

CONSEIL DE PRUD'HOMMES
DE RENNES

EXTRAIT DES MINUTES DU SECRETARIAT-GREFFE
DU CONSEIL DE PRUD'HOMMES DE RENNES

où il est écrit
REPUBLIQUE FRANCAISE
AU NOM DU PEUPLE FRANCAIS

RG N° F 12/00928

JUGEMENT

SECTION Industrie

Audience du : DEUX JUILLET DEUX MIL TREIZE

AFFAIRE
Didier J
contre
Didier M

Monsieur Didier J

Présent, assisté de Me Bruno LOUVEL, Avocat au barreau
de RENNES

DEMANDEUR

MINUTE N° 13 115

Monsieur Didier M

COPIE

JUGEMENT DU
02 Juillet 2013

N° SIRET :

Qualification :
CONTRADICTOIRE

par Me Gaëlle SEMANA, Avocate au barreau
représenté substituant Me Jérôme STEPHAN, Avocat de
RENNES, au barreau de
RENNES

PREMIER RESSORT

DEFENDEUR

Notification le :

**COMPOSITION DU BUREAU DE JUGEMENT LORS DES
DEBATS ET DU DELIBERE :**

Date de la réception

Madame GUILLOUX, Président Conseiller Salarié

par le demandeur :

Monsieur AMICO, Conseiller Salarié

par le défendeur :

Monsieur MERRIEN, Conseiller Employeur

Madame POIRIER, Conseiller Employeur

Assesseurs

Assistés lors des débats de Madame LUCAS, Greffier

Expédition revêtue de
la formule exécutoire
délivrée

PROCEDURE

le :

- Date de la réception de la demande : 05 Octobre 2012

- Date de l'envoi du récépissé et de la convocation par
lettre simple à la partie demanderesse : 05 Octobre 2012

à :

- Convocation de Monsieur M à l'audience de
conciliation du 30 Octobre 2012 par lettre recommandée du 05
Octobre 2012 avec accusé de réception du 10 Octobre 2012
confirmée par lettre simple du 05 Octobre 2012

- Bureau de Conciliation du 30 Octobre 2012

- Bureau de Jugement du 02 Avril 2013

- Prononcé de la décision par mise à disposition au greffe fixé à la
date du 02 Juillet 2013

- Décision rendue par Madame GUILLOUX, Présidente, assistée de
Madame LUCAS, Greffier

A.G.

AL

En leur dernier état, les demandes formulées par les parties étaient les suivantes :

En ce qui concerne **Monsieur J**

RECOURS PORTANT SUR UN LICENCIEMENT POUR MOTIF ECONOMIQUE

- Dire et juger le licenciement de Monsieur J dépourvu de cause réelle et sérieuse.
- Dommages et intérêts pour licenciement sans cause réelle et sérieuse ou à défaut pour violation des critères d'ordre. 16 224,00 €
- Dommages et intérêts pour défaut d'énonciation des critères d'ordre : 2 704,27 €
- Dommages-intérêts pour défaut d'information de la priorité de réembauchage : 2 704,27 €
- Dommages et intérêts pour absence de visite médicale : 2 704,27 €
- Solde de congés payés : 1206,10 €
- Article 700 du Code de Procédure Civile : 2 500,00 €
- Exécution provisoire
- Dépens

En ce qui concerne **Monsieur Didier M**

- Constaté que Monsieur J a eu connaissance du motif économique de la rupture de son contrat de travail en date du 20 juin 2012
- Constaté l'existence d'un motif économique
- Constaté que Monsieur M a respecté son obligation de reclassement
- Dire et juger que le licenciement de Monsieur J a une cause réelle et sérieuse et rejeter en conséquence les demandes d'indemnisation de Monsieur J pour licenciement sans cause réelle et sérieuse
- Ramener l'indemnité sollicitée par Monsieur J à de plus justes proportions
- Constaté que Monsieur M a respecté les critères d'ordre de licenciement
- Constaté que la demande de Monsieur J relative aux critères de licenciement retenus par Monsieur M n'a pas été formulée dans le délai de dix jours réglementaires
- Dire et juger que Monsieur M n'avait pas l'obligation de répondre à cette demande et rejeter en conséquence sa demande d'indemnisation à ce titre
- Constaté que Monsieur J a été informé de son droit à priorité de réembauchage
- Débouter Monsieur J de sa demande en indemnisation relative au non respect de l'obligation relative à la visite médicale d'embauche

JUGEMENT

LES FAITS

Monsieur J a été embauché en contrat de travail à durée indéterminée le 3 octobre 2011 par l'entreprise de Monsieur M, auparavant Monsieur J travaillait pour l'entreprise L et a été sollicité par Monsieur M pour rejoindre son entreprise.

Les relations de travail se déroulent sans problème jusqu'au 8 juin 2012.

Monsieur J est alors convoqué à un entretien préalable au licenciement, conséquence de difficultés économiques de l'entreprise.

Monsieur M proposa à Monsieur J d'adhérer à un contrat de sécurisation professionnel le dispensant de venir travailler jusqu'à son licenciement.

Monsieur J accepte cette proposition le 27 juin 2012.

Le 2 juillet 2012, Monsieur J était licencié pour motif économique.

Monsieur J interrogea son employeur par courrier recommandé en date du 18 juillet pour connaître les critères d'ordre qui ont conduit à son licenciement.

Monsieur M répondit qu'il était le dernier entré dans l'entreprise et que son salaire représentait un coût trop important compte tenu de la situation économique de l'entreprise.

A.G.

AL

C'est dans ces conditions que Monsieur J a saisi le Conseil de Prud'hommes le 3 octobre 2012 pour contester son licenciement.

MOYENS ET PRETENTIONS DE LA PARTIE DEMANDERESSE

Me LOUVEL, avocat qui assiste à l'audience Monsieur J développe les arguments de ses écritures, à savoir brièvement que Monsieur J conteste le motif de son licenciement.

Sur le défaut d'information concernant le contrat de sécurisation

Monsieur M aurait dû informer préalablement Monsieur J sur le contenu de ce contrat avant que celui-ci le signe.

Sur le motif économique

L'employeur doit énoncer le motif économique à l'origine de la proposition d'adhésion au contrat de sécurisation professionnelle.

Lors de son entretien préalable au licenciement, Monsieur n'a pas été destinataire de ce document l'informant des difficultés économique de l'entreprise et des conséquences sur son emploi.

Sur l'obligation de reclassement

Monsieur M ne justifie pas l'impossibilité de reclasser Monsieur J puisqu'il refuse de transmettre le registre du personnel.

A la lecture des bilans comptables, le licenciement de Monsieur J n'affecte pas la masse salariale de l'entreprise.

Sur l'absence de suppression de postes

Monsieur J a été licencié en juillet 2012. Au mois de décembre 2012, Monsieur M faisait publier deux annonces pour recruter du personnel, dont une de techni-commercial.

Sur l'ordre des licenciements

Sur la violation des critères d'ordre

Le licenciement pour motif économique découle de l'application des critères d'ordre légaux.

Le critère retenu par Monsieur M pour licencier Monsieur J était le suivant : vous êtes le dernier entré et vous avez une rémunération trop importante.

Sur le défaut d'information de Monsieur J

Monsieur J n'a eu aucune information précise sur les critères et les points obtenus par rapport à ses collègues.

Sur la priorité de réembauchage

Le salarié qui adhère à une convention de reclassement personnalisé conserve son droit à priorité de réembauchage.

Cette clause doit être mentionnée par écrit lors de l'acceptation du contrat.

Monsieur M n'a pas informé Monsieur J de cette clause lors de l'entretien du 18 juin, ni lors de la signature du contrat.



Sur la visite médicale d'embauche

Monsieur J n'a jamais été convoqué par son employeur à une visite médicale d'embauche.

Sur le solde des congés payés

Monsieur M n'a pas réglé ses cotisations 2012 concernant les congés payés auprès de la caisse des congés payés du BTP.

En conséquence, cette caisse refuse de verser à Monsieur J le solde de ses congés payés.

Monsieur J doit percevoir une indemnité correspondant au dixième des rémunérations perçues sur la période de référence.

MOYENS ET PRETENTIONS DE LA PARTIE DEFENDERESSE

Me STEPHAN, Avocat, qui assiste à l'audience Monsieur M expose en sa plaidoirie les arguments contenus dans ses conclusions écrites à savoir que Monsieur J a été licencié pour motif économique.

Sur le défaut d'information concernant le contrat de sécurisation

Monsieur J confond le contrat de sécurisation et la convention de reclassement personnalisé. Monsieur M soutient que les dispositions contenues dans le contrat de sécurisation ont été appliquées correctement par Monsieur J.

Sur le motif économique

Monsieur J confond les dispositifs du contrat de sécurisation et ceux de la convention de reclassement personnalisé.

Monsieur M a expliqué à Monsieur J lors de l'entretien du 20 juin 2012 les difficultés de l'entreprise avec le chiffrage des pertes du chiffre d'affaires pour le mois de janvier 2012.

En conséquence, Monsieur M a réorganisé son entreprise pour qu'elle conserve sa compétitivité. Cela s'est traduit par les actions suivantes :

- licenciement de quatre personnes,
- demande de chômage partiel pour neuf salariés,
- demande de délai de paiement à la Direction Générale des Finances Publiques.

Monsieur M disposait bien d'une cause économique pour licencier Monsieur J.

Sur l'obligation de reclassement

Monsieur M a informé Monsieur J de l'impossibilité de le reclasser compte tenu de la taille de l'entreprise et de vos qualifications.

Sur l'ordre des licenciements

Sur la violation des critères d'ordre

Monsieur M a licencié quatre personnes avant Monsieur J.

Trois de ces personnes avaient une ancienneté supérieure à celle de Monsieur J de plus son salaire était particulièrement coûteux pour l'entreprise.

A.G.

AP

Sur le défaut d'information de Monsieur J

Monsieur J pouvait demander par courrier recommandé les critères d'ordre à son employeur avant un délai de dix jours suivant la date où il a quitté son emploi.

En l'espèce, Monsieur J a quitté son emploi le 27 juin 2012, il aurait dû faire la demande avant le 7 juillet.

Il l'a fait le 23 Juillet, il est donc hors délai pour faire valoir cette demande.

Sur la priorité de réembauchage

Monsieur M a bien informé Monsieur J de son droit à priorité de réembauchage dans la lettre de notification de licenciement en date du 2 juillet 2012.

Monsieur J ne peut prétendre à un quelconque préjudice d'indemnisation. Sur la

visite médicale d'embauche

Monsieur M reconnaît ce manquement envers Monsieur J.

Cependant, le défaut de visite médicale n'a pas procuré de préjudice à Monsieur J.

DISCUSSION

Sur l'absence de cause réelle et sérieuse

Attendu que l'article L. 1233-4 du Code du Travail dit que : *"Le licenciement pour motif économique d'un salarié ne peut intervenir que lorsque tous les efforts de formation et d'adaptation ont été réalisés et que le reclassement de l'intéressé ne peut être opéré dans l'entreprise ou dans les entreprises du groupe auquel l'entreprise appartient. Le reclassement du salarié s'effectue sur un emploi relevant de la même catégorie que celui qu'il occupe ou sur un emploi équivalent assorti d'une rémunération équivalente. A défaut, et sous réserve de l'accord exprès du salarié, le reclassement s'effectue sur un emploi d'une catégorie inférieure. Les offres de reclassement proposées au salarié sont écrites et précises"*.

En l'espèce, Monsieur M a informé verbalement Monsieur J qu'il était dans l'impossibilité de le reclasser.

Attendu que le registre du personnel montra que des salariés ont été embauchés après le licenciement de Monsieur J.

En l'espèce, trois personnes ont été recrutées sur des postes d'électricien et d'attaché technique. Ces postes étaient d'une qualification inférieure à celle de Monsieur J, mais ils auraient dû être proposés à Monsieur J (Cour de Cassation du 24 septembre 2008 n° 26 07 -42200).

En conséquence, le Conseil après en avoir délibéré, requalifie le licenciement de Monsieur J en un licenciement sans cause réelle et sérieuse.

Sur les dommages-intérêts pour licenciement sans cause réelle et sérieuse

Attendu que l'article L. 1235-3 du Code du Travail dit que : *"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 des 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 du code du travail"

A.G.



En l'espèce, Monsieur J a été démarché par Monsieur M pour qu'il vienne rejoindre son entreprise. Monsieur J a remis sa démission à son ancien employeur en septembre 2011. En octobre 2011, Monsieur J signe un contrat de travail à durée indéterminée dans l'entreprise de Monsieur M pour être licencié en juin 2012, soit une présence de neuf mois dans l'entreprise.

En l'espèce, Monsieur J s'est retrouvé au chômage dans un contexte économique dégradé. Son allocation retour à l'emploi correspond à 57,4 % de sa rémunération antérieure. Monsieur J est chargé de famille avec des emprunts immobiliers à régler mensuellement.

En conséquence, le Conseil de Prud'hommes condamne Monsieur M à payer à Monsieur J la somme de 16 224,00 € à titre de dommages-intérêts pour licenciement sans cause réelle et sérieuse.

Sur les dommages-intérêts pour absence de visite médicale

Attendu que l'article R. 4624-10 du Code du Travail dit que : *"Le salarié bénéficie d'un examen médical avant l'embauche au plus tard avant l'expiration de la période d'essai par le médecin du travail. Les salariés soumis à une surveillance médicale renforcée en application des dispositions de l'article R. 4624-18 ainsi que ceux qui exercent l'une des fonctions mentionnées à l'article L. 6511-1 du Code des transports bénéficient de cet examen avant leur embauche"*

Attendu que l'arrêt de la Cour de Cassation n° 09-40913 du 5 octobre 2010 confirme que le salarié a subi un préjudice pour n'avoir pas bénéficié d'une visite médicale d'embauche.

En l'espèce, Monsieur J n'a jamais été convoqué par son employeur à une visite médicale d'embauche.

En conséquence, le Conseil de Prud'hommes condamne Monsieur M à payer à Monsieur J la somme de 2 704,27 € à titre de dommages-intérêts pour absence de visite médicale.

Sur le solde de congés payés

Attendu que l'article D. 3141-31 du Code du Travail dit que : *"La caisse assure le service des congés payés des salariés déclarés par l'employeur. Toutefois en cas de défaillance de l'employeur dans le paiement des cotisations, elle verse l'indemnité de congés payés due à proportion des périodes pour lesquelles les cotisations ont été payées, par rapport à l'ensemble de la période d'emploi accomplie pendant l'année de référence. L'employeur défaillant n'est pas dégagé de l'obligation de payer à la caisse les cotisations, majorations de retard et pénalités qui restent dues. Après régularisation de la situation de l'employeur, la caisse verse au salarié le complément d'indemnité de congés payés dû, calculé suivant les mêmes principes."*

En l'espèce, Monsieur M n'a pas réglé ses cotisations auprès de la Caisse de l'Ouest du BTP pour la période considérée.

En conséquence, le Conseil de Prud'hommes condamne Monsieur M à payer la somme de 1 206,10 € au titre du solde des congés payés.

Sur l'article 700 du Code de Procédure Civile

Attendu qu'il serait inéquitable de laisser à la charge de Monsieur J les frais irrépétibles qu'il a supportés pour mener à bien sa défense et être rempli de ses droits.

Que le Conseil de Prud'hommes le reçoit en sa demande et lui accorde la somme de 2 500,00 € à ce titre.

A.G.



Sur l'exécution provisoire

Le Conseil de Prud'hommes ordonne l'exécution provisoire du jugement.

PAR CES MOTIFS :

Le Conseil de Prud'hommes de RENNES,

Statuant en audience publique, PAR JUGEMENT CONTRADICTOIRE et en PREMIER RESSORT,

Dit que le licenciement de Monsieur J est sans cause réelle et sérieuse,

Condamne Monsieur M à payer à Monsieur J les sommes suivantes :

- **SEIZE MILLE DEUX CENT VINGT QUATRE EUROS (16 224,00 €)** à titre de dommages-intérêts pour licenciement sans cause réelle et sérieuse,

- **DEUX MILLE SEPT CENT QUATRE EUROS VINGT SEPT CENTIMES (2 704,27 €)** à titre de dommages-intérêts pour absence de visite médicale,

- **MILLE DEUX CENT SIX EUROS DIX CENTIMES (1 206,10 €)** au titre du solde des congés payés,

avec intérêts de droit à compter de la citation pour les sommes à caractère salarial et à compter du jugement pour les sommes à caractère indemnitaire,

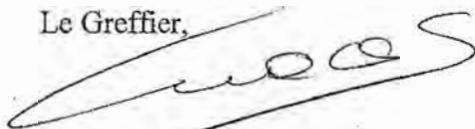
- **DEUX MILLE CINQ CENTS EUROS (2 500,00 €)** à titre d'indemnité sur le fondement des dispositions de l'article 700 du Code de Procédure Civile,

Ordonne l'exécution provisoire,

Déboute Monsieur J du surplus de ses demandes,

Déboute Monsieur M de l'ensemble de ses demandes et le condamne aux dépens, y compris aux frais éventuels d'exécution du présent jugement.

Le Greffier,



Madame LUCAS

La Présidente,

Madame GUILLOUX



COPIE CERTIFIÉE CONFORME A LA MINUTE
Le Greffier en Chef,

