

CONSEIL DE PRUD'HOMMES
DE TOULOUSE
6 rue Deville
31080 TOULOUSE CEDEX 6

RÉPUBLIQUE FRANÇAISE
AU NOM DU PEUPLE FRANÇAIS

RG N° F 09/03585

JUGEMENT DE DÉPARTITION

SECTION Encadrement

du 24 Mai 2011

AFFAIRE

Prononcé publiquement par mise à disposition au greffe, les parties en ayant été avisées dans les conditions prévues au 2ème alinéa de l'article 450 du Code de procédure civile

contre
SA SII

MINUTE N° 11/3,15

JUGEMENT DU
24 Mai 2011

Monsieur

Qualification :
CONTRADICTOIRE
1^{er} ressort

Assisté de la SCP PRIOLLAUD-COHEN
TAPIA

Notification le : 26 MAI 2011

DEMANDEUR

Expédition revêtue de
la formule exécutoire
délivrée

le : 26 MAI 2011

à : SCP Priollaud Cohen

SA SII

Buropolis A, Bât A
150 rue Nicolas Vauquelin
31100 TOULOUSE
Représentée par Me Christelle
DÉBOIS-LEBEAULT (Avocat au barreau
de TOULOUSE)

Recours

par :

le :

N° :

DÉFENDEUR

- Composition du bureau de jugement lors des débats et du délibéré :
Madame Catherine BRISSET, Président
Juge départiteur
Monsieur Sébastien BLON, Assesseur
Conseiller (S)
Madame Isabelle MONTIER, Assesseur
Conseiller (S)
Monsieur Martial MALAURIE, Assesseur
Conseiller (E)
Monsieur Eric DELFINO, Assesseur
Conseiller (E)
Assistés lors des débats de Madame
Véronique THIBOUT D'ANÉSY, faisant
fonction de Greffier

En présence de Mademoiselle Lisa BERGEREAU, auditrice de justice qui a siégé en surnombre et a participé avec voix consultative au délibéré conformément aux dispositions de l'article 19 de l'ordonnance n° 58-1270 du 22 décembre 1958 portant loi organique relative au statut de la Magistrature.



*** JUGEMENT ***

Le 10 décembre 2009, M [redacted] a saisi le Conseil de Prud'hommes de TOULOUSE de différentes demandes tenant à la rupture de son contrat de travail avec la SA SII.

En l'absence de conciliation, les parties ont été renvoyées devant le bureau de jugement qui s'est déclaré en partage de voix selon procès-verbal du 7 mars 2011.

Dans le dernier état de son argumentation, M [redacted] fait valoir que son contrat de travail a fait l'objet d'une rupture conventionnelle à l'issue d'une procédure irrégulière. Il conteste la réalité du premier entretien et le caractère amiable de la rupture. Il soutient qu'il s'agissait en réalité pour l'employeur d'éluder des licenciements pour motifs économiques. Il considère que la rupture constitue donc un licenciement sans cause réelle et sérieuse. Il invoque enfin une absence d'information sur son droit individuel à la formation. Il formule, sous le bénéfice de l'exécution provisoire, les demandes suivantes :

- 45 000 € à titre de dommages et intérêts pour licenciement sans cause réelle et sérieuse,
- 7 500 € à titre d'indemnité de préavis,
- 750 € au titre des congés payés y afférents,
- 5 000 € à titre de dommages et intérêts pour circonstances vexatoires de la rupture,
- 5 000 € à titre de dommages et intérêts pour absence d'information sur le droit individuel à la formation,
- 1 800 € par application des dispositions de l'article 700 du Code de procédure civile.

En réplique, la SA SII fait valoir que s'il existe une erreur dans le formulaire sur la date du premier entretien, la réalité d'entretiens résulte des propres écrits de M. [redacted]

Elle maintient que la rupture était bien amiable. Elle conteste avoir voulu éviter la mise en place de licenciements économiques. Elle s'explique sur l'ensemble des ruptures contractuelles pendant la période considérée. Quant au droit individuel à la formation, elle fait valoir que la portabilité n'en était pas assurée à cette date, subsidiairement, elle discute le préjudice. Elle s'oppose à toutes les autres demandes et sollicite la somme de 2 500 € par application des dispositions de l'article 700 du Code de procédure civile.

MOTIFS DE LA DÉCISION :

M [redacted] a été embauché selon contrat à durée indéterminée du 1^{er} avril 2008 en qualité d'ingénieur consultant.

La rupture est intervenue dans le cadre d'une rupture conventionnelle signée par les parties le 17 juillet 2009.

C'est cette rupture que M. [redacted] remet en cause considérant dès lors qu'elle doit produire les effets d'un licenciement sans cause réelle et sérieuse.

Il invoque à l'appui de cette argumentation deux éléments, un tenant au déroulement de la procédure et l'autre au fait qu'il s'agissait en réalité de contourner les règles relatives au licenciement économique.

En l'espèce, la charge de la preuve repose sur le demandeur.

S'agissant du second élément de contestation, il apparaît que si l'employeur rencontrait certaines difficultés économiques, il ne peut en revanche être considéré

comme établi que celles-ci étaient de nature à justifier de mesures de suppressions de postes.

Il apparaît d'ailleurs que la majorité des ruptures enregistrées dans l'entreprise pendant cette période correspondait à des démissions. Il a par ailleurs été prononcé des licenciements pour motifs personnels sans qu'il soit justifié de ce que ces licenciements ont été effectivement considérés comme dépourvus de cause réelle et sérieuse. Pour le surplus, il apparaît que deux ruptures conventionnelles ont été homologuées et qu'une a fait l'objet d'un refus d'homologation. Le Conseil ne saurait déduire de ce seul refus d'homologation que la défenderesse avait effectivement entrepris de détourner les règles du licenciement pour motif économique.

Cet argument ne peut donc être retenu.

La difficulté tient en réalité au déroulement de la procédure. En effet, il est constant que la rupture conventionnelle doit être précédée d'échanges entre les parties formalisés par au moins un entretien.

En l'espèce, le document soumis à l'homologation faisait bien état d'un tel entretien à la date du 2 juillet 2009. S'il est exact que M. a nécessairement signé ce document pour qu'il soit présenté à l'administration pour homologation, il n'en demeure pas moins que l'entretien n'a pu se dérouler à la date mentionnée. En effet, à cette date, M. justifie de ce qu'il était en congés et à l'étranger.

Ceci constitue une véritable difficulté dans la mesure où l'entretien correspond à une obligation et est destiné à permettre au salarié de donner un consentement éclairé.

L'employeur soutient qu'en réalité, il y a bien eu des entretiens de sorte que M. a pu donner un consentement parfaitement éclairé. Toutefois, dès lors que M. établit qu'effectivement l'entretien tel que visé à la procédure n'a pu exister, c'est bien à l'employeur qu'il appartient de déterminer que la rupture conventionnelle a été signée après qu'un véritable entretien ait été effectif.

L'employeur ne le méconnaît d'ailleurs pas puisqu'il soutient qu'en réalité, il résulterait des propres courriers du salarié que la rupture conventionnelle aurait bien été précédée d'entretiens.

L'employeur produit à ce titre un mail de M. en date du 10 juillet 2009. Or, pour que la procédure puisse être considérée comme respectée encore faut-il qu'il s'agisse de véritables entretiens permettant au salarié de donner un consentement éclairé. En l'espèce, le document produit par l'employeur ne permet aucunement de se convaincre de l'existence d'entretiens remplissant cette condition. Il est au contraire fait état non d'un véritable entretien mais d'une alternative qui aurait été posée à M. entre un licenciement et une rupture conventionnelle. Aucun élément de ce courriel ne permet de considérer que les modalités de la rupture auraient fait l'objet d'une discussion. Il s'en déduit qu'on voit mal comment il pourrait être considéré que le consentement du salarié était bien éclairé. Ceci est effectivement de nature à vicier l'ensemble de la procédure.

Dès lors, la rupture doit produire les effets d'un licenciement sans cause réelle et sérieuse. S'agissant des conséquences, M. peut donc prétendre à l'indemnité de préavis, aux congés payés y afférents et à des dommages et intérêts pour licenciement sans cause réelle et sérieuse. S'agissant de l'évaluation, il apparaît que la demande de M. est tout à fait excessive au regard d'une part de son ancienneté très relative et du fait qu'il a retrouvé un emploi.

Il n'est pas davantage établi de circonstances vexatoires entourant la rupture et qui auraient été à l'origine d'un préjudice distinct.

M. E peut en outre prétendre à une indemnité au titre du droit individuel à la formation. En effet, si l'employeur fait valoir que le salarié ne s'en est enquis que très tardivement, il s'agissait également de modalités qui auraient dû faire l'objet d'une information lors de l'entretien défallant. Sur l'évaluation, là encore M. procède notablement par excès en formulant une demande sans aucun lien avec le nombre d'heures acquises, c'est à dire 30.

Compte-tenu de l'ensemble de ces éléments, le montant des indemnités sera fixé ainsi que suit :

- 7 500 € à titre d'indemnité de préavis,
- 750 € au titre des congés payés y afférents,
- 7 500 € à titre de dommages et intérêts pour licenciement sans cause réelle et sérieuse,
- 300 € au titre du droit individuel à la formation.

Il n'est pas justifié d'une urgence telle que l'exécution provisoire autre que de droit doive être ordonnée. Pour les besoins de l'exécution provisoire de droit, la moyenne des trois derniers mois sera fixée à 2 500 €.

Partie perdante au procès, la défenderesse sera condamnée au paiement de la somme de 1 500 € par application des dispositions de l'article 700 du Code de procédure civile et aux dépens.

PAR CES MOTIFS :

Le CONSEIL DE PRUD'HOMMES DE TOULOUSE, section ENCADREMENT, siégeant en bureau de jugement présidé par le Juge d'Instance Départemental, après en avoir délibéré, statuant publiquement, CONTRADICTOIREMENT et en PREMIER RESSORT, par mise à disposition au greffe :

DIT que la rupture produira les effets d'un licenciement sans cause réelle et sérieuse,

CONDAMNE la SA SII à payer à M. S les sommes suivantes :

- 7 500 € (sept mille cinq cents euros) à titre d'indemnité de préavis,
- 750 € (sept cent cinquante euros) au titre des congés payés y afférents,
- 7 500 € (sept mille cinq cents euros) à titre de dommages et intérêts pour licenciement sans cause réelle et sérieuse,
- 300 € (trois cents euros) au titre du droit individuel à la formation,
- 1 500 € (mille cinq cents euros) par application des dispositions de l'article 700 du Code de procédure civile,

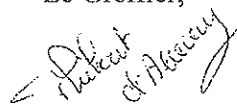
DIT n'y avoir lieu à exécution provisoire autre que de droit,

FIXE la moyenne des trois derniers mois à 2 500 €,

DÉBOUTE M. S de ses plus amples demandes,

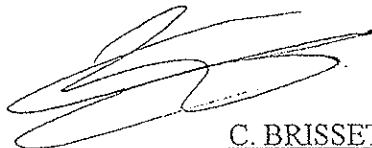
CONDAMNE la SA SII aux dépens.

Le Greffier,



V. THIBOUT D'ANÉSY

Le Président,



C. BRISSET