CONSEIL DE PRUD'HOMMES DE GAP
Conseil de Prud'Hommes
Palais de Justice
Place Saint Arnoux
05000 GAP

EXTRAIT des MINUTES du SECRÉTARIAT-GREFFE du CONSEIL de PRUD'HOMMES de GAP (Hautes-Alpes)

RÉPUBLIQUE FRANÇAISE
AU NOM DU PEUPLE FRANÇAIS

JUGEMENT

Audience de prononcé du : 31 Mars 2014

RG N° F 13/00099

SECTION Commerce

AFFAIRE

[redacted]

contre

SAS DAVIGEL

MINUTE N° 14/00083

JUGEMENT DU
31 Mars 2014

Qualification :
CONTRADICTOIRE
Premier ressort

Notification le : 3203 14
copie certifiée conforme à Me PASSORA et à Me Lemiegre - Délégué Syndical CGT

Date de la réception

par le demandeur :

par le défendeur :

Expédition revêtue de la formule exécutoire délivrée

le :

à :

[redacted]
présente
assistée de Monsieur Guillaume FASSORA, délégué syndical ouvrier (CGT)

DEMANDEUR

contre

SAS DAVIGEL
Zone industrielle
76370 MARTIN EGLISE
Représentée par Monsieur Bernard KAPFER, directeur régional succursale de Corbas, présent,
assisté par Me Anne- LAVANANT-LEMIEGRE, avocat au barreau de DIEPPE

DEFENDEUR

- Composition du bureau de jugement lors des débats :
Monsieur Bernard GAUTIER, Président Conseiller (E)
Monsieur Laurent BOSC, Assesseur Conseiller (E)
Monsieur Jean-Max NORBERT, Assesseur Conseiller (S)
Monsieur Robert BONMARIN, Assesseur Conseiller (S)
Assistés lors des débats de Madame Christel BENEDETTI, Greffier

PROCÉDURE

- Date de la réception de la demande : 22 Mai 2013
- Bureau de Conciliation du 08 Juillet 2013
- Convocations envoyées le 29 Mai 2013
- Renvoi en bureau de jugement du 6 janvier 2014 avec délai de communication de pièces :
pour le demandeur au : 23/09/2013
pour le défendeur au 25/11/2013
- Débats à l'audience de Jugement du 06 Janvier 2014
- Prononcé de la décision fixé à la date du 31 Mars 2014
- Décision prononcée conformément à l'article 453 du code de procédure civile en présence de Madame Catherine MILLE, Greffier chef de greffe.

RAPPEL DES FAITS

Madame [redacted] a été embauchée par la **STE DAVIGEL** en qualité de conseiller commercial le 1er septembre 2011 sous le régime des conditions générales du statut professionnel des VRP. Le salaire de Madame [redacted] est fixé à 1500€ brut auquel s'ajoute une prime mensuelle brute d'intégration garantie de 300€ ainsi que différentes primes calculées sur la masse de marge, sur les objectifs qualitatifs, sur les objectifs de chiffre d'affaires et sur la progression capitalisée.

Par courrier en date du 25 novembre 2011 la **STE DAVIGEL** allait proposer à Madame [redacted] une modification de sa rémunération fixe à compter du 1er janvier 2012.Cette modification concernait l'augmentation de la partie fixe de la rémunération de Madame [redacted] qui allait passer à 1846€ ainsi que la mise en place du treizième mois et la modification des objectifs concernant les différentes primes prévues sur le contrat de travail initial. Cette modification sera acceptée par Madame [redacted]

Le 26 Novembre 2012 la Ste DAVIGEL a présenté aux membres du comité d'entreprise le projet évolution rémunération qui concernait la force de vente. Cette modification qui a obtenu l'avis favorable des membres du comité d'entreprise à l'unanimité était applicable au 1er janvier 2013. Le but de cette modification était de fidéliser les commerciaux et améliorer les performances économiques de la Ste DAVIGEL.

Suite à cet avis favorable des membres du comité d'entreprise du 26 novembre 2012 la Sté DAVIGEL allait procéder à une proposition individuelle par lettre recommandée avec AR à Madame [redacted] qui disposait d'un délai d'un mois de réflexion pour accepter ou non cette modification de sa rémunération pour la partie variable.

Madame [redacted] par courrier en date du 14 décembre 2012 refusait de signer l'avenant de son contrat de travail refus quelle confirmait lors de l'entretien du 20 décembre 2012 avec Mr KAPFER directeur régional.

Face à ce refus la Sté DAVIGEL allait procéder au licenciement de Madame [redacted] et la convoquait à un entretien préalable en date du 23 janvier 2013.

Le 28 janvier 2013 suite à l'entretien préalable la Sté DAVIGEL allait notifier à Madame [redacted] son licenciement pour cause personnelle.

Par courrier en date du 4 mars 2013 la Sté DAVIGEL allait dispenser Madame [redacted] de l'exécution de son préavis et sollicitait la restitution du matériel en sa possession.

Le 10 avril 2013 Madame [redacted] recevait par courrier les documents suivants :

Attestation ASSEDIC
Bulletin de paie du mois d'avril 2013 avec un chèque de 2611.55€
Un chèque de 842.50€ représentant l'indemnité de licenciement
Le reçu pour solde de tout compte en deux exemplaires
La fiche individuelle d'exposition à la pénibilité.

Madame [redacted] a, par requête en date du 22 Mai 2013, saisi le Conseil de Prud'Hommes de GAP, section Commerce, à l'encontre de la **SAS DAVIGEL** pour faire valoir ses droits et demandes , selon le dernier état de la procédure :

- Que son licenciement soit déclaré sans cause réelle et sérieuse
- 11167.17€ au titre d'indemnité pour licenciement sans cause réelle et sérieuse
- 22334.34€ au titre de dommages et intérêts pour rupture abusive de son contrat de travail
- 11167.16€ au titre du préjudice subi pour licenciement abusif
- 1000.00€ pour non respect de la visite médicale

1000.00€ au titre de l'Art 700 du code de procédure civile
Ordonner la remise d'une nouvelle attestation POLE EMPLOI
L'exécution provisoire du jugement à venir
Condamner la Sté DAVIGEL aux entiers dépens
La publication et affichage du jugement dans l'entreprise

De son côté la Sté DAVIGEL allait faire une demande reconventionnelle pour un montant de 1500.00€ au titre de l'article 700 du code de procédure civile.

MOTIFS DU CONSEIL

1) Sur le motif du licenciement

Attendu que la Sté DAVIGEL suite au refus de Madame [redacted] d'accepter la modification de son contrat de travail a engagé une procédure de licenciement à son encontre.

L'article 1232-6 stipule :
"Lorsque l'employeur décide de licencier un salarié, il lui notifie sa décision par lettre recommandée avec avis de réception .Cette lettre ***comporte l'énoncé du ou des motifs invoqués par l'employeur.(.....)***".

Attendu que la lettre de licenciement fixe les limites du litige opposant Madame [redacted] à la Sté DAVIGEL.

Attendu que cette lettre mentionne un licenciement pour motif personnel ;

Attendu que l'attestation Pole emploi fait mention d'un licenciement pour cause réelle et sérieuse ;

Attendu que lors de l'audience la Sté DAVIGEL dans sa plaidoirie soutient que le licenciement de Madame [redacted] est pour motif économique

Attendu que l'article 1233-3 du code du travail mentionne :

"Constitue un licenciement pour motif économique le licenciement effectué par un employeur pour un ou plusieurs motifs non inhérents à la personne du salarié résultant d'une suppression ou transformation d'emploi ou d'une modification, refusée par le salarié, d'un élément essentiel du contrat de travail, consécutives notamment à des difficultés économiques ou à des mutations technologiques. (... ... ...)" ;

En conséquence le conseil de céans dit le licenciement pour **motif économique**

2) Sur l'indemnité pour licenciement sans cause réelle et sérieuse

Attendu que lors de l'audience la Sté DAVIGEL soutien qu'une erreur matérielle s'est glissée dans la lettre de licenciement qui « malencontreusement indique un licenciement pour cause personnelle »

Attendu que la Sté DAVIGEL a deux jours francs après l'entretien préalable à respecter avant l'envoi du courrier de licenciement ce qui invite à la réflexion et ainsi permettre d'éviter l'erreur

matérielle.

Art L1235-3 du code du travail mentionne :

"Si le licenciement d'un salarié survient pour une cause qui n'est pas réelle et sérieuse, le juge peut proposer la réintégration du salarié dans l'entreprise, avec maintien de ses avantages acquis. Si l'une ou l'autre des parties refuse, le juge octroie une indemnité au salarié. Cette indemnité, à la charge de l'employeur, ne peut être inférieure aux salaires des six derniers mois. Elle est due sans préjudice, le cas échéant, de l'indemnité de licenciement prévue à l'article L. 1234-9".

Attendu que le motif invoqué sur la lettre de licenciement ne repose sur aucune cause réelle et sérieuse en conséquence il sera donc fait droit à la demande de Madame [redacted] sur l'indemnité pour licenciement sans cause réelle et sérieuse.

3) <u>Sur les dommages et intérêts pour rupture abusive</u>

Attendu que le licenciement est jugé pour raison économique ;

Attendu que le motif du licenciement sur la lettre de licenciement adressée à Madame [redacted] est pour motif personnel ;

L'article L1235-5 du code du travail mentionne :

"Ne sont pas applicables au licenciement d'un salarié de moins de 2 ans d'ancienneté dans l'entreprise et au licenciement opéré dans une entreprise employant habituellement moins de onze salariés les dispositions relatives :

1°) aux irrégularités de procédure prévues à L'Art L1235-2
2°) à l'absence de cause réelle et sérieuse, prévue à L'Art L1235-3
3°) au remboursement des indemnités de chômage prévues à L'Art L1235-4

le salarié peut prétendre en cas de licenciement abusif à une indemnité correspondant au préjudice subi".

Attendu que la perte d'emploi suffit à justifier le préjudice

Attendu qu'à la barre Madame [redacted] affirme ne pas avoir retrouvé d'emploi si ce n'est un contrat CDD d'un mois

Le conseil dit la rupture abusive et en conséquence il y aura lieu de faire droit à la demande de Madame [redacted] conformément a L'Art L1235.5

4) Sur les dommages et intérêts au titre du préjudice subi

Attendu que Madame [redacted] a formulé plusieurs demandes au titre de dommages et intérêts

Attendu que le conseil a déjà condamné la Ste DAVIGEL pour rupture abusive

En conséquence il ne sera pas fait droit à la demande de Madame [redacted] au titre des dommages et intérêts pour rupture abusive

5) Sur le non respect de la visite médicale

Attendu que Madame [redacted] formule une demande au titre du non respect de la visite médicale d'embauche ;

Attendu que cette demande n'a pas été soutenue et développée lors de l'audience ni dans les écritures de Madame [redacted] ;

Attendu que l'article R4624-10 du code du travail fait obligation pour l'employeur de faire bénéficier à tout salarié d'une visite médicale d'embauche au plus tard avant l'expiration de la période d'essai ;

Attendu que le code du travail ne prévoit aucune sanction pour le non respect de l'article R4624-10 précité et que seul l'inspecteur du travail peut formuler une sanction pénale à l'encontre de l'employeur ;

En conséquence, il ne sera pas fait droit à la demande de Madame [redacted] au titre du non respect de la visite médicale.

6) Au titre de l'article 700 du code de procédure civile

Comme il est dit au 1 de l'article 75 de la loi n° 91-647 du 10 juillet 1991, dans toutes les instances, le juge condamne la partie tenue aux dépens ou, à défaut, la partie perdante, à payer à l'autre partie la somme qu'il détermine, au titre des frais exposés et non compris dans les dépens. Le juge tient compte de l'équité ou de la situation économique de la partie condamnée. Il peut, même d'office, pour des raisons tirées des mêmes considérations, dire qu'il n'y a pas lieu à cette condamnation

Attendu que Madame [redacted] a engagé des frais afin d'organiser sa défense il y aura lieu de faire droit à sa demande au titre de l'article 700 du code de procédure civile.

7) Sur les dépens et les frais d'exécution

Attendu les dispositions de l'article 696 du Code de procédure civile *« la partie perdante est condamnée aux dépens, à moins que le juge, par décision motivée, n'en mette la totalité ou une fraction à la charge de l'autre partie*

Qu'en l'espèce, le juge confirme qu'il appartient à la partie qui succombe de supporter les frais exposés.

8) Sur les demandes reconventionnelles de la Sté DAVIGEL

Attendu que la Sté DAVIGEL succombe en partie aux demandes de Madame [redacted] n'y aura pas lieu de faire droit à sa demande reconventionnelle au titre de l'art 700 du code de procédure civile .

9) Sur l'exécution provisoire

Attendu que les dispositions du Code de procédure civile en l'article 515 dispose que : hors le cas où elle est de droit, l'exécution provisoire peut être ordonnée, 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. Elle peut être ordonnée pour tout ou partie de la condamnation ».
Qu'en l'espèce, le bureau de jugement atteste s'être interrogé sur la nécessité d'ordonner l'exécution provisoire sans pour autant énoncer les critères qu'il s'est fixés au cours du délibéré.

Qu'il y a lieu à l'exécution provisoire du présent jugement

10) sur l'affichage et la publication du jugement à intervenir

Attendu que cette demande n'a pas été soutenue à la barre ni dans les écritures de Madame [redacted]

Attendu qu'il n'y a pas lieu à condamner la Sté DAVIGEL d'une peine complémentaire. Il ne sera pas fait droit à la demande de Madame [redacted] sur l'affichage et la publication du présent jugement

PAR CES MOTIFS

Le conseil de Prud'hommes de GAP, section commerce, statuant publiquement, par jugement contradictoire et en premier ressort, après en avoir délibéré conformément à la loi.

Dit le licenciement pour **motif économique** ;

Condamne la Sté DAVIGEL à payer à Madame [redacted] :
-5584.00€ au titre du licenciement sans cause réelle et sérieuse
-5584.00€ au titre de dommages et intérêts pour licenciement abusif
- 500.00€ au titre de l'art 700 du code de procédure civile.

Ordonne l'exécution provisoire du présent jugement ;

Ordonne la remise de l'attestation pôle emploi rectifiée ;

Condamne la Sté DAVIGEL aux entiers dépens ;

Déboute Madame [redacted] de ses autres chefs de demande ;

Déboute la Sté DAVIGEL de sa demande reconventionnelle ;

Ainsi fait, jugé et prononcé, par mise à disposition du présent jugement au Greffe de ce Conseil de Prud'hommes, les parties en ayant été préalablement avisées dans les conditions prévues au deuxième alinéa de l'article 450 du code de procédure civile.

En foi de quoi le présent jugement a été signé par le Président et la Greffière présente au prononcé.

La Greffière
C. MILLE

Le Président
B. GAUTIER

POUR EXPÉDITION
Certifié Conforme
GAP, le

CONSEIL DE PRUD'HOMMES GAP (HAUTES-ALPES)