

1^{ER} cas pratique: Mme Marie VODAGE/SAS HOTEL DUVAUCHEL
jugement du 21 juillet 2016 RG 15/396 (licenciement faute grave)

Chefs de demande : - indemnité compensatrice de préavis 3550,06 € - indemnité de congés payés afférents 355,00 €
- indemnité légale de licenciement 2 247,20 € - dommages et intérêts pour licenciement sans cause réelle et sérieuse 21 300,00 €
- Article 700 du Code de Procédure Civile 2 000 .00 € - Condamner la SAS HOTEL DUVAUCHEL aux entiers dépens
- ordonner l'exécution provisoire.

FAITS

Madame Marie VOLAGE a été embauchée par la SAS HOTEL DUVAUCHEL en qualité de commis de cuisine par un contrat à durée déterminée en date du 25 mars 2008, pour une durée de travail de 39 heures semaine soit 169 heures mensuelles. La rémunération mensuelle brute de 1755 .56 € et la convention applicable est celle des Hôtels Cafés et Restaurants.

Le travail de Madame Marie VOLAGE était de préparer des plats simples pour le repas du soir uniquement. Il n'y pas de carte. Madame Marie VOLAGE travaillait seule.

Le 12 février 2009, un avertissement a été adressé à Madame Marie VOLAGE pour retards multiples, remarques particulièrement insolentes, symptomatiques d'une insubordination, d'une nonchalance, refus d'exécuter des tâches de plonge et de nettoyage de la cuisine et d'un comportement odieux à l'égard de ses collègues allant jusqu'à les faire pleurer.

Le 2 juin 2010, un deuxième avertissement est adressé à Madame Marie VOLAGE pour de nouveaux retards et pour avoir passer des appels téléphoniques pendant son service. Madame Marie VOLAGE est également rappelée à l'ordre pour divers autres manquements.

Le 30 septembre 2012, un troisième avertissement a été adressé Madame Marie VOLAGE, cette dernière a oublié de préparer le petit déjeuner pour un groupe de cinquante personnes. Oubli faisant suite à une altercation de la veille au soir avec une collègue qui lui avait demandé de faire moins de bruit car ses cris s'entendaient à travers tout le restaurant et jusqu'à la réception.

Le 29 octobre 2012, un quatrième avertissement est adressé à Madame Marie VOLAGE puisqu'elle persistait à écouter de la musique, et rendait impossible l'annonce des commandes.

Malgré le rappel à l'ordre du 2 juin 2010, Madame Marie VOLAGE persistait en octobre 2012 à porter des bijoux contraires aux mesures de sécurité mises en place dans l'entreprise. Madame Marie VOLAGE ne mettait pas sa tenue de travail, ainsi que la mise à disposition des couverts de service sur le buffet.

Le 5 juillet 2014, Madame Marie VOLAGE est convoquée à un entretien préalable en vue d'une sanction pouvant aller jusqu'au licenciement. Madame Marie VOLAGE a été mise à pied à titre conservatoire.

Le 23 juillet 2014, s'est déroulé l'entretien préalable en vue d'un possible licenciement. Madame Marie VOLAGE a refusé de se présenter à cet entretien.

Le 29 juillet 2014, La SAS HOTEL DUVAUCHEL à Madame Marie VOLAGE son licenciement pour faute grave (cf lettre de licenciement).

Le 14 août 2014, Madame Marie VOLAGE saisi le Conseil de Prud'hommes.

PRÉTENTIONS DE LA PARTIE DEMANDERESSE

- indemnité compensatrice de préavis 3550,06 €
- indemnité de congés payés afférents 355,00 €
- indemnité légale de licenciement 2 247,20 €
- dommages et intérêts pour licenciement sans cause réelle et sérieuse 21 300,00 €
- article 700 du Code de Procédure Civil 2 000 .00 €
- condamner la SAS HOTEL DUVAUCHEL aux entiers dépens
- ordonner l'exécution provisoire

DISCUSSION

En ce qui concerne la comparution personnelle des parties,

Attendu que l'article R.1453-1 du Code du travail dispose que : " Les parties comparaissent en personne sauf à se faire représenter en cas de motif légitime. Elles peuvent se faire assister."

Qu'en l'espèce, Madame Marie VOLAGE est présente à l'audience, et, est assistée par Maître HESSE.

Qu'en l'espèce, la SAS HOTEL DUVAUCHEL est présente en la personne de son représentant légal Monsieur GIN, et, assistée par Maître RUSTRE.

En conséquence, Madame Marie VOLAGE comparait en personne et est valablement représentée, La SAS HOTEL DUVAUCHEL est représentée par Monsieur GIN, présent à l'audience et assisté par Maître RUSTRE et est donc valablement représentée.

En ce qui concerne le ressort,

Attendu que l'article D.1462-3 du Code du travail dispose que " Le taux de compétence en dernier ressort du conseil de prud'hommes est de 4 000 euros. "

Qu'en l'espèce, Madame Marie VOLAGE a saisi le Conseil de Prud'hommes en 2014.

En conséquence, le taux de compétence à retenir pour définir le ressort est de 4000€.

Attendu que l'article R.1462-1 du Code du travail dispose que " Le conseil de prud'hommes statue en dernier ressort:

1° Lorsque la valeur totale des prétentions des parties ne dépasse le taux de compétence fixé par décret ;

2° Lorsque la demande tend à la remise, même sous astreinte, de certificats de travail, de bulletins de paie ou de toute pièce que l'employeur est tenu de délivrer, à moins que le jugement ne soit en premier ressort en raison du montant des autres demandes. "

Qu'en l'espèce, le taux de compétence est de 4000€ ; que la valeur totale des prétentions des parties dépasse ce taux de compétence.

En conséquence, le Conseil de Prud'hommes statue en premier ressort.

Rappel de la procédure,

Madame Marie VOLAGE a saisi le Conseil Prud'hommes le 01 décembre 2015.

L'affaire est appelée devant le bureau de conciliation le jeudi 06 novembre 2014. Le bureau de conciliation constate la non conciliation et renvoie devant le bureau de jugement du 25 juin 2015. Ce dernier prononce une radiation pour les motifs suivants : "Attendu qu'une demande de renvoi est demandée par le défendeur, dossier pas en état être examiné à l'audience. Madame Marie VOLAGE formule des nouvelles demandes

"Attendu que l'affaire n'est pas en état d'être Examinée à l'audience de 25 Juin 2015, qu'elle encombre le rôle.

L'affaire sera appelée devant le bureau de jugement du 19 mai 2016. L'affaire est en état d'être examinée".

Le Conseil de prud'hommes dit et juge que le licenciement est dépourvu de faute grave.

Aucune pièce n'est versée aux débats, fiches de poste permettant de savoir quelles sont les tâches que Madame Marie VOLAGE devaient exécuter.

Aucune précision sur la fonction commis de cuisine.

A la lecture de la convention collective HCR :

Spécificités du Niveau II - Échelon 1

Compétences (expérience et/ou formation requise)

CAP ou équivalent par expérience.

Pas de nécessité de formation sur le tas dans l'entreprise.

Contenu de l'activité

Tâches caractérisées par leur variété, de faible complexité, avec mode opératoire oral ou écrit.

Autonomie

Contrôle permanent.

Responsabilités

Conformité aux consignes et instructions données.

Madame Marie VOLAGE travaillait seule en cuisine. La convention collective HCR est claire sur la définition du poste commis de cuisine : contrôle permanent.

Concernant l'article L1234-9 modifié par LOI n°2008-596 du 25 juin 2008 - art. 4,

Le salarié titulaire d'un contrat de travail à durée indéterminée, licencié alors qu'il compte une année d'ancienneté ininterrompue au service du même employeur, a droit, sauf en cas de faute grave, à une indemnité de licenciement.

Les modalités de calcul de cette indemnité sont fonction de la rémunération brute dont le salarié bénéficiait antérieurement à la rupture du contrat de travail. Ce taux et ces modalités sont déterminés par voie réglementaire.

En l'espèce, le licenciement est dépourvu de faute grave, car Madame Marie VOLAGE aurait dû être sous le contrôle d'un(e) supérieur(e).

En conséquence, le Conseil de Prud'hommes fait droit à la somme de 2134,76 euros. (Le salaire retenu pour le calcul est de 1755,56 euros) au titre de l'indemnité de licenciement.

Concernant l'article 1234-5 du Code du travail,

Lorsque le salarié n'exécute pas le préavis, il a droit, sauf s'il a commis une faute grave, à une indemnité compensatrice. L'inexécution du préavis, notamment en cas de dispense par l'employeur, n'entraîne aucune diminution des salaires et avantages que le salarié aurait perçus s'il avait accompli son travail jusqu'à l'expiration du préavis, indemnité de congés payés comprise.

En l'espèce, Madame Marie VOLAGE n'a pas perçu de préavis.

En conséquence, le Conseil de Prud'hommes fait droit à l'indemnité de préavis pour un montant de 3511,12 euros correspondant à deux mois de salaire ainsi que les congés afférents pour un montant de 351,11 euros.

Concernant les dommages et intérêts,

Le Conseil de Prud'Hommes accorde la somme de 5000 euros.

Concernant l'article 700 du Code de procédure civile,

Le Conseil de prud'hommes fait droit à la demande reconventionnelle pour un montant de 1000.00 euros.

PAR CES MOTIFS

Le Conseil de Prud'hommes après en avoir délibéré conformément à la loi, statuant publiquement par jugement contradictoire en premier ressort prononcé par mise à disposition au greffe

SE DÉCLARE compétent pour statuer sur les prétentions de Madame Marie VOLAGE.

CONDAMNE la SAS HOTEL DUVAUCHEL à payer à Madame Marie VOLAGE :

- 3511,12 euros (trois mille cinq cent onze euros et douze centimes au titre de l'indemnité de **préavis**

- 351,11 euros (trois cent cinquante et un euros et onze centimes) au titre des **congés payés afférents au préavis**

- 2134,76 euros (deux mille cent trente quatre euros et soixante seize centimes) au titre de l'**indemnité de licenciement**

- 5000,00 euros (cinq mille euros) au titre des **dommages et intérêts**

- 1000,00 euros (mille euros) au titre des **dommages et intérêts**

LAISSE les dépens à la charge des parties.

DIT qu'à défaut de règlement spontané des condamnations prononcées par la présente décision (exécution forcée par huissier de justice), les sommes retenues par l'huissier instrumentaire en application des dispositions de l'article 10 du décret n°2001-212 du 8 mars 2001, portant modification du décret n° 96-1080 du 12 décembre 1996, devront être supportées par la SAS HOTEL DUVAUCHEL

PRETENTIONS DES PARTIES

Pour la demanderesse les conseillers se contentent de reprendre les demandes
Il n'y a rien sur l'argumentation de la demanderesse
Pour le défendeur il n'y a rien pas même le texte de la lettre de licenciement
alors que les parties ont déposé des conclusions
Les conseillers consacrent une page pour la comparution, le taux de ressort.

MOTIVATION

La motivation tient en une phrase << **Le Conseil de prud'hommes dit et juge que le licenciement est dépourvu de faute grave. Aucune pièce n'est versée aux débats, fiches de poste permettant de savoir quelles sont les tâches que Madame Marie VOLAGE devaient exécuter.** >>
<< **Madame Marie VOLAGE travaillait seule en cuisine. La convention collective HCR est claire sur la définition du poste commis de cuisine : contrôle permanent** >>

Le conseil de prud'hommes ne qualifie pas le licenciement de licenciement sans cause réelle et sérieuse. Il accorde néanmoins 5000€ à titre de dommages et intérêts sans aucune motivation.

Le conseil fait droit à la demande d'article 700 qu'il qualifie de demande **reconventionnelle de dommages et intérêts !!!**

Aucun élément de la lettre de licenciement n'est analysé. Il convenait de lister les griefs et d'écarter ceux qui sont anciens d'une part et de rejeter ceux qui ne reposaient sur aucune preuve ou sur une preuve non recevable.

DISPOSITIF

Il ne qualifie pas la rupture. Il confond article 700 et dommages et intérêts.

Il laisse les dépens à la charge des parties (alors qu'il s'agit d'un jugement de condamnation) et dit que l'exécution forcée sera à la charge du défendeur !

<< Lettre recommandée + AR
Le 29 juillet 2014

Mademoiselle,
Nous faisons suite à l'entretien du 23 juillet 2014 auquel vous n'êtes pas venue.
Le 25 juin 2014, je vous ai reproché :

- **l'état de saleté général de votre cuisine,**
- **La présence dans la cuisine de nombreuses denrées alimentaires périmées ou infestées d'insectes** (un carton de 72 bouchées hôtelières périmées depuis le 13 juin 2014, des sauces SUZY-WHAN périmées depuis le 12 novembre 2011, un sac de riz rempli d'insectes, des boîtes de préparation de mousses de marques NESTLE et ALSA périmées, etc..),
- **D'oser servir des desserts préparés depuis plus de 10 jours** et qui ne pouvaient plus être consommés,
- **Votre attitude très négative, désinvolte et injurieuse à l'égard des clients, de vos collègues de travail et de moi-même.**

Je vous ai aussi demandé de changer les desserts, eux aussi périmés.

Vous avez commencé à hurler, étant précisé que durant toute la durée de notre entretien, Madame BOLET était présente à mes côtés.

Madame BOLET a été très choquée par vos hurlements et votre réaction violente.

Le 3 juillet 2014, vous avez écrit que je vous avais agressée physiquement et moralement.

Ces accusations sont graves et tout-à-fait mensongères.

Je vous ai adressé des remarques sur votre activité professionnelle, que vous n'avez pas acceptées.

Aucune agression morale de ma part et encore moins d'agression physique.

Je ne vous ai jamais touchée.

Madame BOLET peut en témoigner, de même que vos collègues Monsieur ROY et Madame RECHE.

Le 30 septembre 2012, vous aviez reçu un avertissement pour une altercation avec un collègue et l'absence de service d'un petit-déjeuner.

Le 29 octobre 2012, un nouvel avertissement vous a été notifié pour un port de casque de musiques sur les oreilles pendant les heures de service, l'absence de tenue de travail, l'absence de couverts de service sur le buffet, et le port d'un grand collier autour du cou mettant en danger votre sécurité.

De nouvelles fautes ont été relevées fin 2013.

Les graves manquements à vos obligations constatés le 25 juin, votre comportement inadmissible du 25 juin, vos accusations calomnieuses et mensongères postérieures au 25 juin, qui font suite à des avertissements de septembre et octobre 2012, constituent des fautes graves qui rendent impossible votre maintien dans l'entreprise.

Nous vous notifions en conséquence par la présente, votre licenciement à effet immédiat pour faute grave.

Celle-ci étant privative de tout préavis, vous cesserez de faire partie du personnel de la Société SAS HOTEL DUVAUCHEL dès la première présentation de la présente lettre et nous vous adresserons par un prochain courrier votre, dernier bulletin de paie et les documents de fin de contrat.

Nous vous confirmons pour les mêmes raisons la mise à pied conservatoire qui vous a été notifiée le 5 juillet 2014. Au jour de la notification de votre licenciement, votre droit individuel à la formation s'élève à 95 heures.

Si vous nous en faites la demande avant la date à laquelle aurait normalement expiré votre préavis, si vous aviez pu l'effectuer, soit 2 mois après la première présentation de ce courrier, les sommes correspondantes pourront être affectées au financement d'une action de formation, de bilan de compétences ou de validation des acquis de l'expérience.

Cette demande devra nous être remise en main propre contre décharge ou envoyée en lettre recommandée avec AR.

La somme correspondante pourra en outre être utilisée ultérieurement dans les conditions prévues à l'article L 6323-18 du Code du travail.

Enfin, conformément aux dispositions de l'Accord National Interprofessionnel du 11 janvier 2008 relatives à la portabilité des couvertures de santé et de prévoyance, nous vous informons que vous conservez le bénéfice des garanties complémentaires santé appliquées au sein de l'entreprise ainsi que des garanties de prévoyance, sauf pour ces dernières, opposition de votre part dans les dix jours à compter de la cessation de nos relations contractuelles.

Vous trouverez en annexe une note d'information relative aux conditions de maintien des garanties de couverture professionnelles santé et prévoyance.

Veuillez agréer, Mademoiselle, nos salutations distinguées.