

JUGEMENT

N° RG F 17/00538

SECTION Commerce

AFFAIRE

contre
ÉPIC OPH DE LA COMMUNAUTÉ
URBAINE DU MANS - LE MANS
MÉTROPOLE HABITAT

MINUTE N° 18 | 001 03

JUGEMENT DU
26 Septembre 2018

Qualification :
Contradictoire
premier ressort

Notification le : 27/09/2018

Date de la réception

par le demandeur :

par le défendeur :

Expédition revêtue de
la formule exécutoire
délivrée

le :

à :

EXTRAIT DES MINUTES
DU GREFFE DU
CONSEIL DE PRUD'HOMMES DU MANS

Madame

Assistée de Me Aurélie DOMAIGNÉ (Avocat au barreau du MANS)

DEMANDEUR

ÉPIC OPH DE LA COMMUNAUTÉ URBAINE DU MANS - LE
MANS MÉTROPOLE HABITAT

37 Rue de l'Estrel
72100 LE MANS

Représenté par Madame Véronique FRAYSSE (RRH) assistée de Me
Emmanuelle DELAUNAY (Avocat au barreau d'ALBI) substituant
Me Fanny RAFFARD (Avocat au barreau d'ALBI)

DÉFENDEUR

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

Monsieur Thierry CHARTIER, Président Conseiller (E)
Monsieur Jean-Marc BOUR-THOMIN, Assesseur Conseiller (E)
Monsieur Bruno PELTIER, Assesseur Conseiller (S)
Madame Rita AWELY, Assesseur Conseiller (S)
Assistés lors des débats de Monsieur Denis FONTAINE, Greffier

PROCÉDURE

- Date de la réception de la demande : 21 Novembre 2017
- Bureau de Conciliation et d'Orientation du 20 Décembre 2017
- Convocations envoyées le 21 Novembre 2017
- Renvoi BJ avec délai de communication de pièces
- Débats à l'audience de Jugement du 20 Juin 2018 (convocations
envoyées le 03 Mai 2018)
- Prononcé de la décision fixé à la date du 26 Septembre 2018
- Décision prononcée conformément à l'article 453 du code de
procédure civile en présence de Monsieur Denis FONTAINE, Greffier

Par requête déposée au Greffe le 21 Novembre 2017, Madame
a saisi le Conseil de Prud'hommes du MANS, section Commerce et
services commerciaux, à l'encontre de l'ÉPIC OPH DE LA COMMUNAUTÉ URBAINE
DU MANS - LE MANS MÉTROPOLE HABITAT.

Après échec de la tentative de conciliation en date du 20 décembre 2017, l'affaire a
été renvoyée devant le Bureau de jugement du 02 mai 2018, avec délais de communications
de pièces.

A l'audience du 02 mai 2018, l'affaire n'est pas en état d'être plaidée. Elle est
renvoyée au 20 juin 2018.

A l'audience du 20 juin 2018, Madame
assisté de Maître DOMAIGNE, Avocat, qui a développé ses moyens en fait et en droit
demande au Conseil de

- dire et juger que le licenciement de Madame est abusif,
- dire et juger que le barème d'indemnisation instauré par l'article L 1235-3 du Code du Travail est contraire à l'article 10 de la convention de l'OIT et à l'article 24 de la Charte sociale européenne du 03/05/1996,
en conséquence,
- condamner l'OPH DE LA COMMUNAUTÉ URBAINE DU MANS - LE MANS MÉTROPOLE HABITAT à régler à Madame la somme de 10 593,60 euros à titre de dommages et intérêts pour rupture abusive ;
- constater que le licenciement a été opéré dans des conditions brutales et vexatoires,
en conséquence,
- condamner l'OPH DE LA COMMUNAUTÉ URBAINE DU MANS - LE MANS MÉTROPOLE HABITAT à régler à Madame la somme de 8 828 euros à titre de dommages et intérêts pour rupture brutale et vexatoire ;
- dire que les sommes accordées porteront intérêts au taux légal à compter de la demande pour les créances salariales et à compter du prononcé du jugement pour les créances indemnitaires ;
- condamner l'OPH DE LA COMMUNAUTÉ URBAINE DU MANS - LE MANS MÉTROPOLE HABITAT à régler la somme de 2 000 euros au titre de l'article 700 du CPC ;
- ordonner l'exécution provisoire de la décision à intervenir ;
- condamner l'OPH DE LA COMMUNAUTÉ URBAINE DU MANS - LE MANS MÉTROPOLE HABITAT au paiement des entiers dépens.

En défense, l'ÉPIC OPH DE LA COMMUNAUTÉ URBAINE DU MANS - LE MANS MÉTROPOLE HABITAT représentée par Madame FRAYSSE, RRH, assistée de Maître DELAUNAY, substituant Maître RAFFARD, Avocat, qui a développé ses arguments, demande au Conseil de :

A titre principal,

➤ dire et juger que le licenciement notifié à Madame [nom] le 3 octobre 2017 repose sur une cause réelle et sérieuse ;

En conséquence,

➤ débouter Madame [nom] de l'ensemble de ses demandes, fins et conclusions ;

A titre subsidiaire, si, par extraordinaire, le Conseil devait juger le licenciement notifié à Madame PICHON le 3 octobre 2017 sans cause réelle et sérieuse,

➤ dire et juger ses demandes d'indemnisation totalement exorbitantes et injustifiées ;

➤ rejeter ses prétentions au regard de l'inconventionnalité du barème d'indemnisation instauré par l'article L 1235-3 du Code du travail.

En conséquence,

➤ réduire à la démonstration du montant de son préjudice réel l'indemnisation qui serait allouée à la demanderesse, dans le respect des dispositions de l'article L 1235-3 du Code du travail ;

En tout état de cause,

➤ débouter Madame [nom] de sa demande au titre des dispositions de l'article 700 du CPC et de l'exécution provisoire du jugement à intervenir ;

A titre reconventionnel,

➤ condamner Madame [nom] à verser à LE MANS MÉTROPOLE HABITAT la somme de 2 000 euros sur le fondement de l'article 700 du Code de procédure civile,

➤ condamner Madame [nom] aux entiers dépens de l'instance.

Après avoir entendu les parties et leurs conseils, en leurs explications, fins moyens et conclusions, le Conseil a mis l'affaire en délibéré pour prononcé du jugement par mise à disposition au greffe au 26 septembre 2018, date pour laquelle les parties ont été régulièrement avisées.

LES FAITS :

Mme [nom] a été embauchée par l'Office Public de l'Habitat (OPH) de la Communauté urbaine du MANS, dont le nom commercial est LE MANS MÉTROPOLE HABITAT, à compter du 15 mai 2017, selon contrat de travail à durée indéterminée (CDI) à temps complet, en qualité de Correspondante de site.

Le 29 juin 2017, LE MANS MÉTROPOLE HABITAT a informé Mme [redacted] qu'elle était confirmée à son poste, avant le terme de sa période d'essai de deux mois.

Le 29 août 2017, jour de son retour de congé, Mme [redacted] s'est vue remettre un courrier en main propre, par lequel LE MANS MÉTROPOLE HABITAT la convoquait à un entretien préalable à sanction disciplinaire pouvant aller jusqu'au licenciement et lui notifiait dans le même temps sa mise à pied à titre conservatoire.

L'entretien préalable s'est déroulé le 7 septembre 2017, en l'absence de Mme [redacted], en arrêt maladie à cette date.

Conformément aux dispositions du décret n° 2011-636 du 8 juin 2011 applicable à LE MANS MÉTROPOLE HABITAT, Mme [redacted] a demandé la réunion de la commission disciplinaire qui s'est tenue le 20 septembre 2017.

Par lettre recommandée avec accusé de réception (LRAR) en date du 3 octobre 2017, LE MANS MÉTROPOLE HABITAT a notifié à Mme [redacted] son licenciement pour cause réelle et sérieuse.

C'est dans ces conditions que Mme [redacted] a saisi le Conseil de céans, afin de faire valoir ses droits et notamment de contester la licéité de son licenciement.

MOYENS ET PRÉTENTIONS DE LA PARTIE DEMANDERESSE :

Mme [redacted], assistée de Me DOMAIGNÉ, avocate, demande au Conseil de dire que son licenciement ne repose pas sur une cause réelle et sérieuse, au motif qu'il n'est pas rapporté la preuve des faits fautifs.

Mme [redacted] remet ainsi en cause la véracité du témoignage écrit de Mme [redacted] qui n'a pas été communiqué à l'occasion de la commission disciplinaire du 20 septembre 2017 ; elle considère également que le dossier de LE MANS MÉTROPOLE HABITAT ne comporte que des témoignages indirects, puisqu'il n'est produit par LE MANS MÉTROPOLE HABITAT aucune attestation de locataires, ni de la société de nettoyage.

Mme [redacted] demande également au Conseil de dire et juger que le barème d'indemnisation prévu à l'article L. 1235-3 du Code du travail est contraire à l'article 10 de la Convention n° 158 de l'OIT (Organisation internationale du travail) et à l'article 24 de la Charte sociale européenne du 3 mai 1996.

Mme [redacted] considère en effet que les dispositions de l'article L. 1235-3 du Code du travail fixe un plafonnement des indemnités qui est contraire aux deux textes supranationaux suscités ; textes qui sont d'application directe et doivent être pris en compte par le Conseil de céans dans la résolution du présent litige.

Mme [redacted] demande en conséquence au conseil de condamner LE MANS MÉTROPOLE HABITAT à lui verser 10.593,60 € à titre de dommages et intérêts pour licenciement sans cause réelle et sérieuse.

Mme [redacted] demande en outre de condamner LE MANS MÉTROPOLE HABITAT à lui verser :

- 8.828 € à titre de dommages et intérêts pour rupture abusive et vexatoire ;
- 2.000 € au titre de l'article 700 du Code de procédure civile.

Mme demande également au Conseil :

- de dire que les sommes accordées porteront intérêt au taux légal à compter de la demande pour les créances salariales et à compter du prononcé du jugement pour les créances indemnitaires ;
- d'ordonner l'exécution provisoire du jugement à intervenir ;
- de condamner LE MANS MÉTROPOLE HABITAT au paiement des entiers dépens.

MOYENS ET PRÉTENTIONS DE LA PARTIE DÉFENDERESSE :

LE MANS MÉTROPOLE HABITAT assistée par Me DELAUNAY, avocat, demande au Conseil, à titre principal, de dire et juger que le licenciement prononcé à l'encontre de Mme repose sur une cause réelle et sérieuse et de débouter en conséquence cette dernière de l'ensemble de ses demandes, fins et conclusions.

A titre subsidiaire, LE MANS MÉTROPOLE HABITAT demande au Conseil, si ce dernier devait juger le licenciement de Mme sans cause réelle et sérieuse, de dire et juger que les demandes d'indemnisation de cette dernière sont exorbitantes et injustifiées et de rejeter ses prétentions au regard de l'inconventionnalité du barème d'indemnisation prévu à l'article L. 1235-3 du Code du travail.

En tout état de cause, LE MANS MÉTROPOLE HABITAT demande au Conseil de débouter Mme de sa demande au titre de l'article 700 CPC.

A titre reconventionnel, LE MANS MÉTROPOLE HABITAT demande au Conseil de condamner Mme à lui verser 2.000 € sur le fondement de l'article 700 CPC, ainsi qu'aux entiers dépens.

MOTIFS DE LA DÉCISION :

Sur la licéité du licenciement

ATTENDU QUE selon l'article L. 1235-1 du Code du travail, « en cas de litige, le juge, à qui il appartient d'apprécier la régularité de la procédure suivie et le caractère réel et sérieux des motifs invoqués par l'employeur, forme sa conviction au vu des éléments fournis par les parties après avoir ordonné, au besoin, toutes les mesures d'instruction qu'il estime utiles. ».

ATTENDU QUE LE MANS MÉTROPOLE HABITAT a engagé une procédure de licenciement suite aux déclarations de Mme Martine auprès de Mme Responsable Ressources Humaines et de Monsieur son responsable hiérarchique, le 25 août 2017, concernant Mme ; déclarations réitérées par écrit le 30 août 2017 ;

QUE ces déclarations évoquent :

- le mécontentement de certains locataires envers Mme se plaignant que cette dernière leur parle mal ou les prend de haut ;
- le fait que l'entreprise de nettoyage a fait part auprès de Mme de paroles vulgaires ;

- le constat de Mme [redacted] sur le fait que :

- Mme [redacted] a utilisé un « *vocabulaire plutôt mal poli à plusieurs reprises* » ;
 - a reçu à plusieurs reprises des membres de sa famille ;
 - Mme [redacted] lui faisait partager ses appels téléphoniques privés tous les jours ;
- les propos de locataires auprès de Mme [redacted] selon lesquels Mme [redacted] était toujours avec la cigarette devant la porte.

ATTENDU QUE les faits dénoncés par Mme [redacted] dans sa déclaration sont repris dans la lettre de licenciement notifiée à Mme [redacted] ;

QUE ces faits ne sont étayés par aucune attestation de locataires ou de la société de nettoyage ;

QUE LE MANS MÉTROPOLE HABITAT se contente ainsi de fournir un courriel en date du 29 août 2017, adressé par M. [redacted], Référent Gestion Technique Quartier Sud, à Mme [redacted] dans lequel il évoque sa rencontre le 28 août 2017 avec une locataire, Mme [redacted] qui se serait plainte que Mme [redacted] « *lui a très mal parlé* », à l'occasion de son état des lieux entrant ;

QUE ce témoignage indirect, par ailleurs imprécis (ni indication de date, ni information sur les propos qui auraient été tenus) ne constitue pas une attestation de M. [redacted] de faits auxquels il aurait assisté ou qu'il aurait personnellement constatés ;

QUE dans ce même courriel, M. [redacted] évoque également ses échanges avec un certain M. [redacted] de la société SOS, qui lui a rapporté les dires de son chef d'équipe, Mme [redacted] selon lesquelles Mme [redacted] « *aurait tenu des propos très crus vis-à-vis de nos locataires* » ;

QU'il s'agit là encore d'un témoignage indirect et parfaitement imprécis ; ce qui explique peut-être l'emploi du conditionnel par M. [redacted].

QUE LE MANS MÉTROPOLE HABITAT fournit aussi la copie d'un courriel adressé par M. [redacted] à Mme [redacted] en date du 24 août 2017, dans lequel il évoque la situation d'une autre locataire qui lui a indiqué « *avoir été pris de haut* » par Mme [redacted] ;

QU'un tel courriel qui n'a pas plus de force probante que le précédent, laisse par ailleurs penser que LE MANS MÉTROPOLE HABITAT feint d'oublier que la mission de correspondant de site amène vraisemblablement ces derniers à parfois devoir gérer des relations difficiles avec les locataires.

ATTENDU QUE LE MANS MÉTROPOLE HABITAT est également peu fondée à reprocher à Mme [redacted] d'avoir « *reçu à l'espace accueil, à plusieurs reprises (sa) famille pendant le temps de travail* », en évoquant « *plus particulièrement* » des faits survenus le vendredi 21 juillet 2017 ; faits sur lesquels Mme [redacted] a tenté d'apporter des explications lors du conseil disciplinaire et alors que rien n'est dit sur les « *autres fois* ».

ATTENDU Qu'il apparaît ainsi que LE MANS MÉTROPOLE HABITAT est particulièrement défaillante à établir la réalité des faits reprochés à Mme [redacted] et qu'elle a manifestement refusé de prendre en compte la moindre des explications fournies par cette dernière lors du conseil disciplinaire ;

QU'elle a au contraire tenté de tourner les explications de Mme
au désavantage de cette dernière, comme par exemple concernant
l'utilisation à titre personnel des équipements informatiques ;

QUE Mme a pourtant expliqué que cette utilisation était
restée exceptionnelle et hors temps de travail et alors que ce type d'utilisation à titre
privé fait pourtant l'objet d'une tolérance dans le règlement intérieur.

EN CONSÉQUENCE, le Conseil déclare que le licenciement de Mme
ne repose pas sur une cause réelle et sérieuse.

Sur l'inconventionnalité du barème d'indemnisation prévu à l'article L. 1235-3 du
Code du travail

ATTENDU QUE l'article L. 1235-3 du Code du travail fixe le barème de l'indemnité
à la charge de l'employeur, en cas de licenciement d'un salarié qui survient pour une cause
qui n'est pas réelle et sérieuse, dont le montant est compris entre des montants minimaux
et maximaux.

ATTENDU QUE selon l'article 10 de la convention OIT n° 158, « si [les juges]
arrivent à la conclusion que le licenciement est injustifié, [...] ils devront être habilités à
ordonner le versement d'une indemnité adéquate ou toute autre forme de réparation
considérée comme appropriée ».

ATTENDU QUE l'indemnité prévue par l'article L. 1235-3 du Code du travail a
vocation à réparer le préjudice résultant de la seule perte injustifiée de l'emploi d'emploi,
au regard notamment de l'ancienneté du salarié ;

QUE si l'évaluation des dommages et intérêts est encadrée entre un minimum et un
maximum, il appartient toujours au juge, dans les bornes du barème ainsi fixé, de prendre
en compte tous les éléments déterminant le préjudice subi par le salarié licencié, lorsqu'il
se prononce sur le montant de l'indemnité à la charge de l'employeur (notamment l'âge et
les difficultés à retrouver un emploi, après des années passées au sein de la même
entreprise).

ATTENDU QU'il convient de noter que le barème fixé par l'article L. 1235-3 du
Code du travail n'est pas applicable aux situations où le licenciement intervient dans un
contexte de manquement particulièrement grave de l'employeur à ses obligations ;

QUE tel est le cas lorsque le licenciement est entaché de nullité résultant notamment
de la violation d'une liberté fondamentale, de faits de harcèlement moral ou sexuel, d'une
atteinte à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes ou de l'exercice d'un
mandat par un salarié protégé.

ATTENDU par ailleurs QUE les autres préjudices, en lien avec le licenciement et
notamment les circonstances dans lesquelles il a été prononcé, sont susceptibles d'une
réparation distincte sur le fondement du droit de la responsabilité civile, dès lors que le
salarié est en mesure de démontrer l'existence d'un préjudice distinct.

ATTENDU QU'il apparaît ainsi que les dispositions de l'article L. 1235-3 du Code
du travail respectent les deux principes énoncés par l'article 10 de la convention OIT n° 158
selon lequel l'indemnité versée en cas de licenciement injustifié doit être « adéquate » ou
prendre « toute autre forme de réparation considérée comme appropriée ».

ATTENDU QUE selon l'article 24 de la Charte sociale européenne, « en vue d'assurer l'exercice effectif du droit à la protection en cas de licenciement, les Parties s'engagent à reconnaître le droit des travailleurs licenciés sans motif valable à une indemnité adéquate ou à une autre réparation appropriée ».

ATTENDU QUE les parties visées par cet article sont les gouvernements signataires, membres du Conseil de l'Europe, invités à traduire leurs engagements sur un certain nombre de principes au sein de leur législation interne ;

QUE ces principes, comme celui relatif à la reconnaissance par les états signataires du « droit des travailleurs licenciés sans motif valable à une indemnité adéquate ou à une autre réparation appropriée » ne sont donc pas directement applicables par la juridiction prud'homale ;

Qu'il convient de souligner que de toutes façons, ce principe est similaire aux dispositions édictées par l'article 10 de la convention OIT n° 158.

EN CONSÉQUENCE, le Conseil déclare que les dispositions de l'article L. 1235-3 du Code du travail ne sont pas contraires à celles de l'article 10 de la convention OIT n° 15 et que le Conseil les appliquera donc pour déterminer le montant de l'indemnité de Mme _____, en raison du caractère abusif de son licenciement.

Sur le caractère brutal et vexatoire du licenciement

ATTENDU QUE Mme _____ a reçu le 29 août 2017, le jour de son retour de congé, une lettre la convoquant à un entretien préalable à sanction disciplinaire pouvant aller jusqu'au licenciement et lui notifiant sa mise à pied à titre conservatoire, sans aucune explication et alors que jusqu'à cette date, Mme _____ qui avait été confirmée dans son poste fin juin 2017, soit avant le terme de sa période d'essai, ne s'était entendu faire aucun reproche par son employeur quant à la bonne exécution de son contrat de travail.

ATTENDU QUE ces circonstances justifient qu'il soit accordé une réparation à Mme Gwenaëlle PICHON, distincte de celle accordée pour licenciement sans cause réelle et sérieuse.

EN CONSÉQUENCE, le Conseil condamne l'ÉPIC OPH DE LA COMMUNAUTÉ URBAINE DU MANS - LE MANS METROPOLE HABITAT à verser à Mme _____ 2.000 € à titre de dommages et intérêts pour rupture brutale et vexatoire.

Sur l'article 700

ATTENDU QU'il apparaît inéquitable de laisser à Mme _____ la charge entière de ses débours et condamne donc l'ÉPIC OPH DE LA COMMUNAUTÉ URBAINE DU MANS - LE MANS METROPOLE HABITAT à lui verser 1.000 € au titre de l'article 700 du Code de procédure civile.

ATTENDU QU'à l'inverse, il paraît équitable de laisser supporter à l'ÉPIC OPH DE LA COMMUNAUTÉ URBAINE DU MANS - LE MANS METROPOLE HABITAT les frais irrépétibles engagés par elle dans le cadre de la présente procédure et la déboute donc de sa demande sur le fondement de l'article 700 du Code de procédure civile.

Sur l'exécution provisoire

ATTENDU QUE selon l'article 515 du Code de Procédure Civile « hors les cas où elle est de droit, l'exécution provisoire peut être ordonnée à la demande des parties ou d'office, chaque fois que le juge l'estime nécessaire et compatible avec la nature de l'affaire, à condition qu'elle ne soit pas interdite par la loi. Elle peut être ordonnée pour tout ou partie de la condamnation ».

Le Conseil dit que c'est le cas en l'espèce.

En conséquence, le Conseil ordonne l'exécution provisoire du présent jugement.

Sur les dépens

Selon l'article 696 du Code de Procédure Civile « la partie perdante est condamnée aux dépens, à moins que le juge par une décision motivée, n'en mette la totalité ou une fraction à la charge d'une autre partie ».

En l'espèce, le Conseil a jugé que le licenciement de Mme était
abusif.

En conséquence, le Conseil dit que l'ÉPIC OPH DE LA COMMUNAUTÉ URBAINE DU MANS - LE MANS MÉTROPOLÉ HABITAT succombant à la présente instance, en supportera les entiers dépens.

PAR CES MOTIFS

Le Conseil de Prud'hommes du Mans, section Commerce et services commerciaux, statuant publiquement, contradictoirement et en premier ressort, après en avoir délibéré conformément à la loi,

DIT que le licenciement de Mme _____ ne repose sur une cause réelle et sérieuse,

DIT que dispositions de l'article L. 1235-3 du Code du travail ne sont pas contraires aux dispositions de l'article 10 de la convention OIT n° 158,

CONDAMNE en conséquence l'ÉPIC OPH DE LA COMMUNAUTÉ URBAINE DU MANS - LE MANS MÉTROPOLE HABITAT à verser à Mme

1 715,20 euros à titre de dommages et intérêts, en raison du caractère injustifié de son licenciement,

CONDAMNE l'ÉPIC OPH DE LA COMMUNAUTÉ URBAINE DU MANS - LE MANS MÉTROPOLE HABITAT à verser à Mme **2 000 euros** à titre de dommages et intérêts pour rupture brutale et vexatoire,

CONDAMNE l'ÉPIC OPH DE LA COMMUNAUTÉ URBAINE DU MANS - LE MANS MÉTROPOLE HABITAT à verser à Mme **1 000 euros** au titre de l'article 700 CPC,

DÉBOUTE l'ÉPIC OPH DE LA COMMUNAUTÉ URBAINE DU MANS - LE MANS MÉTROPOLE HABITAT de sa demande reconventionnelle au titre de l'article 700 CPC,

DIT que les sommes à caractère salarial produiront intérêts de droit à compter de la date de réception par le défendeur de la convocation devant le bureau de conciliation et d'orientation, soit le 23 novembre 2017 et à compter de la notification du jugement pour les créances indemnitaires,

ORDONNE l'exécution provisoire du présent jugement,

CONDAMNE l'ÉPIC OPH DE LA COMMUNAUTÉ URBAINE DU MANS - LE MANS MÉTROPOLE HABITAT aux entiers dépens.

AINSI JUGÉ et PRONONCÉ, les jour, mois et an susdits,

Et le Président a signé avec le Greffier,

Le Greffier
D. FONTAINE

Le Président,
T. CHARTIER