

CONCLUSIONS DEMANDEUR	LE JUGEMENT	CONCLUSIONS DEFENDEUR
<p>PLAISE AU CONSEIL: 1. RAPPELS DES FAITS Monsieur Patrick BIENVENUE est entré au service du CABINET ASSUR , cabinet d'agent général d'assurance « FF », le 6 mai 2008, en qualité de collaborateur d'agence à dominante commerciale. Ce contrat était à durée indéterminée. La rémunération mensuelle brute garantie était de 1.847,55 euros. La convention collective nationale applicable étant celle des agences générales d'assurances. (Pièce n° 1) Monsieur Patrick BIENVENUE a été convoqué pour un entretien préalable en vue d'un éventuel licenciement le 19 janvier 2009 sur le fondement de l'article L. 122-14 du Code du travail, article qui n'était plus en vigueur. (Pièces n°2)</p> <p>Puis, le CABINET ASSUR a licencié Monsieur Patrick BIENVENUE pour faute grave avec mise à pied conservatoire par un courrier daté du 30 janvier 2009.</p> <p>Les prétendues fautes graves invoquées à l'encontre de Monsieur Patrick BIENVENUE sont:</p> <ul style="list-style-type: none"> - absence durant deux matinées; - le non respect de consignes pour le suivi d'une note de couverture d'un client; - le fait qu'un prospect soit devenu client de l'agence; - le non respect de la boîte email de l'agence; - l'utilisation de sa boîte email personnelle. (Pièces n° 3) Dans la lettre de notification, le CABINET ASSUR croyait pouvoir justifier l'existence d'une faute grave par des motifs totalement fantaisistes.	<p>FAITS :</p> <p>Monsieur Patrick BIENVENUE a été engagé par Monsieur COURSE, gérant du CABINET ASSUR sis 58 avenue du Léman à AMBILLY, à compter du 6 mai 2008 selon contrat de travail à durée indéterminée en qualité de collaborateur d'agence à "dominante commerciale" pour un salaire mensuel brut de 1.847,55 euros.</p> <p>La convention collective applicable est la convention nationale des agences générales d'assurances.</p> <p>Par lettre remise en mains propres datée du 19 janvier 2009, Monsieur Patrick BIENVENUE a été convoqué à un entretien préalable à une mesure de licenciement fixé au 26 janvier 2009, et, dans le même temps, une mesure de mise à pied conservatoire lui a été notifiée.</p> <p>Par lettre recommandée avec accusé de réception datée du 30 janvier 2009, Monsieur Patrick BIENVENUE a fait l'objet d'une mesure de licenciement avec prise d'effet à compter de la date de présentation de la lettre pour les raisons suivantes:</p> <p>"...les motifs de ce licenciement sont les suivants:</p> <ul style="list-style-type: none"> - absences non justifiées le 23 décembre matin et 26 décembre matin 2009. - non respect des consignes, clairement définies en réunion agence du 13 novembre "2009" concernant le suivi des notes de couvertures (NDC), conséquence: la cliente VAREN roulant sans assurance sans le savoir depuis 10 jours. - non respect des consignes commerciales clairement expliquées (en formation binôme agent-collaborateur, et rappelées en fil rouge) concernant un prospect qui n'aurait pas dû devenir client (Monsieur MARS) car pas de contexte commercial, ayant eu pour conséquence une NDC sans acompte, sans relation, sans contact ni approche commerciale inscrits dans la base de données, sans dossier physique et NDC arrivant à échéance. - non respect de l'utilisation de la boîte mail agence (p.course, figurant sur la carte de visite de Monsieur Patrick BIENVENUE) pour correspondre avec les clients en mode partagé. A contrario, utilisation de la boîte mail perso (patrick.bienvenue ne figurant pas sur sa carte de visite) en mode non partagé, et par manque de conscience professionnelle Monsieur Patrick BIENVENUE n'a pas suivi et ni traité dans les temps le document reçu sur son mail (la cliente Madame KARINE a envoyé le 12 janvier 2009 la copie de la carte grise définitive pour valider le contrat avant le 19 janvier 2009." 	<p>PLAISE AU CONSEIL I - Rappel des faits Monsieur Patrick BIENVENUE a été embauché par Monsieur COURSE CABINET ASSUR le 6 mai 2008 en qualité de collaborateur d'agence à dominante commerciale niveau III selon classification de la convention collective nationale d'agence générale d'assurance pour un contrat à durée indéterminée moyennant une rémunération de 1847.55 euros brute pour un horaire hebdomadaire de 35 heures.</p> <p>Plus particulièrement, Monsieur Patrick BIENVENUE avait principalement des fonctions de gestion consistant à recevoir et accueillir la clientèle et gérer les contrats de particuliers et des professionnels.</p> <p>Le 19 janvier 2009 Monsieur Patrick BIENVENUE est convoqué à un entretien préalable en vue d'un éventuel licenciement et est mis à pied à titre conservatoire dans l'attente de la décision à intervenir compte tenu de la gravité des faits qui lui sont reprochés.</p> <p>L'entretien se déroule le 26 janvier 2009 et le 30 janvier 2009 Monsieur Patrick BIENVENUE est licencié pour faute grave pour les motifs suivants: « absences non justifiées le 23 décembre au matin et le 26 décembre au matin pendant les congés de Monsieur COURSE, non respect des consignes clairement définies en réunion d'agence du 13 novembre 2009 concernant le suivi des notes de couverture (NDC) ayant eu pour conséquence qu'une cliente a utilisé son véhicule sans qu'il soit assuré, sans le savoir et ce depuis une dizaine de jours; non respect des consignes commerciales clairement expliquées (en formation binôme agent collaborateur et rappelées en fil rouge) concernant un prospect; non respect d'utilisation de la boîte mail agence pour correspondre avec les clients en mode partagé. »</p> <p>Le contrat de travail était donc rompu immédiatement sans préavis ni indemnité.</p> <p>Par courrier du 19 février 2009 le Conseil de Monsieur Patrick BIENVENUE invoquait le non respect de la procédure de licenciement et la contestation de la qualification de faute grave des faits reprochés à Monsieur Patrick BIENVENUE . En conclusions, le Conseil de Monsieur Patrick BIENVENUE sollicitait une transaction.</p> <p>Par courrier en réponse Monsieur COURSE contestait l'irrégularité de la procédure de licenciement qu'il a engagée et précisait qu'il n'entendait pas revenir sur la qualification des fautes commises par Monsieur Patrick BIENVENUE , s'agissant de violations graves et renouvelées des consignes de travail qui lui ont été dument communiquées et rappelées.</p> <p>II — Procédure Monsieur Patrick BIENVENUE saisissait le Conseil de Prud'hommes de céans le 30 avril 2009 afin d'obtenir:</p> <ul style="list-style-type: none"> - des dommages et intérêts pour licenciement sans cause réelle et sérieuse à hauteur de 11085 euros, - une indemnité de préavis pour 3 200 euros, - des congés payés sur préavis pour 320 euros, - un rappel de salaire pour mise à pied pour 600 euros, - des dommages et intérêts pour non respect de la procédure de licenciement pour 3 000 euros, - une somme de 5 000 euros au titre d'une exécution déloyale du contrat de

CONCLUSIONS DEMANDEUR	LE JUGEMENT	CONCLUSIONS DEFENDEUR
<p>2. DISCUSSION: SUR L'ABSENCE DE CAUSE REELLE ET SERIEUSE DE LICENCIEMENT</p> <p>Le Conseil de Céans constatera l'absence de cause réelle et sérieuse de licenciement à l'égard de Monsieur Patrick BIENVENUE .</p> <p>2.1. Endroit Sur la charge de la preuve La Cour de Cassation juge de façon constante qu'il revient à l'employeur de rapporter la preuve de la faute du salarié.</p> <p>Ainsi, dans un arrêt du 5 mars 1981 les juges rappellent: « Qu'il incombe à l'employeur d'établir la faute grave ou lourde qu'il invoque » (Cass soc 5 mars 1981 n°78- 41.86).</p> <p>Sur la notion de faute grave Cette qualification de faute grave est fermement contestée par Monsieur Patrick BIENVENUE .</p> <p>En effet, aux termes d'une jurisprudence tout à fait établie, la faute grave est définie comme celle résultant de tout fait ou ensemble de faits imputable au salarié constituant une violation des obligations découlant de son contrat ou des relations de travail d'une importance telle qu'elle rend impossible le maintien de l'employé dans la société concernée.</p> <p>Ainsi, il doit s'agir non seulement d'une cause réelle et sérieuse de licenciement, mais plus encore d'une faute d'une gravité telle que l'employeur doit se séparer immédiatement du salarié pour ne pas entraver la bonne marche des activités de son entreprise.</p> <p>Sur le respect de la procédure Il est constant que la procédure de licenciement obéit à un formalisme procédural.</p> <p>c) Sur l'usage des email dans l'entreprise L'employeur croit enfin pouvoir reprocher à Monsieur Patrick BIENVENUE :</p> <ul style="list-style-type: none"> - la mauvaise utilisation de sa boîte email professionnelle; - l'utilisation de sa boîte email personnelle au travail. <p>Concernant le 1er grief, Monsieur Patrick BIENVENUE demande et que la preuve de ces faits soient rapportés.</p> <p>En tout état de cause, Ceci ne peut être qualifié, sérieusement de FAUTE GRAVE.</p> <p>Ce grief n'est donc pas sérieux.</p> <p>Concernant le 2ème grief, - dans l'hypothèse il serait prouver — ce motif est clairement attentatoire à la vie privée de Monsieur Patrick BIENVENUE .</p> <p>Aussi, pour ces motifs d'ordre public, cet argument ne pourra être que rejeté.</p>	<p>PROCÉDURE, PRÉTENTIONS ET MOYENS DES PARTIES :</p> <p>Par acte reçu le 4 mai 2009, Monsieur Patrick BIENVENUE , représenté par son Conseil, Maître Jules AUBIE, a saisi le Conseil de PRUD'HOMMES afin de contester la mesure de licenciement et la mesure de mise à pied.</p> <p>Suite au procès-verbal de partage de voix entre les conseillers en date du 18 novembre 2010, l'affaire a été appelée à l'audience de départage du 7 février 2011. A cette date, l'affaire a été renvoyée à la demande de Monsieur Patrick BIENVENUE , et ce en raison de l'absence de son avocat.</p> <p>A l'audience de renvoi du 12 septembre 2011, Monsieur Patrick BIENVENUE était présent sans être assisté de son avocat, Maître AUBIE, ce dernier ayant informé la juridiction (le jour même de l'audience) que pour des problèmes de santé, il était dans l'impossibilité de se présenter devant le Conseil de Prud'hommes. Aux termes de cette correspondance, et au regard de la volonté exprimée par le demandeur à l'audience, Monsieur Patrick BIENVENUE a souhaité que l'affaire soit retenue tout en se défendant seul sur la base des conclusions élaborées par son conseil.</p> <p>Monsieur COURSE, gérant du CABINET ASSUR , était assisté de Maître PLAID.</p> <p>Le jugement a été mis en délibéré au 7 novembre 2011.</p> <p>Au terme de l'audience de plaidoirie, Monsieur Patrick BIENVENUE sollicite le constat de l'absence de toute cause réelle et sérieuse à la mesure de licenciement du 30 janvier 2009, et réclame la condamnation de son ancien employeur, outre une somme de 1.500 euros sur le fondement de l'article 700 du code de procédure civile, au paiement des sommes suivantes:</p> <ul style="list-style-type: none"> -11.085 euros à titre d'indemnité pour licenciement sans cause réelle et sérieuse, -3.200 euros à titre d'indemnité de préavis, -320 euros à titre d'indemnité de congés payés sur préavis, -rappel de salaire pour mise à pied: 600 euros -dommages et intérêts pour non respect de la procédure: 3.000 euros -exécution déloyale du contrat de travail: 5.000 euros <p>D'une part, le demandeur conteste les critiques relatives au non respect du suivi d'une note de couverture, au recrutement erroné d'un client, à l'utilisation défaillante de sa boîte e-mail professionnelle.</p> <p>D'autre part, sur les demi-journées des 23 décembre matin et 26 décembre matin 2009, il expose qu'il était seulement en retard et non absent, et qu'il avait prévenu son employeur.</p> <p>Enfin, il précise que la lettre de convocation à l'entretien préalable comprend une erreur procédurale en ce qu'elle fait mention de l'article L.122-14 du code du travail alors qu'à cette date, cet article n'existait plus, de sorte qu'il a été privé de la possibilité de se défendre.</p> <p>En réplique, Monsieur COURSE, gérant du CABINET ASSUR , sollicite le débouté des prétentions de Monsieur Patrick BIENVENUE et sa condamnation au paiement de la somme de 2.000 euros sur le fondement de l'article 700 du Code de procédure civile, ainsi qu'aux entiers dépens.</p>	<p>III - Discussion</p> <p>A titre liminaire Monsieur COURSE sollicite du Conseil qu'il constate que de l'aveu même du Conseil de monsieur Patrick BIENVENUE celui-ci n'entendait pas contester la réalité des faits qui lui étaient reprochés mais la qualification de faute grave retenue par l'employeur.</p> <p>Les demandes qu'il a donc formulées par voie de conclusions sont donc pour le moins surprenante eu égard à cet aveu préalable.</p> <p>Sur le fond: - Sur la prétendue irrégularité de procédure Monsieur Patrick BIENVENUE indique qu'ayant été convoqué sur le fondement de l'article L122-14 du Code du Travail, article qui, au jour de la convocation n'existait plus, la procédure a été viciée.</p> <p>Monsieur COURSE s'oppose formellement à cette demande.</p> <p>En effet, en vertu des dispositions applicables en la matière, l'article L 1232-2 du Code du Travail précise que tout licenciement individuel doit être précédé d'un entretien préalable.</p> <p>La convocation doit être effectuée par lettre recommandée ou par lettre remise en main propre contre décharge, cette lettre indique l'objet de la convocation.</p> <p>L'entretien préalable ne peut avoir lieu moins de 5 jours ouvrables après la présentation de la lettre recommandée ou de la remise en mains propres de la lettre de convocation.</p> <p>Au titre des mentions obligatoires, la loi et la jurisprudence ont précisé que la convocation doit mentionner qu'un licenciement est envisagé.</p> <p>L'article L 1232-1 du Code du Travail précise que la lettre doit mentionner: la date, le lieu l'heure de l'entretien,</p> <p>L'article L 1232-4 du Code du Travail précise que la lettre doit rappeler la possibilité, pour le salarié de se faire assister pour cet entretien par une personne de son choix, la lettre devant préciser les adresses des services où peut être consultée la liste des personnes extérieures à l'entreprise.</p> <p>A aucun moment la loi ou la jurisprudence n'exige de l'employeur qu'il fasse figurer dans la lettre de convocation à l'entretien préalable les N° d'article du Code du Travail auquel la présente lettre de convocation fait référence.</p> <p>Dès lors et quand bien même le n° de l'article mentionné par Monsieur COURSE est erroné ce numéro d'article n'est pas une mention obligatoire et cette erreur ne peut en aucune façon avoir fait un quelconque grief à Monsieur Patrick BIENVENUE qui avait par ailleurs de manière expresse et détaillée dans la lettre de convocation toutes les informations nécessaires à la compréhension exacte de l'objet de la convocation, de son lieu, de sa date, de son heure, étant rappelé que Monsieur Patrick BIENVENUE s'est vu confirmer la possibilité qu'il avait d'être assisté par une personne extérieure à l'entreprise.</p> <p>Dès lors, l'erreur sur le numéro de l'article visé ne peut en aucune façon être interprété comme étant une irrégularité de procédure, ni comme un moyen ayant empêché Monsieur Patrick BIENVENUE de préparer sa défense.</p> <p>Cet argument sera donc rejeté, étant par ailleurs précisé que Monsieur Patrick BIENVENUE sollicite 3 000 euros à titre de dommages et intérêts pour non respect de la procédure de licenciement alors même que les dispositions légales applicables limitent en tout état de cause, et cette indication n'est formulée qu'à titre infiniment subsidiaire la sanction à une indemnité équivalente à un mois de salaire maximum (article L 1235-5 du Code du Travail)</p>

CONCLUSIONS DEMANDEUR	LE JUGEMENT	CONCLUSIONS DEFENDEUR
<p>d) Séries absences L'employeur croit enfin pouvoir reprocher à Monsieur Patrick BIENVENUE des absences les 23 et 26 décembre 2008. En l'espèce, il ne s'agit pas d'absence mais de retards. Bien évidemment, Monsieur Patrick BIENVENUE avait dûment averti son employeur, CABINET ASSUR, de ces retards. (Pièces n°5)</p> <p>Enfin, il sera rappelé que Monsieur Patrick BIENVENUE vient du département de l'AIN pour travailler et que des retards, pendant l'hiver lorsque les routes sont enneigées et que tiers peuvent retarder la circulation, ne peut être considéré comme une faute grave. Ce grief n'est donc pas sérieux. Enfin, Monsieur Patrick BIENVENUE s'est illustré par une attitude professionnelle, loyale et exemplaire tout au long de l'exécution de son contrat de travail.</p> <p>2.2. En l'espèce Le Conseil de Céans constatera qu'à l'évidence aucune cause réelle et sérieuse de licenciement de quelque nature que ce soit ne peut être sérieusement attribuée à Monsieur Patrick BIENVENUE.</p> <p>Bien plus, le Conseil relèvera le comportement particulièrement ingrat du CABINET ASSUR qui a cru bon limoger Monsieur Patrick BIENVENUE malgré son service loyal.</p> <p>2.2.1. Sur l'absence de faute de la part de Monsieur Patrick BIENVENUE L'employeur croit pouvoir justifier le licenciement de Monsieur Patrick BIENVENUE en l'accusant de: - le non respect de consignes pour le suivi d'une note de couverture d'un client; - le fait qu'un prospect soit devenu client de l'agence; - le non respect de l'utilisation de la boîte email de l'agence; - l'utilisation de sa boîte email personnelle. Le Conseil de Céans constatera l'absence de toute faute de la part du salarié et relèvera la maladresse des motifs invoqués par le CABINET ASSUR dans la lettre de licenciement.</p> <p>a) Sur le prétendu non respect de consignes pour le suivi d'une note de couverture d'un client Dans la lettre de notification de son licenciement, Monsieur Patrick BIENVENUE est accusé de n'avoir pas respecté des consignes pour le suivi d'une note de couverture d'un client. Outre le fait que ce grief ne concerne qu'un seul événement qui n'est pas caractéristique d'une faute, ce grief est FAUX. En effet, il est reproché des faits qui auraient été énoncés lors d'une réunion de travail le 13 janvier 2009. Or, le client n'a envoyé la copie de sa carte grise que le 19 janvier 2009. (Pièces n°5) Ce grief n'est donc ni réel ni sérieux.</p>	<p>D'une part, il conteste toute irrégularité procédurale de la lettre de convocation à l'entretien préalable en exposant que si celle-ci comprenait effectivement une erreur sur l'article applicable (l'article L.122-14 du code du travail au lieu des articles L.1232-1 et suivants), il n'en demeure pas moins que cette correspondance comprenait toutes les informations obligatoires requises par ces dispositions (objet de la convocation, lieu, date, heure...), et que le législateur n'impose par la référence du numéro des articles visés.</p> <p>D'autre part, le défendeur soutient que Monsieur Patrick BIENVENUE est arrivé à son poste de travail le 23 décembre à 11 heures, qu'il était absent toute la matinée le 26 décembre au matin du cabinet d'assurances, et qu'il ressort des attestations produites qu'il n'a jamais prévenu le cabinet d'assurances de ce retard et de cette absence. Il ajoute que le demandeur n'a pas respecté les consignes relatives au suivi des notes de couverture (dossiers VAREN, CHOIN, BOYER), ainsi que celles applicables en matière commerciale (dossier MARS: absence de demande de paiement). Enfin, il expose que Monsieur Patrick BIENVENUE n'utilisait pas l'adresse mail "p.course@ff.fr" pour le suivi des dossiers de l'agence mais une adresse e-mail personnelle (Patrick.bienvenue), ce qui a généré des difficultés dans la gestion de ses dossiers dès lors que l'adresse mail "p.course@ff.fr" est une adresse partagée par les membres du cabinet d'assurances, et que Monsieur Patrick BIENVENUE ne traitait pas nécessairement les correspondances parvenues sur sa boîte de réception (dossier KARINE).</p> <p>Enfin, il conteste toute inexécution déloyale du contrat de travail et sollicite le rejet de la demande en dommages et intérêts formée par Monsieur Patrick BIENVENUE.</p>	<p>- Sur la prétendue inexécution déloyale du contrat de travail. Monsieur Patrick BIENVENUE sollicite dans ses conclusions 5 000 euros de dommages et intérêts à ce titre alors qu'il n'y a pas le moindre mot d'explication dans le corps de ses conclusions sur ce qu'aurait été cette exécution déloyale du contrat de travail. Le Conseil appréciera et déboutera évidemment Monsieur Patrick BIENVENUE de cette demande totalement infondée tant en droit qu'en fait.</p> <p>- Sur le licenciement Monsieur Patrick BIENVENUE a été licencié pour 4 motifs très précis parfaitement justifiés aux débats et qui caractérisent une faute grave.</p> <p>- Sur les absences non justifiées des 23 décembre au matin et 26 décembre au matin pendant les congés de Monsieur COURSE. Monsieur Patrick BIENVENUE conteste ces absences en prétendant qu'il s'agit en fait de retards, qu'il aurait averti son employeur de ces retards et que, venant du département de l'Ain pour travailler ces retards pendant l'hiver sont légitimes. Il convient tout d'abord de relever sur ce dernier point que Monsieur Patrick BIENVENUE prend le train pour venir et que par conséquent la météo est sans incidence sur ses horaires d'arrivée à l'Agence. Par ailleurs et surtout, il est parfaitement justifié aux débats que Monsieur Patrick BIENVENUE n'a jamais prévenu son employeur Monsieur COURSE qui était en congés à cette époque puisqu'il a été attesté par des collègues de travail de Monsieur Patrick BIENVENUE que celui-ci a sollicité de ces dernières qu'elles dissimulent ces absences à Monsieur COURSE. • Le fait n'était d'ailleurs pas isolé en réalité, comme l'employeur l'apprendra plus tard. Madame LEONIE confirme que Monsieur Patrick BIENVENUE est arrivé à 11 h 00 du matin le 23 décembre et qu'il était absent toute la matinée du 26 décembre et que c'est elle qui a informé Monsieur COURSE des absences de Monsieur Patrick BIENVENUE à son retour. En conséquence, il apparaît clairement que les motifs d'absence sont réels et que Monsieur Patrick BIENVENUE a entendu dissimuler ces absences à son employeur, ce qui caractérise à l'évidence une attitude déloyale et fautive.</p>

CONCLUSIONS DEMANDEUR	LE JUGEMENT	CONCLUSIONS DEFENDEUR
<p>b) Sur le prétendu fait qu'un prospect soit devenu client de l'agence</p> <p>Monsieur Patrick BIENVENUE est accusé d'avoir fait des agissements « concernant un prospect qui n'aurait pas du devenir client (M.MARS) ». Ceci ne peut être qualifié, sérieusement de FAUTE GRAVE. Ce grief n'est donc pas sérieux.</p> <p>En outre, Monsieur Patrick BIENVENUE a été convoqué à un entretien préalable sur le fondement de L. 122-14 du Code du travail.</p> <p>Or, au 19 janvier 2009, date de la remise de ladite convocation, cet article n'existait plus.</p> <p>Fort de ces très nombreuses irrégularités, Monsieur Patrick BIENVENUE s'est efforcé de trouver une solution amiable.</p> <p>De même, son Conseil a vainement tenté de trouver une solution amiable. (Pièces n°4)</p> <p>Cependant, Monsieur Patrick COURSE — qui semble avoir fait de cette difficulté une question de principe — a mis à fin de non recevoir à toutes les tentatives d'accord amiable entrepris.</p> <p>C'est dans ces conditions que Monsieur Patrick BIENVENUE saisissait le Conseil de Prud'hommes pour voir dire son licenciement sans cause réelle et sérieuse et demander l'allocation des sommes suivantes:</p> <ul style="list-style-type: none"> • contestation du licenciement pour faute grave du 30 janvier 2009; • dire et juger le jugement prononcé à l'encontre Monsieur Patrick BIENVENUE comme sans cause réelle et sérieuse; • en conséquence, accorder à Monsieur Patrick BIENVENUE : <ul style="list-style-type: none"> - indemnité de préavis : 3.200 euros; - congés payés sur préavis : 320 euros; - indemnité pour licenciement sans cause réelle et sérieuse: 11.085 euros; - rappel de salaire pour mise à pied : 600 euros; - dommages et intérêts pour non respect de la procédure : 3.000 euros; - exécution déloyale du contrat de travail: 5.000 euros; - article 700 du CPC: 1.500 euros. <p>L'affaire était renvoyée devant la juridiction de Céans et se présente en l'état.</p>	<p>MOTIFS DE LA DÉCISION :</p> <p>I – Sur les demandes principales</p> <p>Sur la régularité de la lettre de convocation à l'entretien préalable</p> <p>Attendu qu'il résulte de la lettre du 19 janvier 2009 remise à Monsieur Patrick BIENVENUE et ayant pour objet sa convocation à un entretien préalable à une mesure de licenciement que celle-ci fait référence de façon erronée à l'article L.122-14 du code du travail dès lors que le code du travail recodifié est entré en vigueur depuis le 1er mai 2008 et que les dispositions applicables à ce type de convocation sont désormais prévues aux articles L.1232-2, R.1232-1, L.1232-4;</p> <p>Que pour autant, la lettre du 19 janvier 2009 comprenait l'objet de la convocation, les date, lieu et heure de celle-ci, la mention pour le salarié de pouvoir se faire assister par un membre du personnel ou par une personne choisie sur une liste dressée par l'autorité administrative, ainsi que l'adresse des deux lieux où cette liste pouvait être consultée (inspection du travail, mairie de Saint Julien en Genevois);</p> <p>Que dès lors, les exigences posées par la nouvelle codification en matière de lettre de convocation à l'entretien préalable ayant été respectées, il s'en déduit que Monsieur Patrick BIENVENUE ne peut se prévaloir d'aucun grief ayant nui à la possibilité de se défendre dans la perspective de l'entretien préalable;</p> <p>Que sa demande relative à la régularité de cette convocation sera en conséquence rejetée;</p> <p>Sur les causes de la mesure de licenciement</p> <p>Attendu que selon les dispositions de l'article L.1232-1 du Code du travail, tout licenciement pour motif personnel est justifié par une cause réelle et sérieuse; que la cause sérieuse s'entend d'une cause revêtant une certaine gravité qui rend impossible, sans dommages pour l'entreprise, la continuation du travail et qui rend nécessaire le licenciement; que la faute grave est définie comme celle qui résulte d'un fait ou d'un ensemble de faits imputables au salarié qui constitue une violation des obligations résultant du contrat de travail ou des relations de travail d'une importance telle qu'elle rend impossible le maintien du salarié dans l'entreprise pendant la durée du préavis;</p> <p>Que selon l'article L.1232-6 du Code du travail, lorsque l'employeur décide de licencier un salarié, il lui notifie sa décision par lettre recommandée avec avis de réception; que cette lettre comporte l'énoncé du ou des motifs invoqués par l'employeur; que la lettre de licenciement fixe les limites du litige; que si le juge doit s'en tenir au motif énoncé dans la lettre de licenciement, il n'est pas lié par la qualification donnée aux faits par l'employeur;</p> <p>Qu'en l'espèce, il résulte de l'attestation de Madame Jeanne LEONIE (pièce 5, défendeur) que Monsieur Patrick BIENVENUE est arrivé à son poste de travail à 11 heures le 23 décembre 2008, et qu'il était absent de ce même poste durant la matinée du 26 décembre 2008; que si le demandeur conteste toute absence, il reconnaît néanmoins qu'il s'est effectivement présenté en retard auprès du cabinet d'assurances durant ces deux journées; que même s'il prétend avoir prévenu son employeur, ce qui n'est au demeurant pas établi par la facture de téléphone produite sous la pièce 6, il n'en demeure pas moins qu'il ne justifie par aucune pièce les motifs de ces retards, l'évocation des conditions atmosphériques de circulation étant insuffisante à ce titre; que dès lors, ces retards injustifiés constituent un manquement à ses obligations professionnelles;</p>	<p>- Sur le non respect des consignes concernant le suivi des notes de couverture et le non respect des consignes commerciales clairement expliquées concernant les prospects:</p> <p>Monsieur COURSE établi tout d'abord que ces consignes de travail sont clairement et régulièrement exposées à l'ensemble du personnel, comme l'attestent Madame LEONIE et Madame ABIL qui confirment qu'à plusieurs reprises Monsieur COURSE, lors des réunions a réexpliqué les procédures de l'Agence, entre autre les notes de couverture pour les assurances automobile.</p> <p>Madame SABIL confirme que malgré ces recommandations faites à Monsieur Patrick BIENVENUE et les interventions régulières de Monsieur COURSE Monsieur Patrick BIENVENUE ne respectait pas ces procédures, ce qui a généré «quelques soucis» pour reprendre l'expression de Madame LEONIE.</p> <p>Madame LEONIE confirme également que les procédures obligatoires concernant les méthodes de travail du Cabinet étaient rappelées par Monsieur COURSE de manière régulière.</p> <p>Il faut savoir que la négligence de Monsieur Patrick BIENVENUE était particulièrement grave car, comme cela a été exposé dans la lettre de licenciement une cliente, Madame VAREN s'est trouvée ainsi à utiliser un véhicule non assuré, sans le savoir, pendant une dizaine de jours.</p> <p>Si Monsieur Patrick BIENVENUE avait effectué correctement son travail il aurait adressé une note de couverture 15 jours avant le terme de la couverture en cours et la cliente n'aurait pas pris le risque de rouler sans assurance, sans le savoir.</p> <p>Le Conseil n'ignore pas qu'en cas d'accident la personne conduisant un véhicule non assuré encoure des sanctions pénales et bien entendu la responsabilité civile professionnelle de l'agent aurait été mise en oeuvre par suite de cette grave négligence.</p> <p>Les conséquences de la faute de Monsieur Patrick BIENVENUE sont donc potentiellement extrêmement importantes.</p> <p>La faute de Monsieur Patrick BIENVENUE est d'autant plus grave qu'il est confirmé que l'employeur rappelait régulièrement l'importance de ces consignes et pas uniquement comme le soutient sans le moindre justificatif Monsieur Patrick BIENVENUE lors d'une réunion du 13janvier2009.</p> <p>- Concernant le dossier de Monsieur MARS</p> <p>Contrairement aux consignes en vigueur dans le Cabinet Monsieur Patrick BIENVENUE n'a pas sollicité de demande de paiement de la note de couverture au moment de la souscription par le client alors que le prospect était totalement inconnu de l'agence.</p> <p>Une telle situation est inacceptable et s'est d'ailleurs traduite par une assurance impayée alors que la prestation a bien été mise en oeuvre par le biais de Monsieur Patrick BIENVENUE . Cette faute est donc incontestable.</p>

CONCLUSIONS DEMANDEUR	LE JUGEMENT	CONCLUSIONS DEFENDEUR
	<p>Qu'au titre de l'émission et de la gestion des messages par voie électronique, il convient de constater à l'examen des dossiers de certains clients, Madame VAREN, Monsieur et Madame BOUVIER, Madame KARINE, que Monsieur Patrick BIENVENUE travaillait en utilisant effectivement l'adresse "p.bienvenue@ff.fr"; qu'il s'en déduit qu'il ne respectait pas les consignes tenant à l'utilisation de l'adresse partagée "course@fff.fr", ce qui ne pouvait que constituer une difficulté dans la gestion de ses dossiers par les autres membres du cabinet d'assurances, notamment en cas d'absence de sa part; que ce manquement aux règles de fonctionnement du cabinet a ainsi généré un problème dans la gestion de la situation de Madame KARINE dès lors que cette dernière bénéficiait d'une note de couverture pour son véhicule jusqu'au 19 janvier 2009, et que Monsieur Patrick BIENVENUE a omis de traiter le message envoyé par cette dernière le 12 janvier 2009 à l'adresse "p.bienvenue@ma.fr" par laquelle elle lui adressait la copie de sa carte grise; que dès lors, le non respect de ces consignes par Monsieur Patrick BIENVENUE et les risques liés à une telle pratique constituent un manquement grave et sérieux de la part du salarié à ses obligations professionnelles;</p> <p>Que s'agissant du non respect des consignes en matière de suivi des notes de couverture et en matière commerciale, il s'avère que Madame Jeanne LEONIE (pièce 5, défendeur) témoigne que les procédures obligatoires "concernant les méthodes de travail au sein du cabinet" étaient régulièrement rappelées lors des réunions hebdomadaires, et que Madame Marie SAIL (conseillère en assurance, ancien responsable au sein du CABINET ASSUR , pièce 6, défendeur) témoigne que "les notes de couverture devaient être prolongées 15 jours avant le terme et un recommandé devait être envoyé au client à ce moment; si une note de couverture n'était pas prolongée par le conseiller, on considérait que celle-ci allait être annulée au terme"; qu'il ressort de l'attestation de cette dernière qu'en dépit de ces recommandations, le cabinet d'assurances en la personne de Monsieur COURSE connaissait des "soucis" avec Monsieur Patrick BIENVENUE pour que ce dernier les applique correctement; que le propos tenu par le demandeur lors l'audience de plaidoirie confirme cette situation en ce qu'il a exposé "...il me briefait sur la façon de répondre aux clients au téléphone parce que j'étais souvent un peu léger avec les clients et il n'aimait pas ça"; que surtout, l'analyse du dossier d'assurance de VAREN (pièce 9, défendeur), dont Monsieur Patrick BIENVENUE avait la charge, révèle que cette dernière bénéficiait d'un avenant provisoire valant note de couverture du 6 décembre 2008 au 5 janvier 2009, et que le demandeur n'a adressé à cette assurée qu'un message électronique le 15 janvier 2009 pour lui rappeler que la note de couverture avait pris fin depuis le 5 janvier précédent, et que la production de la carte grise était nécessaire pour valider le contrat d'assurance, ce dont il se déduit qu'en dépit de la propre négligence de cette cliente, Monsieur Patrick BIENVENUE a fait preuve d'une insuffisance professionnelle certaine en omettant d'adresser une lettre recommandée avec accusé de réception à cette dernière 15 jours avant le 5 janvier 2009 en lui rappelant les risques liés à l'absence de production du document nécessaire, à savoir ne plus bénéficier de couverture d'assurance; que l'examen du dossier de Madame Delphine BOYER, cliente du cabinet d'assurances (pièce 12, défendeur), établit que Monsieur Patrick BIENVENUE avait omis d'établir un dossier complet, à savoir la remise du questionnaire médical en original, et qu'en dépit des réclamations formées à ce titre, le salarié n'a pas été assez diligent pour remédier lui-même à cette situation; qu'il résulte de l'ensemble de ces éléments que le salarié a ainsi manqué de façon réelle et sérieuse à ses obligations professionnelles, et que ses erreurs étaient d'une importance telle qu'elles rendaient impossible son maintien dans le cabinet d'assurances pendant la durée du préavis;</p> <p>Que dès lors, il convient de rejeter l'intégralité des demandes formées par Monsieur Patrick BIENVENUE suite au licenciement survenu le 30 janvier 2009; Qu'en équité, il y a lieu de rejeter les demandes formées sur le fondement de l'article 700 du Code de procédure civile;</p>	<p>- Concernant le non respect de la boîte e-mail de l'Agence au profit d'une boîte personnelle de Monsieur Patrick BIENVENUE :</p> <p>Il apparaît clairement que, contrairement aux consignes de travail Monsieur Patrick BIENVENUE n'utilisait pas l'adresse e-mail figurant pourtant sur sa propre carte de visite, à savoir: p.COURSE @mma.fr pour le suivi des dossiers de l'Agence mais une adresse e-mail personnelle (paulo.Patrick BIENVENUE) ne figurant pas sur les cartes de visite.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Cette situation a généré des difficultés car l'adresse e-mail de l'agence (p.COURSE) est une adresse partagée, ce qui veut dire que tout e-mail adressé par un tiers arrive sur les boîtes e- mail de l'ensemble des collaborateurs de l'Agence alors que l'adresse utilisée par Monsieur Patrick BIENVENUE était une adresse non partagée et donc personnelle. <p>Or, la négligence de Monsieur Patrick BIENVENUE est telle qu'il ne traitait pas les dossiers qui lui arrivaient sur cette boîte e-mails personnelle, adresse qu'il donnait lui-même bien entendu aux clients, entraînant de nouvelles difficultés.</p> <p>C'est ainsi que la cliente, Madame KARINE a envoyé le 12 janvier 2009 la copie de sa carte grise définitive pour valider un contrat avant le 19 janvier 2009 mais que ce dossier n'a pu être suivi ni traité dans les temps par Monsieur Patrick BIENVENUE pour des raisons qui lui sont propres alors même que personne de l'agence n'était informé de ce dossier et n'a donc pu palier les carences de ce dernier.</p> <p>Le Conseil relèvera la désinvolture manifeste de Monsieur Patrick BIENVENUE qui profite de l'absence de son employeur pour arriver avec un très important retard, voir être absent une demie journée sans même prévenir son employeur, qui ne traite pas les dossiers qui lui sont confiés, ne respecte pas les consignes de travail, engageant ainsi potentiellement et de manière importante la responsabilité de son employeur.</p> <p>Monsieur COURSE est bien fondé, compte tenu de la nature des faits invoqués à compléter par d'autres exemples les négligences professionnelles de Monsieur Patrick BIENVENUE qui découlent directement des fautes qui lui sont reprochées, à savoir le non respect des consignes de travail.</p> <p>Ainsi, concernant le client CHOIN qui possède déjà trois véhicules assurés et qui voulait assurer un nouveau véhicule, Monsieur Patrick BIENVENUE a remplacé un véhicule déjà assuré par ce nouveau sans qu'il y ait eu vente ou cession de celui qui était remplacé.</p> <p>Cette situation a entraîné un défaut d'assurance de Monsieur CHOIN sur l'un de ses véhicules d'octobre 2008 à février 2009, soit 5 mois pendant lesquels ce client a roulé sans être assuré.</p> <p>Monsieur Patrick BIENVENUE envoie également des mails de confirmation de garanties sans s'assurer au préalable de leur validité.</p> <p>C'est ce qui est arrivé pour le dossier de Monsieur BOUVIER.</p> <p>Dans le dossier de Madame BOYER le siège de la compagnie a sollicité l'original du questionnaire médical pour compléter le dossier.</p> <p>Monsieur Patrick BIENVENUE n'a pas retourné ce document et le dossier a failli être classé sans suite pour non restitution de la pièce.</p> <p>Le Conseil constatera le caractère répétitif et grave des fautes qui sont reprochées à Monsieur Patrick BIENVENUE et leur caractère intentionnel manifeste et en conséquence dira que le licenciement de ce dernier est parfaitement fondé.</p>

CONCLUSIONS DEMANDEUR	LE JUGEMENT	CONCLUSIONS DEFENDEUR
	<p>Sur l'exécution déloyale du contrat de travail</p> <p>Attendu qu'il convient de débouter Monsieur Patrick BIENVENUE de ses prétentions au titre de l'exécution déloyale du contrat de travail à défaut de toute preuve rapportée à ce titre;</p> <p>II Sur les demandes accessoires</p> <p>Attendu que Monsieur Patrick BIENVENUE qui succombe en ses prétentions sera condamné aux dépens de l'instance;</p> <p>PAR CES MOTIFS</p> <p>Le Conseil de Prud'hommes, présidé par le Juge départiteur, statuant après débats en audience publique de départage, par jugement contradictoire et en premier ressort :</p> <p>DÉCLARE régulière la procédure de licenciement engagée à l'encontre de Monsieur Patrick BIENVENUE</p> <p>DIT QUE le licenciement de Monsieur Patrick BIENVENUE repose sur une faute grave;</p> <p>DÉBOUTE Monsieur Patrick BIENVENUE de l'intégralité de ses prétentions;</p> <p>CONDAMNE Monsieur Patrick BIENVENUE aux dépens de l'instance;</p> <p>REJETTE les demandes formées sur le fondement de l'article 700 du Code de procédure civile;</p> <p>Ainsi jugé et mis à disposition du public par le greffe, en application des dispositions de l'article 450 alinéa 2 du Code de procédure civile, le 7 novembre 2011.</p>	<p>- Sur la demande au titre de l'article 700 du CPC.</p> <p>Il serait inéquitable que le concluant supporte les frais irrépétibles non compris dans les dépens.</p> <p>Il lui sera alloué une indemnité de 2000 euros en application de l'article 700 du Code de procédure civile.</p> <p>PAR CES MOTIFS</p> <p>Rejetant toutes fins, moyens et conclusions contraires,</p> <p>Déclarer Monsieur Patrick BIENVENUE , irrecevable et mal fondé en toutes ses demandes et l'en débouter,</p> <p>Condamner Monsieur Patrick BIENVENUE , à payer la somme de 2000 euros en application de l'article 700 du Code de procédure civile;</p> <p>Condamner Monsieur Patrick BIENVENUE , aux entiers dépens;</p> <p>SOUS TOUTES RÉSERVES</p>