

CONTRAT DE TRAVAIL – Rupture – Employée d'une grande surface – Sanctions puis licenciement pour faute grave au motif de défaut d'enlèvement de produits périmés dans les rayons – Faits invoqués par l'employeur n'ayant pas fait l'objet d'une constatation contradictoire avec l'intéressée – Faits non établis – Absence de cause réelle et sérieuse.

CONSEIL DE PRUD'HOMMES D'AVIGNON
(Section Commerce)
27 septembre 2000

R. contre Société NJD Intermarché

Justification des décisions prises par le bureau de jugement :

Attendu que le licenciement de Mme R. est intervenu pour faute grave ;

Attendu qu'il appartient au juge du fond de vérifier la réalité et le sérieux des faits sur lesquels l'employeur se fonde pour motiver le licenciement, la lettre de licenciement fixant les limites du litige ;

Attendu qu'à l'origine de la saisine Mme R. était encore salariée de la SA NJD, Mme R. sollicitait alors ;

a) l'annulation de trois avertissements et d'une mise à pied de trois jours,

b) faire obligation à l'employeur de respecter le temps de coupure entre deux journées de travail conformément à l'article 26 de la Convention Collective nationale applicable,

c) requalifier le contrat de travail à temps partiel en contrat de travail à temps complet (169 heures par mois).

Attendu que postérieurement à cette saisine, Mme R. a été licenciée pour faute grave ; que Mme R. conteste ce licenciement ;

Attendu qu'il convient de traiter les chefs de demande dans l'ordre des saisines.

Sur les sanctions :

Attendu que sur les avertissements des 15/09/98, 21/01/99 et 14/05/99, le respect du contradictoire n'a pas été respecté, que les constats de produits périmés ont été effectués en l'absence de la salariée, qu'en conséquence ces avertissements sont non fondés.

Attendu que la SA NJD a prononcé à l'encontre de Mme R. une mise à pied conservatoire de trois jours, qu'aucune sanction disciplinaire n'a été prononcée à la suite de cette mise à pied conservatoire ; qu'en conséquence, il y a lieu d'en prononcer l'annulation et le remboursement de la retenue faite par la SA NJD.

Sur la requalification :

Attendu que le contrat à temps partiel signé entre les parties, ne respecte pas les obligations générées par l'article L. 212-4-2 du Code du travail, qu'il convient de requalifier le Contrat de Travail à temps partiel de Mme R. en contrat à temps plein de 169 heures, la requalification ouvrant droit au bénéfice de l'article L. 122-3-13 du Code du travail à un appel de salaire différentiel et à une indemnité de congés payés liée à ce rappel de salaire.

Sur le respect de l'article 26 de la Convention Collective nationale :

Attendu qu'il y a lieu de constater que les horaires de Mme R. ne permettent pas le respect des temps de coupure minimale entre deux périodes travaillées, qu'en conséquence il sera fait droit à dommages et intérêts à ce titre.

Sur le licenciement :

Attendu que le licenciement intervient là encore sur des produits dits périmés, que trois attestations visant à confirmer ce fait sont déposées, qu'une attestation émane de Mme C., les deux autres émanant de M. A. ;

Attendu que Mme R. conteste que ces contrôles aient été effectués en sa présence, Mme R. expose que le 22/01/00, elle a procédé à l'enlèvement des produits périmés et est très étonnée de ce que ces mêmes produits puissent être encore en rayon Mme R. produit une photocopie d'un extrait du cahier de traçabilité confirmant ses dires ;

Attendu que l'attestation C. ne comporte aucune précision sur la date des constats effectués et que d'autre part l'attestation elle-même n'est pas datée ;

Attendu que la première attestation de M. A. n'indique pas la présence de Mme R. lors du contrôle du 26/01/00 mais "qu'elle est informée de la présence de produits périmés" que ce n'est que sur la deuxième attestation que M. A. fait état de la présence de Mme R. ;

Attendu qu'au vu des attestations fournies non conformes et douteuses dans leur rédaction, il apparaît évident que ces contrôles s'ils ont eu lieu, se sont déroulés en dehors de la présence de Mme R. ; qu'au vu de la partie photocopiée du cahier de traçabilité qui au demeurant n'a pu être remis au Conseil par la SA NJD, ce Conseil dit le licenciement de Mme R. intervenu sans cause ni réelle ni sérieuse, ouvrant droit à :

- paiement de la période de préavis,
- indemnité de congés payés sur la période de préavis,
- rappel de salaire sur la période de mise à pied conservatoire,
- indemnité de congés payés sur ce rappel de salaire,
- dommages et intérêts pour rupture de contrat de travail sans cause ni réelle ni sérieuse.

Attendu qu'en application des dispositions de l'article 700 du nouveau code de procédure civile, il ne paraît pas équitable de laisser à la charge du demandeur les frais exposés par lui au cours de l'instance et forfaitairement évalués à la somme de 3 000,00 F.

PAR CES MOTIFS :

Le Conseil, après en avoir délibéré conformément à la loi, statuant publiquement, contradictoirement et en premier ressort, vidant son délibéré ;

Considère les avertissements du 15/09/98, 12/01/99, 14/05/99 comme non fondés ;

Condamne la Société NJD Intermarché prise en la personne de son représentant légal en exercice à régler à Mme R. les sommes suivantes :

- 538,12 F au titre de remboursement de trois jours de mise à pied,
- 53,81 F à titre d'indemnité de congés payés sur ce rappel,
- 30 256,08 F brut à titre de requalification du contrat,
- 3 025,60 F brut à titre de l'indemnité de congés payés sur rappel de salaire,
- 2 500 F à titre de préjudice subi sur le non respect de l'article 26 de la Convention Collective nationale applicable.

Ordonne la rectification du bulletin de salaire de mai 1999 sous astreinte de 200 F par jour à compter du huitième jour suivant la notification du présent jugement ;

Dit le licenciement intervenu de Mme R. pour une cause ni réelle, ni sérieuse,

Condamne la Société NJD Intermarché prise en la personne de son représentant légal en exercice à régler à Mme R. les sommes suivantes :

- 50 000,00 F à titre de dommages et intérêts pour rupture du contrat de travail sans cause réelle et sérieuse,

- 16 534,96 F brut à titre de l'indemnité compensatrice de préavis,

- 1 653,49 F brut à titre de congés payés sur préavis,

- 12 001,18 F brut à titre de rappel de salaire sur mise à pied du mois de février et du 1er au 14 mars 2000,

- 1 200,00 F brut à titre de congés payés sur ce rappel.

Ordonne l'exécution provisoire à titre alimentaire du jugement sur toutes les sommes allouées en matière de condamnation. Constate que la moyenne des salaires s'élève à la somme de 8 267,48 F brut ;

Condamne la Société NJD Intermarché prise en la personne de son représentant légal en exercice à payer à Mme R. la somme de 3 000,00 F sur le fondement de l'article 700 du nouveau code de procédure civile ;

Déboute Mme R. du surplus de ses demandes ;

Déboute la Société NJD Intermarché de sa demande reconventionnelle et la condamne aux entiers dépens de l'instance.

(M. Dick, Prés. – S.C.P. Cano et M^e Alliaume, Av.)

NOTE. – Cette décision s'attache à relever l'absence de respect du principe du contradictoire par l'employeur.

En effet et tant en ce qui concerne les sanctions par avertissements, qu'en ce qui concerne la sanction ultime du licenciement, l'employeur n'a pas démontré avoir procédé au constat contradictoire des produits périmés dans les rayons en présence de la salariée.

Réalisés en l'absence de la salariée, ces " constats non contradictoires " ne permettaient manifestement pas à celle-ci de bénéficier d'un minimum de respect des droits de la défense.

Il est heureux que ce principe ait trouvé écho auprès du Conseil de Prud'hommes d'Avignon, qui a donc sanctionné l'employeur en considérant que dans ces circonstances, les faits reprochés ne pouvaient pas avoir de fondement.

Corinne Cano.