

Licenciement pour motif personnel

LICENCIEMENT POUR MOTIF PERSONNEL – Imputation d'alcoolisme alors que les troubles de comportement du salarié relevaient d'un état diabétique – Absence de consultation par l'employeur du médecin du travail – Licenciement pour faits inexacts – Absence de cause réelle et sérieuse – Indemnisation correspondant aux salaires restant dûs jusqu'à l'âge de la retraite, en raison de l'ancienneté et de l'âge de l'intéressé – Exécution provisoire ordonnée pour la moitié de la condamnation.

CONSEIL DE PRUD'HOMMES DE PARIS
(Section Commerce – Juge départiteur)
4 mai 2001

D. contre SA Galeries Lafayette

EXPOSÉ DU LITIGE :

Mme D. a été engagée par la société les Galeries Lafayette à compter du 24 septembre 1960 en qualité d'apprenti pour devenir vendeuse qualifiée à compter du 24 septembre 1962 ; elle a gravi divers échelons ; elle occupait en dernier lieu la fonction de chef de file au rayon des couettes et dessus de lits.

Elle a fait l'objet d'une procédure de licenciement pour faute grave privative des indemnités de préavis et de licenciement.

Le 7 décembre 1999 la société lui notifia son licenciement pour les faits suivants :

"Nous vous rappelons que le 26 novembre 1999, vous étiez sous l'emprise d'un état alcoolique vous mettant dans l'incapacité d'exécuter votre travail et ce en présence de la clientèle.

Nous ne pouvons accepter un tel comportement qui nuit à l'image de notre magasin."

Elle rappelle que depuis le 24 juillet 1998, elle avait fait l'objet de plusieurs blâmes, plaintes ou pétitions, il lui était toujours reproché d'être sous l'emprise d'un état alcoolique et de se montrer agressive avec la clientèle qui avait émise de nombreuses plaintes.

Mme D. a saisi le Conseil de Prud'hommes aux fins susvisées.

Elle expose essentiellement qu'atteinte de diabète, elle présente les symptômes identiques à ceux d'une imprégnation alcoolique.

La société les Galeries Lafayette conclut au débouté.

Elle soutient qu'il convient de faire une distinction entre l'état d'ébriété le jour précis des faits et le fait d'être alcoolique ; selon elle si Mme D. avait été alcoolique le médecin du travail ne l'aurait pas déclaré apte.

Pour fonder le licenciement

L'employeur produit :

- des attestations dont celle du chef de rayon
- une pétition de l'équipe de vente du rayon
- des attestations de la clientèle

Au vu de ces attestations Mme D. n'avait pas au jour

dit les facultés physiques et intellectuelles pour assumer son métier et procéder aux encaissements (papières semi-closes, haleine sentant l'alcool, voire manquant d'assurance, mains tremblantes).

La société les Galeries Lafayette soutient que par le passé Mme D. aurait commis les mêmes faits et qu'un état d'ébriété fréquent devient un état alcoolique. Il rappelle un reproche concernant le fait de s'être rendu dans un café en novembre 1995.

MOTIF DE LA DÉCISION :

Sur la preuve des faits reprochés

La production d'attestation ou de pétitions ou mêmes d'attestations de clients ne prouvent pas l'état alcoolique ; ces documents constituent tout au plus un constat d'un état dont l'origine n'est pas prouvée.

En l'espèce, compte tenu de la taille de l'entreprise, de l'équipement de ces locaux d'infirmerie et en personnel médical (médecin du travail présent sur place) et de ses obligations concernant la vérification de l'état de santé d'une employée de longue date, qui devenait inquiétant depuis plusieurs mois, la société avait les moyens de contrôler, au moment précis des faits, l'état d'ébriété supposé de Mme D. par de simples attestations ou pétition dont l'utilisation est parfaitement odieuse, ne pouvant apporter en l'espèce la preuve de cet état d'ébriété, ainsi que l'atteste Mme Andrey, médecin du travail.

Au contraire, Mme D. apporte la preuve par les analyses de sang (notamment l'analyse de gamma GT) contemporaines au fait qu'elle est diabétique et gravement atteinte et il résulte des attestations médicales versées au dossier que toute personne atteinte de cette maladie peut faire apparaître des symptômes similaires à ceux d'une imprégnation alcoolique lorsqu'il est en état d'hypoglycémie ; depuis son licenciement Mme D. a fait l'objet d'hospitalisation pour cette dernière cause.

Dans ces conditions il apparaît que le licenciement est sans cause réelle et sérieuse et même contraires aux obligations de l'employeur concernant la médecine du travail et les obligations du travail qui interdisent tout licenciement pour cause de maladie ; il est particulièrement odieux.

Sur l'indemnisation du licenciement

Il convient de noter que Mme D. avait 39 ans d'ancienneté et 27 années de présence, qu'elle a consacré toute sa vie professionnelle aux Galeries Lafayette, qu'elle a déclaré à l'audience qu'elle avait 14 ans lorsqu'elle est rentrée aux Galeries Lafayette suivant en cela une tradition familiale, qu'elle a gravi tous les échelons pour devenir chef de file. Elle a bénéficié de la médaille d'or du travail en 1998 et qu'elle a été licencié à l'âge de 54 ans alors qu'il ne lui était pas possible de retrouver un emploi compte tenu de son âge et de son état de santé.

Elle a signalé en temps utile le harcèlement dont elle était victime à la direction et répondu et a demandé à changer de rayon ; que bien loin de s'interroger sur ces faits, la société a poursuivi la procédure de licenciement susvisée en méconnaissance totale de ses obligations d'employeur privant Mme D. d'une possibilité d'indemnisation pour maladie ou invalidité jusqu'à sa retraite. Il convient en conséquence de condamner les Galeries Lafayette au paiement de plus de 904 160 francs représentant 5 années de salaires fixé à 180 832,78 francs sur 12 mois en réintégrant les retenues indues.

Sur le préavis et retenues sur mise à pied

Il convient de faire droit aux demandes réintégrant les retenues indues pour une mise à pied.

Sur l'indemnité conventionnelle de licenciement

Il convient de fixer le salaire moyen mensuel des douze derniers mois à 15 069 francs.

Il convient de faire application des dispositions de l'article 52 alinéa 1 de la Convention Collective lequel stipule que tout salarié de plus de 50 ans a droit à partir de quinze ans de présence à une indemnité conventionnelle égale par année de présence à 30 % du salaire moyen mensuel des douze derniers mois sans que l'indemnité puisse être supérieure à 12 fois le salaire mensuel.

En l'espèce le salaire moyen mensuel est de 15 069 francs, soit $15\,069 \times 30\% \times 27 = 122\,062,12$ francs somme au paiement de laquelle il convient de condamner les Galeries Lafayette.

Sur la remise de documents

Il convient de faire droit à la demande.

Il convient de fixer l'astreinte à 100 francs par jour de retard.

Sur l'article 700 du Nouveau Code de Procédure Civile

Il convient d'allouer à Mme D. la somme de 10 000 francs au titre de l'article 700 du Nouveau Code de Procédure Civile

Sur l'exécution provisoire

Il résulte de la combinaison des articles R.516-37 et R.516-18 du Code du Travail que l'exécution provisoire est de droit pour ce qui concerne les salaires, jours fériés, heures supplémentaires et repos compensateur, l'indemnité compensatrice de préavis et les indemnités compensatrices de congés payés afférents, dans la limite de neuf mois de salaire calculée sur la moyenne des trois derniers mois fixés à 15 609 francs.

Au delà, selon l'article 515 du Nouveau Code de Procédure Civile, hors les cas où elle est de droit, l'exécution provisoire peut être ordonnée, pour tout ou partie de la décision, 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.

En l'espèce, il convient d'ordonner l'exécution provisoire à hauteur de la moitié des sommes allouées et la consignation des sommes pour le surplus.

PAR CES MOTIFS :

Le Conseil statuant publiquement, contradictoirement et en premier ressort :

Déclare le licenciement sans cause réelle ni sérieuse ;

Fixe le salaire moyen mensuel à 15 609 francs ;

Condamne la société Galeries Lafayette au paiement de :

- 904 104 F (neuf cent quatre mille cent quatre francs) avec intérêts au taux légal à compter de la présente décision ;
- 20 664,70 F (vingt mille six cent soixante quatre francs et soixante-dix centimes) à titre d'indemnité de préavis ;
- 2 066,47 F (deux mille soixante six francs et quarante sept centimes) au titre des congés payés afférents ;
- 11 240,25 F (onze mille deux cent quarante francs et vingt cinq centimes) à titre de rappel de salaire sur la mise à pied ;

- 122 062,47 francs (cent vingt deux mille soixante deux francs et quarante sept centimes) à titre d'indemnité conventionnelle de licenciement ;

Avec intérêts au taux légal à compter du 18 janvier 2000, date de réception de la convocation par le défendeur à comparaître devant le Bureau de Conciliation ;

Ordonne la remise des bulletins de paie, du certificat de travail et de l'attestation Assedic rectifiés sous astreinte de 50 francs par jour de retard à compter de la notification du présent jugement ;

Ordonne l'exécution provisoire de la présente décision à hauteur de la moitié des sommes allouées à Mme D. ;

Dit que la moitié des sommes allouées devront être consignées entre les mains du bâtonnier de l'Ordre des Avocats de Paris ;

Ordonne à la société Galeries Lafayette de rembourser à l'Assedic compétente les indemnités de chômage perçues par Mme D. dans la limite de 6 mois d'indemnités ;

Condamne la société Galeries Lafayette au paiement de :

- 10 000 francs (dix mille francs) au titre de l'article 700 du Nouveau Code de Procédure Civile ;

Condamne la société Galeries Lafayette aux dépens.

(Mme Starck, Prés. - Mes Viaux et Mayer, Av.)

NOTE. – La situation de l'intéressée au service de l'employeur depuis l'âge de 14 ans et y ayant déroulé une carrière sur près de quarante ans aurait mérité plus d'attentions. Une suspicion d'alcoolisme a suffi pour qu'elle soit brutalement licenciée cinq ans avant l'âge de la retraite.

Ce soupçon aurait dû amener l'employeur à consulter le médecin du travail, ce qu'il n'a pas fait. La salariée était diabétique, ce qui expliquait un comportement présentant une similitude avec celui de l'ivresse.

Le licenciement reposait donc sur un faux motif et mettait en cause l'état de santé de l'intéressé ce qui s'avérait contraire aux dispositions de l'article L. 122-45 du Code du Travail.

Le Conseil a tenu compte de cette inhumanité dans l'appréciation des dommages-intérêts réparateurs assortis d'une exécution provisoire partielle.