

CONCLUSIONS de La SARL DUVAUCHEL
représentée par Me RUSTRE
CONTRE
Madame Marie VOLAGE

RECU
AU CONSEIL DE
PRUD'HOMMES
LE 3 décembre 2018

PLAISE AU CONSEIL

Madame Marie VOLAGE a saisi le Conseil des Prud'hommes des demandes suivantes, dirigées à l'encontre de la SARL DUVAUCHEL :

Prononcer la résiliation du contrat de travail aux torts exclusifs de la SARL DUVAUCHEL et lui accorder les sommes suivantes:

- 1.372,04 Euros au titre de l'indemnité compensatrice de préavis,
- 8.232,24 Euros à titre d'indemnité pour licenciement sans cause réelle et sérieuse,
- 508,75 Euros au titre des indemnités de repas déduites injustement.
- 4.000,00 Euros à titre de dommages et intérêts pour préjudice moral
- 1.000,00 Euros au titre de l'article 700 du Code de Procédure Civile

DONNEES DU LITIGE

1/ La SARL DUVAUCHEL est active depuis 31 ans et spécialisée dans le secteur de la restauration de qualité et n'a jamais été citée devant un conseil de prud'hommes .

Son effectif salarial est compris entre 11 et 20 salariés en fonction des moments, puisque son activité est en partie saisonnière.

Elle applique la Convention Collective des hôtels et restaurants.

2/ La SARL DUVAUCHEL a engagé Madame Marie VOLAGE selon contrat de travail conclu à durée déterminée le 4 mai 2015 en qualité de serveuse pour remplacer Jean-Paul, un précédent serveur. Le 28 mai 2015 un CDI. A été signé à temps plein avec une rémunération de 1372,04 Euros brut repas en sus .

Depuis le 5 décembre 2015 Mme VOLAGE a fait l'objet d'un arrêt maladie pour dépression et se trouve toujours en arrêt maladie.

Le 25 mars 2017 Mme VOLAGE a demandé au conseil de prud'hommes de prononcer la résiliation judiciaire du contrat de travail .

C'est en cet état que l'affaire se présente devant le Conseil des Prud'hommes pour être jugée.

II - DISCUSSION :

- 1. Sur la rupture des relations contractuelles :

La résiliation judiciaire du contrat du travail permet de rompre le contrat de travail à l'initiative du salarié, par la voie judiciaire, aux torts de l'employeur si le juge considère que l'employeur manque gravement à ses obligations contractuelles.

Le salarié qui reproche à son employeur des manquements graves à ses obligations contractuelles peut demander au conseil des prud'hommes de résilier son contrat de travail. En cas de résiliation, la rupture est considérée comme un licenciement sans cause réelle et sérieuse (ou nul si le salarié était représentant du personnel). Si la résiliation judiciaire n'est pas prononcée, le salarié continue de travailler dans les conditions habituelles.

Le juge peut, à la demande du salarié, prononcer la résiliation judiciaire du contrat de travail aux torts de l'employeur lorsqu'il est établi que celui ci a commis des manquements suffisamment graves pour justifier une telle mesure, au regard notamment de l'obligation d'exécution de bonne foi du contrat de travail résultant de l'article L. 1222-1 du code du travail.

Les manquements de l'employeur susceptibles de justifier la résiliation judiciaire à ses torts doivent être d'une gravité suffisante pour empêcher la poursuite de la relation de travail (Cass. soc., 15 mars 2005, no 03 42.070 P ; Cass. soc., 26 mars 2014, no 12 21.372 ; Cass. soc., 12 juin 2014, no 13 11.448).

L'appréciation de la gravité du manquement relève du pouvoir souverain des juges du fond (Cass. soc., 15 mars 2005, no 03 41.555 P)

Tous les manquements de l'employeur ne sont pas susceptibles de justifier une résiliation judiciaire.

Il doit s'agir désormais, ainsi que la Cour de Cassation l'a précisé, de manquements graves rendant immédiatement impossible la poursuite du contrat de travail (Cass Soc 26/03/2014 N° 12-23634).

La gravité de ces manquements relève de l'appréciation souveraine du Conseil des Prud'hommes, mais les circonstances dans lesquelles les manquements sont intervenus sont également à prendre en compte par le Juge.

En ce qui concerne la preuve des faits à l'appui d'une résiliation judiciaire, la jurisprudence considère que c'est au salarié devant la juridiction prud'homale qu'il appartient d'établir la réalité des manquements qu'il reproche à son employeur et sur lesquels il se fonde, tout comme de leur gravité.

Madame VOLAGE n'apporte aucune preuve, aucun témoignage de ce qu'elle invoque devant le conseil de prud'hommes.

En l'espèce, aucun des manquements allégués par Madame Marie VOLAGE n'est prouvé et n'est susceptible de justifier la résiliation judiciaire.

La seule pièce produite est la lettre du 5 décembre 2015 alors que Mme VOLAGE était déjà en arrêt maladie.

Or, c'est bien à Madame Marie VOLAGE qu'il incombe de justifier de la réalité des manquements qu'elle allègue, mais également de leur gravité, ce qu'elle ne fait pas.

Dès lors, la demande de Madame Marie VOLAGE ne pourra qu'être rejetée.

Il en sera de même de ses demandes indemnitaires en résultant.

II - 2. Sur la demande reconventionnelle de la SARL DUVAUCHEL :

Reconventionnellement, la SARL DUVAUCHEL demande au Conseil des Prud'hommes de condamner Mme VOLAGE à lui payer 1000,00 euros au titre de l'article 700 du code de procédure civile

PAR CES MOTIFS

La SARL DUVAUCHEL conclut à ce qu'il plaise au Conseil des Prud'hommes;

Dire et juger que la demande de résiliation judiciaire n'est pas fondée

Débouter Mme Marie VOLAGE de l'intégralité de ses demandes ;

La condamner :

- au paiement d'une indemnité de 1.000,00 Euros sur le fondement de l'article 700 du code de procédure civile

- aux entiers dépens.

sous toutes réserves