

CONSEIL DE PRUD'HOMMES
DE RAMBOUILLET
56, rue Gambetta
78514 RAMBOUILLET CÉDEX
cph-rambouillet@justice.fr

RÉPUBLIQUE FRANÇAISE
AU NOM DU PEUPLE FRANÇAIS

Références à rappeler pour tous les actes de procédure

Extrait des minutes
du greffe du conseil de Prud'hommes
de Rambouillet

JUGEMENT

RG N° N° RG F 20/00007 - N° Portalis
DCZP-X-B7E-QBD
SECTION Activités diverses

Audience du : 20 Novembre 2020

contra

Composition du bureau de Jugement lors des débats et du délibéré :

JUGEMENT
Qualification :
Contradictoire
premier Ressort

Monsieur Jean Marie GRISONI, Président Conseiller (S)
Monsieur Juliën FRESSENGE, Assesseur Conseiller (S)
Madame Isabelle BOUDEELE, Assesseur Conseiller (E)
Madame Odile MANSE, Assesseur Conseiller (E)
Assistés lors des débats de Madame Christine FONTAINE,
Greffier

Minute n° 20 1277

Notification le :

Expédition revêtue de
la formule exécutoire
délivrée
le :
à :

Entre

Madame

78120 RAMBOUILLET
Comparante en personne, assistée de Monsieur James
PORCHER (Défenseur syndical ouvrier)

DEMANDEUR

Et

SCM

78310 MAUREPAS
Représentée par Me Corinne LEBRET (Avocat au barreau
de PARIS)

DÉFENDEUR



PROCÉDURE

Le Conseil de Prud'Hommes de Rambouillet, Section Activités diverses, a été saisi d'une demande reçue au greffe. Celui-ci a envoyé un récépissé à la partie demanderesse en l'avisant des lieu, jour et heure de la séance du bureau de conciliation et d'orientation.

En application des dispositions de l'article R 1452-4 du Code du travail, le greffe a convoqué la partie défenderesse par lettre recommandée avec avis de réception devant le bureau de conciliation et d'orientation pour se concilier sur les chefs de demande.

La convocation a informé également la partie défenderesse que des décisions exécutoires à titre provisoire pourraient, même en son absence, être prises contre elle par le bureau de conciliation et d'orientation, au vu des seuls éléments fournis par son adversaire.

- Date de la réception de la demande : 09 Janvier 2020
- convocations le 13 janvier 2020
- Bureau de conciliation et d'orientation du 7 février 2020
- renvois au bureau de conciliation et d'orientation du 13 mars 2020, 27 mars 2020 et 29 mai 2020
- décision rendue par le bureau de conciliation et d'orientation du 29 mai 2020 (rejet de la demande provisionnelle)

- renvoi en bureau de jugement

- Débats à l'audience de Jugement du 11 Septembre 2020
- Prononcé de la décision fixé à la date du 20 Novembre 2020

- Décision prononcée conformément à l'article 453 du code de procédure civile en présence de Madame Christine FONTAINE, Greffier

Le dernier état des chefs de demandes présenté à l'audience des plaidoiries est le suivant :

Chefs de la demande	
- Indemnité pour licenciement sans cause réelle et sérieuse	13 782,00 €
- Indemnité légale de licenciement	2 772,25 €
- Indemnité compensatrice de préavis	5 544,50 € Brut
- Congés payés afférents	554,45 € Brut
- Rappel de salaire novembre 2019 (retenue)	14,03 € Brut
- Congés payés afférents	1,40 €
- Prime d'ancienneté (retenue)	5,35 € Brut
- Congés payés afférents	0,53 €
- Fixer le salaire moyen mensuel brut à	2 772,25 €
- Article 700 du code de procédure civile	1 200,00 €
- Exécution provisoire art.515 CPC	
- Intérêts au taux légal	
- Capitalisation des intérêts	
- Dépens	
- Demande de remise de l'attestation Pôle emploi rectifiée sous astreinte journalière de 150 €	
- Demande de remise du certificat de travail rectifié sous astreinte journalière de 150 €	
- Demande de remise de bulletin de paie rectifié sous astreinte journalière de 150 €	
- Se réserver le droit de liquider l'astreinte	
Demandes reconventionnelles	
- Remboursement de trop perçu	3 229,57 €
- Article 700 du code de procédure civile	2 500,00 €



LES FAITS

Madame [redacted] est embauchée en qualité d'assistante dentaire en Contrat à Durée Déterminée le 30 novembre 2015. Elle est positionnée sur un statut employé sur la base d'une qualification 3-2.

Le salaire de référence retenu est de 2772.25 euros.

La convention applicable est celle des Cabinets Dentaires.

Le Contrat de travail signé par [redacted] contient une clause d'obligations professionnelles. Ce contrat évolue le 01 mars 2016 en Contrat à Durée Indéterminée reprenant les mêmes clauses.

Le 11 octobre 2019 intervient un incident utilisé comme un des motifs dans la lettre de licenciement. [redacted] est convoquée par courrier remis en main propre le 29 octobre 2019 à un entretien préalable à un éventuel licenciement prévu le 7 novembre 2019.

La convocation est assortie d'une mise à pied à titre conservatoire.

Son salaire a été maintenu dans son intégralité sur la période du 10 octobre au 28 novembre.

Madame [redacted] se présente à l'entretien assistée.

Son licenciement lui est notifié en date du 29 novembre 2019.

LES MOYENS DES PARTIES

La demanderesse :

Madame [redacted] assistée de Monsieur PORCHER James, Défenseur Syndical, dépose des conclusions écrites visées par madame la greffière de l'audience conformément à l'article 455 du Code de Procédure Civile, auxquelles il convient de se reporter pour les moyens de faits et de droit défendus devant la juridiction, puis Monsieur PORCHER les plaide dans les mêmes termes.

Madame [redacted] demande de constater le bien fondé de ses demandes, l'absence de cause réelle et sérieuse de son licenciement ainsi qu'un rappel partiel de salaire, son indemnité compensatrice de congés payés ainsi que son indemnité compensatrice de préavis. Elle demande l'indemnité légale de licenciement ainsi que celle liée à l'absence de cause réelle et sérieuse. Ses demandes vont au-delà du plafonnement prévu par la loi. Elle sollicite la condamnation sur le fondement de l'article 700 du Code de Procédure Civile du défendeur, la remise des documents sociaux sous astreinte, l'exécution provisoire au titre de l'article 515 du Code de procédure civile et la condamnation aux intérêts légaux et entiers dépens.

Elle apporte au soutien de ses prétentions précitées les éléments de droit et de faits contenus dans sa plaidoirie. Elle fournit également différentes pièces telles que : ses contrats de travail, des copies des courriers remis en main propre, ses éléments de salaires, le solde de tout compte, un courrier adressé à son employeur et des échanges de messages entre elle-même et le docteur [redacted].

La défenderesse :

La SCM [redacted] représentée par maître LEBRET Corinne, avocat au barreau de PARIS, dépose des conclusions écrites visées par madame la greffière de l'audience conformément à l'article 455 du Code de Procédure Civile, auxquelles il convient de se reporter pour les moyens de faits et de droit défendus devant la juridiction, puis maître LEBRET Corinne, les plaide dans les mêmes termes.

La SCM [redacted] demande de statuer sur le bien fondé des demandes de l' [redacted] de juger recevable le licenciement pour faute grave et qu'elle soit donc déboutée de ses demandes d'indemnité. Elle demande également de statuer sur la conformité du plafonnement des indemnités au regard des textes internationaux.



La SCM sollicite en sa demande reconventionnelle le trop-perçu de salaire soit sous forme d'un remboursement soit déduit du jugement à intervenir.
Elle demande également au conseil de condamner Madame [REDACTED] au titre de l'article 700 du Code de Procédure Civile.

Elle apporte au soutien de ses demandes des éléments de faits et de droit contenus dans sa plaidoirie ainsi que des pièces les étayant : les contrats de travail, différentes attestations de témoins, les éléments de payes.

DÉCISION

Sur le licenciement :

L'article L.1232-1 du code du travail stipule clairement que « *Tout licenciement pour motif personnel est motivé dans les conditions définies par le présent chapitre. Il est justifié par une cause réelle et sérieuse.* »

Il convient alors au juge du fond d'apprécier le caractère réel et sérieux pour statuer sur le licenciement.

L'article L1232-6 du code du travail nous indique également que : « 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.

Elle ne peut être expédiée moins de deux jours ouvrables après la date prévue de l'entretien préalable au licenciement auquel le salarié a été convoqué.

Un décret en Conseil d'Etat détermine les modalités d'application du présent article. Un arrêté du ministre chargé du travail fixe les modèles que l'employeur peut utiliser pour procéder à la notification du licenciement. »

La lettre borne donc bel et bien les motifs du licenciement. Il convient alors d'en étudier et d'en lister les griefs afin d'en évaluer le caractère réel et sérieux.

L'article L 1235-1 du code du travail nous éclaire sur la façon de procéder en cas de désaccord en ces termes : « *En cas de litige, (...) A défaut d'accord, le juge, à qui il appartient d'apprécier la régularité de la procédure suivie et le caractère réel et sérieux des motifs invoqués par l'employeur, forme sa conviction au vu des éléments fournis par les parties après avoir ordonné, au besoin, toutes les mesures d'instruction qu'il estime utiles.*

Il justifie dans le jugement qu'il prononce le montant des indemnités qu'il octroie. Si un doute subsiste, il profite au salarié. »

Au vu des éléments en droit fournis par le code du travail et au vu de la jurisprudence rappelée par les parties, nous devons donc apprécier la nature des griefs contenus dans la lettre de licenciement, en éprouver la réalité et le sérieux. Les faits reprochés doivent être objectifs et vérifiables, situés dans le temps, imputables au salarié, précis, et suffisamment sérieux pour empêcher le maintien du salarié dans l'entreprise,

Or en l'espèce les griefs invoqués par la lettre de licenciement et bornant le litige sont ainsi exprimés : « *il s'avère que le vendredi 11 octobre 2019 après-midi, alors que vous étiez plusieurs assistantes dentaires à travailler ensemble, vous avez eu une altercation avec Marie Christine C [REDACTED] votre collègue, tandis que cette dernière avait réalisé pour vous des photos dans la clinique du Dr F [REDACTED]. Ces photos réalisées étant noires, Marie Christine C [REDACTED] vous aurait indiqué qu'il fallait les éclaircir sur ordinateur, à partir de quoi vous vous êtes emportée en répondant « laisse je vais les faire, on ne peut rien te demander aujourd'hui car tu es énervée » et là, le ton serait monté.*

M [REDACTED] C [REDACTED] vous aurait alors demandé de cesser de mal lui parler. Et c'est ainsi qu'énervée, car ce n'est pas la première fois que ces épisodes se produisent, le Dr F [REDACTED] est intervenu pour vous demander de cesser immédiatement vos échanges dans notre cabinet.

Entre temps, M [REDACTED] e C [REDACTED] a effectué un bilan pour un patient, est revenue vous voir pour discuter avec vous et de nouveau, vous vous êtes emportée violemment.



Plus grave encore, dans la clinique à 18 h 30, vous l'avez traitée de « petite peste, mielleuse, manipulatrice », puis de « folle » sans tenir compte de la patientèle et êtes partie, prévenant juste mon associée qui était en soins, de votre départ.

Un patient présent dans la salle d'attente a tout entendu.....

Malgré vos explications, nous estimons que votre comportement est grave et inacceptable, nous ne saurions tolérer davantage :

- des insultes
- des injures
- une déconsidération comme vous le faites de votre collègue ...

Ces insultes et jugements répétés, exprimés en présence de tiers au sein du Cabinet et réitérés au cours de la journée, rendent impossible la poursuite de votre contrat de travail... »

Le premier grief invoqué consiste en une altercation l'après-midi du vendredi 11 octobre 2020. Néanmoins le caractère conditionnel de la lettre laisse planer un doute raisonnable.

Le second grief tiendrait dans le caractère répété d'un comportement déplacé, or comme précisé dans la lettre « Ces insultes et jugements répétés, exprimés en présence de tiers au sein du Cabinet et réitérés au cours de la journée » laisse transparaître le caractère isolé de la situation. En effet le fait qu'il s'agit dans le cas présent d'une seule après-midi sur 4 ans ne saurait appuyer le caractère répété.

En effet, le sérieux de la faute ne saurait s'imputer en un acte isolé n'ayant entraîné aucun danger grave sur la sécurité des salariés. En l'espèce madame [REDACTED] travaille sur le cabinet depuis 4 ans, or seule la date du 11 octobre 2020 est retenue pour justifier du caractère réel et sérieux. Ainsi dans l'étude du contexte, il apparaît difficile d'éprouver l'existence même de conflit antérieur qu'il convient pourtant d'évaluer et qui est invoqué au travers de la pièce 12 de la défense en l'attestation de madame D [REDACTED].

De surcroît, s'il y avait lieu de démontrer l'existence d'un conflit tel qu'il rendrait impossible tout maintien dans l'entreprise de Madame [REDACTED], il conviendrait alors d'en apprécier son imputabilité. Or comme stipulé dans la lettre de licenciement il apparaît que madame C [REDACTED] était elle-même énervée « laisse je vais les faire, on ne peut rien te demander aujourd'hui car tu es énervée », laissant apparaître un doute raisonnable sur le caractère réactionnel de l'altercation.

La formation constate que sur ce fait Madame [REDACTED] n'a fait que répondre à Madame C [REDACTED]

Ainsi le comportement fautif n'est pas explicitement appuyé dans ce contexte ni son imputabilité mais il convient encore d'étudier les attestations fournies comme moyens de preuve :

Dans la première attestation du docteur P [REDACTED], « elle avait des problèmes de comportements » : les faits ne sont ni datés ni vérifiables et non suffisamment précis afin d'en apprécier la gravité. « Elle a quitté plusieurs fois son poste de travail à la suite d'une remarque », cet élément n'est pas situé dans le temps, il n'apparaît pas à un éventuel dossier disciplinaire de la salariée. « Il y a eu une altercation sévère entre elle et l'assistante alors que j'étais absente », ici cet élément n'est pas recevable dans sa qualité probante du fait de l'absence même du Docteur P [REDACTED] qui ne peut de fait en témoigner. (Pièce 8 et 14)



Dans l'attestation du Docteur F [REDACTED] s'il y a bien témoignage de deux altercations, il n'en apparait pas de cause probante, ni l'imputabilité de la faute. En effet le docteur F [REDACTED] exprime bien que « les deux parties s'exprimaient d'un ton assez violent ». Le conseil note également qu'à deux reprises les salariées ont obtempéré et obéi au supérieur hiérarchique qui n'a pas jugé impossible le maintien de l'une ou de l'autre des salariées dans l'entreprise.

Entendant également lors de l'audience l'explication des parties quant à l'absence lors de l'entretien, le conseil constate qu'il n'y a pas d'abandon de poste car l'absence du Docteur F [REDACTED] à cet entretien justifie bien que Madame [REDACTED] ne soit pas venue. En effet, cet entretien n'aurait eu de sens qu'avec le docteur présent lors de l'altercation et ne revêtait aucunement un caractère obligatoire ni disciplinaire car, comme indiqué dans l'attestation, il avait lieu « avant le début du travail ». La défense a parlé d'ailleurs d'entretien « informel » dans ses écritures.

Sur le fait que la salariée ait bien quitté son poste 10 minutes avant la fin de son service, ceci ne constitue pas en soi une faute car il s'est fait avec l'accord du docteur F [REDACTED] comme stipulé dans l'attestation, entendu à l'audience et non contesté en défense. (Pièce 6)

L'attestation de Madame D [REDACTED] atteste bien d'une dispute en 2016 avec madame [REDACTED]. Compte-tenu de la date de l'évènement (2016), le Conseil ne peut le retenir comme un problème de comportement entravant le maintien du salarié dans l'entreprise. Par ailleurs, il est possible au vu de l'absence de précision dans la date que ce fait puisse avoir plus de trois ans et donc ne puisse être invoqué à l'appui du licenciement. Cette attestation ne permet pas de raisonnablement lever le doute sur la probité des fautes ni sur leur sérieux. (pièces 9 et 12)

Si la dernière attestation montre bien qu'une dispute a eu lieu, elle ne permet d'en déterminer ni l'imputabilité de la faute ni le sérieux, l'attestation parle « d'un échange atypique » « assez violent » qui « a surpris ». De surcroît un « échange verbal » même « assez violent » ne constitue pas une faute sérieuse. Or il est explicité dans la lettre de licenciement que des insultes ont eu lieu dans des termes précis qui ne sont pas repris par l'attestation ne permettant pas ainsi d'établir un élément de preuve des dites insultes. (pièce n°13 défendeur).

La défense évoque la notion de discrétion comme obligation professionnelle en citant le contrat de travail (pièce n° 1 demanderesse). Or il est bien noté que cette discrétion s'applique aux « faits et informations dont il aura connaissance dans l'exercice de ses fonctions ». Il s'agit là d'une obligation de réserve imputée au caractère médical de l'activité et en aucune façon à un comportement « discret » comme clause contractuelle.

La mise à pied conservatoire n'est pas une sanction disciplinaire. Elle constitue une mesure provisoire en attente d'une sanction, souvent en attente d'un licenciement. Elle suspend le contrat de travail d'un salarié dont la présence dans l'entreprise pourrait être nuisible, en attendant que soit prononcée une sanction définitive. Le salarié n'est pas rémunéré sauf si la procédure confirme que le salarié n'a pas commis de faute ou que la faute n'est pas assez grave. Très rapidement la procédure disciplinaire doit être lancée avec convocation à entretien préalable à licenciement. Dans le cas contraire la mise à pied sera considérée comme étant disciplinaire, or il est constant qu'un même fait ne peut être sanctionné deux fois.

Ainsi en l'espèce nous constatons que la mise à pied conservatoire notifiée par lettre en recommandé le 29 octobre 2020 a été rémunérée, ce qui est contraire aux règles applicables dans le cadre d'une procédure pour licenciement. De surcroît, Madame [REDACTED] a été maintenue dans l'entreprise après ladite altercation. « La dispense de venir travailler » n'apparait que le 18 octobre 2020 et n'est aucunement apparentée de quelque manière que ce soit à une mise à pied. Le fait que la mise à pied a été rémunérée implique bel et bien que le salarié n'a pas commis de faute ou que la faute n'est pas assez grave.



Il résulte donc des attestations l'absence de preuve formelle sur les griefs invoqués par la lettre de licenciement et qui bornent le litige. Le conseil de céans ne peut donc pas fonder son jugement tant sur l'existence du réel que du sérieux de la faute et n'a pas pu au regard des éléments fournis lever le doute qui doit alors profiter au salarié.

En conséquence, le conseil constate que le licenciement est privé de cause réelle et sérieuse.

Sur des prétentions financières :

Conformément à la loi le salaire de référence au calcul des indemnités est basé sur la moyenne des trois derniers mois de salaire. En l'espèce 2775,25 euros brut. Les parties sont en accord sur le montant. Le salaire de référence n'est pas litigieux.

Sur les demandes de 127, 43 € à titre de rappel de salaire et 12, 74 € au titre des congés payés afférents (ramenées à la barre aux montants de 14.03 € et 1.40 €) ainsi que 5, 35 € à titre de rappel de salaire et 0, 53 € au titre des congés payés afférents.

Constatant que cette demande n'est pas motivée, que le quantum n'est pas réellement significatif dans l'affaire,

En conséquence, le conseil déboute Madame [nom] de ses demandes au titre des rappels de salaires et d'ancienneté.

Sur la demande d'indemnité de préavis et des congés payés y afférents :

L'article L 1234-1 du code du travail stipule que « Lorsque le licenciement n'est pas motivé par une faute grave, le salarié a droit :

1° S'il justifie chez le même employeur d'une ancienneté de services continus inférieure à six mois, à un préavis dont la durée est déterminée par la loi, la convention ou l'accord collectif de travail ou, à défaut, par les usages pratiqués dans la localité et la profession ;

2° S'il justifie chez le même employeur d'une ancienneté de services continus comprise entre six mois et moins de deux ans, à un préavis d'un mois ;

3° S'il justifie chez le même employeur d'une ancienneté de services continus d'au moins deux ans, à un préavis de deux mois.

Toutefois, les dispositions des 2° et 3° ne sont applicables que si la loi, la convention ou l'accord collectif de travail, le contrat de travail ou les usages ne prévoient pas un préavis ou une condition d'ancienneté de services plus favorable pour le salarié. »

En l'espèce, le licenciement est considéré comme un licenciement sans cause réelle et sérieuse et n'est donc pas motivé par une faute grave,

La salariée justifie chez le même employeur d'une ancienneté de service continue de plus de deux ans,

En conséquence, Madame [nom] se verra allouer une indemnité de préavis de deux mois $2772,25 \times 2 = 5544,50$ euros brut.

Considérant les dispositions de l'article L 3141-22 du code du travail qui nous indique que : « L.-Le congé annuel prévu par l'article L. 3141-3 ouvre droit à une indemnité égale au dixième de la rémunération brute totale perçue par le salarié au cours de la période de référence.

Pour la détermination de la rémunération brute totale, il est tenu compte :

1° De l'indemnité de congé de l'année précédente ;

2° Des indemnités afférentes à la contrepartie obligatoire en repos prévues à l'article L. 3121-11 ;

3° Des périodes assimilées à un temps de travail par les articles L. 3141-4 et L. 3141-5 qui sont considérées comme ayant donné lieu à rémunération en fonction de l'horaire de travail de l'établissement.

Lorsque la durée du congé est différente de celle prévue à l'article L. 3141-3, l'indemnité est calculée :



selon les règles fixées ci-dessus et proportionnellement à la durée du congé effectivement dû.

II. Toutefois, l'indemnité prévue au I ne peut être inférieure au montant de la rémunération qui aurait été perçue pendant la période de congé si le salarié avait continué à travailler.

Cette rémunération, sous réserve du respect des dispositions légales, est calculée en fonction :

1° Du salaire gagné dû pour la période précédant le congé ;

2° De la durée du travail effectif de l'établissement.

III.-Un arrêté du ministre chargé du travail détermine les modalités d'application du présent article dans les professions mentionnées à l'article L. 3141-30. »

Etant acquis que Madame . . . bénéficie d'une indemnité de préavis de deux mois pour un montant de 5544,50 euros, que le montant correspondant aux congés payés sur cette période correspond au 10^{ème} de ladite indemnité.

En conséquence, le conseil satisfait à sa demande de 554,45 euros au titre des congés payés afférents à l'indemnité de préavis.

Sur l'indemnité légale de licenciement :

Vu l'article L 1234-9 du code du travail qui nous indique que : « Le salarié titulaire d'un contrat de travail à durée indéterminée, licencié alors qu'il compte 8 mois d'ancienneté ininterrompus au service du même employeur, a droit, sauf en cas de faute grave, à une indemnité de licenciement.

Les modalités de calcul de cette indemnité sont fonction de la rémunération brute dont le salarié bénéficiait antérieurement à la rupture du contrat de travail. Ce taux et ces modalités sont déterminés par voie réglementaire. » et que l'article R 1234-2 du code du travail nous précise que « L'indemnité de licenciement ne peut être inférieure aux montants suivants :

1° Un quart de mois de salaire par année d'ancienneté pour les années jusqu'à dix ans ;

2° Un tiers de mois de salaire par année d'ancienneté pour les années à partir de dix ans. »

Qu'en l'espèce la SCM . . . n'a pas démontré l'existence d'une faute grave lui permettant de se dégager de son obligation,

Que Madame . . . a 4 années d'ancienneté,

Que le salaire de référence a été fixé à 2772,25 €,

Que la modalité de calcul qui s'applique est la suivante : 1° Un quart de mois de salaire par année d'ancienneté pour les années jusqu'à dix ans ;

$$(2\ 772.25/4) \times 4 = 2\ 772.25 \text{ €}$$

En conséquence, le conseil de céans condamne la SCM à verser 2 772,25 euros au titre de l'indemnité légale de licenciement.

Sur l'indemnité de licenciement sans cause réelle et sérieuse :

L'article L 1235-3 du code du travail stipule 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 de ses avantages acquis.



Si l'une ou l'autre des parties refuse cette réintégration, le juge octroie au salarié une indemnité à la charge de l'employeur, dont le montant est compris entre les montants minimaux et maximaux fixés dans le tableau ci-dessous. (...)

Pour déterminer le montant de l'indemnité, le juge peut tenir compte, le cas échéant, des indemnités de licenciement versées à l'occasion de la rupture, à l'exception de l'indemnité de licenciement mentionnée à l'article L. 1234-9.

Cette indemnité est cumulable, le cas échéant, avec les indemnités prévues aux articles L. 1235-12, L. 1235-13 et L. 1235-15, dans la limite des montants maximaux prévus au présent article ».

Qu'en l'espèce Madame [redacted] a acquis une ancienneté de 4 années entre le 30 novembre 2015 et le 29 novembre 2019, Ce barème contraint à limiter son indemnité à un mois de salaire soit 2 775,25 euros. Or Madame [redacted] sollicite 13 782 euros au titre de l'indemnité de licenciement sans cause réelle et sérieuse.

Entendant sur le préjudice que Madame [redacted] n'a toujours pas retrouvé d'emploi stable et qu'elle vit difficilement en faisant des travaux de ménage. Que le défenseur syndical atteste devant nous de ce fait mais ne livre pas les contrats car il estime que cela représente un risque pour la salariée. Entendant également qu'elle aimait son métier d'assistante dentaire et qu'elle vit ce licenciement comme un déchirement, que la situation de crise sanitaire liée à la COVID 19 ne permettra pas d'embauche prochainement,

Le conseil constate donc un préjudice manifeste lié à la perte de son emploi que l'article L1235-3 du code du travail ne permet pas de combler.

Or il convient au regard des textes internationaux d'apporter aux salariés licenciés sans motif valable une indemnité adéquate :

- La convention n° 158 de l'OIT sur le licenciement, ratifiée par la France le 16 mars 1989, stipule dans son article 10 que si les tribunaux « arrivent à la conclusion que le licenciement est injustifié, et si, compte tenu de la législation et de la pratique nationales, ils n'ont pas le pouvoir ou n'estiment pas possible dans les circonstances d'annuler le licenciement et/ou d'ordonner ou de proposer la réintégration du travailleur, ils devront être habilités à ordonner le versement d'une indemnité adéquate ou toute autre forme de réparation considérée comme appropriée ».

- L'article 24 de la charte sociale européenne du 3 mai 1996, ratifiée par la France le 7 mai 1999, qui a repris ce même principe dans les termes suivants : « En vue d'assurer l'exercice effectif du droit à la protection en cas de licenciement, les Parties s'engagent à reconnaître (...) : b) le droit des travailleurs licenciés sans motif valable à une indemnité adéquate ou à une autre réparation appropriée. ».

1. L'autorité supérieure des normes internationales

En vertu du principe de légalité, chaque norme juridique doit se conformer à l'ensemble des règles en vigueur ayant une force supérieure dans la hiérarchie des normes, ou du moins être compatible avec ces normes.

L'article 55 de la Constitution du 4 octobre 1958 indique que : « Les Traités ou accords régulièrement ratifiés ou approuvés ont, dès leur publication, une autorité supérieure à celle des lois [...] »

Dès lors le Juge ne peut apprécier un litige au regard des seules règles de droit interne et doit tenir compte des textes internationaux qui, ayant été régulièrement ratifiés, ont force de loi en France à compter de leur publication par décret.

L'article 3 du Décret n°53-192 du 14 mars 1953 relatif à la ratification et à la publication des engagements internationaux souscrits par la France indique dans son article 3 :

« Après transmission au ministre des affaires étrangères et, s'il y a lieu, ratification, les conventions, accords, protocoles ou règlements, prévus aux articles précédents et de nature à affecter par leur



application, les droits ou les obligations des particuliers, doivent être publiés au Journal officiel de la République française. »

A la suite de visa exprès de ce Décret de 1953, est intervenue la publication du Décret n°90-140 du 9 février 1990 portant publication de la Convention 158 de l'OIT et du Décret 2000-110 du 4 février 2000 portant publication de la Charte sociale européenne (révisée) et de son annexe.

Ainsi les conventions et traités internationaux, en vertu de l'article 55 de la Constitution qui leur confère une autorité supérieure à celle de la loi interne, instituent « un ordre juridique propre » intégré en droit interne et en raison de cette spécificité qui découle de l'article 55, l'ordre juridique qu'ils créent « est directement applicable aux ressortissants » des états « et s'impose à leurs juridictions. »

Tout juge français doit donc s'approprier le sens des normes internationales ratifiées par la France et les mettre directement en œuvre en vérifiant la conformité des normes internes aux droits et principes qu'elles énoncent pour, en cas d'incompatibilité, écarter l'application de la norme interne au cas qui leur est soumis.

Ce contrôle de conventionnalité est ouvert au juge même si la norme de droit interne a été jugée conforme à la Constitution par le Conseil Constitutionnel, qui lui, n'est pas compétent pour opérer ce contrôle (Cons. Const. 12 mai 2010, n°2010-605 DC) ;

La Cour de Cassation comme le Conseil d'Etat ont de longue date consacré ce contrôle de conventionnalité qui a notamment conduit, devant le juge prud'homal, à faire échec à la réforme du Contrat Nouvelles Embauches, dont la « période de consolidation » de 2 ans, pendant laquelle le salarié était privé des règles protectrices en matière de licenciement, a été jugée d'une durée déraisonnable et contraire à la Convention 158 de l'OIT. (CPH Longjumeau, 28 avril 2006, De Wee c/ Philippe Samzun ; n° 06/00316 ; CA Paris, 18ème E, 6 juillet 2007, n° S06/06992 ; Cass. Soc. 1er juillet 2008 n°07-44124).

2. L'invocabilité du droit à une indemnité adéquate

Les dispositions de la Convention 158 de l'OIT ont ainsi été invoquées utilement, à plusieurs reprises, pour écarter l'application de textes français qui n'en respectaient pas les termes et objectifs.

Dans ses avis du 17 juillet 2019 (n°15012 et 15013), l'Assemblée Plénière de la Cour de Cassation a confirmé que l'article 10 de la Convention 158 de l'OIT était directement invocable dans les litiges entre particuliers.

Ces mêmes avis énoncent en revanche que l'article 24 de la Charte sociale européenne ne disposerait pas de cet effet direct en droit interne.

Et ce, sans explication et contre toute logique, puisque :

- La Charte sociale européenne est un traité du Conseil de l'Europe. Le Conseil d'Etat a déjà reconnu qu'il s'agissait d'un traité international (CE, 7 juillet 2000, Fédération nationale des associations tutélaires, n°213461). La Charte est visée expressément par l'article 151 du Traité sur le Fonctionnement de l'Union Européenne. Elle est le pendant social de la Convention Européenne des Droits de l'Homme, qui se réfère aux droits civils et politiques. Elle est dès lors considérée comme la Constitution sociale de l'Europe et constitue un texte de droit primaire.

- Le Conseil d'Etat a précisément souligné que son article 24 est directement invocable devant le juge français puisque « ses stipulations, dont l'objet n'est pas de régir exclusivement les relations entre les Etats (...) ne requièrent l'intervention d'aucun acte complémentaire pour produire des effets à l'égard des particuliers » (CE 10 février 2014, n°358992, Fischer)

Le Conseil d'Etat a donc admis que le droit à une indemnité adéquate est un droit subjectif que les travailleurs peuvent opposer à leur employeur en l'invoquant directement devant le juge

La Cour de Cassation a été d'un avis contraire en prétendant que la Charte laisse aux Etats une marge d'appréciation trop importante pour l'appliquer dans les litiges entre particuliers.



La Charte est pourtant un traité ne nécessitant pas d'acte de transposition.

Ainsi rien ne justifie de créer une distorsion entre les travailleurs pouvant se prévaloir de l'article 24 contre un employeur de droit public (en l'occurrence la chambre des métiers et de l'artisanat dans l'affaire Fischer tranchée en 2014) et les salariés qui ne seraient pas autorisés à le faire à l'encontre d'un employeur privé.

La Cour de Cassation avait réaffirmé très récemment sa volonté d'inscrire « les contours de l'effet direct des conventions internationales dans des traits similaires à ceux définis par la jurisprudence du Conseil d'Etat. » et concluait sa note accompagnant l'arrêt Ikea du 14 novembre 2018 (n°17-18259) en soulignant qu'il y a « effet direct y compris à l'égard d'un acte de nature législative dès lors que ces dispositions internationales de fond attribuent des droits subjectifs aux particuliers que ceux-ci peuvent faire valoir devant le juge judiciaire ».

Les avis du 17 juillet 2019 sont donc en rupture inexplicable avec cette analyse qui rejoignait celle du Conseil d'Etat.

La Charte a pourtant été, comme on l'a rappelé plus haut, publiée par Décret en sa qualité « d'engagements internationaux de nature à affecter, par leur application, les droits des particuliers ». (Décret du 4 février 2000 visant le décret du 14 mars 1953)

Une lecture fidèle, et complète de la Charte, **ne conduit à y voir aucune « marge d'appréciation » laissée aux Etats mais seulement un choix possible parmi les articles les liant.**

Or la France est justement l'un des rares Etats qui a choisi, librement, et très clairement, de se considérer comme liée par l'ensemble des articles de la partie II, dont l'article 24.

Comme le Conseil d'Etat l'a souligné, aucune absence d'effet direct « ne saurait être déduite de la seule circonstance que la stipulation désigne les États parties comme sujets de l'obligation qu'elle définit ». (Arrêt d'Assemblée du Conseil d'Etat du 11 avril 2012, GISTI et FAPIL, n° 322326)

La Charte se réfère d'ailleurs constamment aux termes « obligations » et « engagements juridiques ».

Il ne peut y être apporté de restrictions que par une loi et à la condition qu'elles soient « nécessaires, dans une société démocratique, pour garantir le respect des droits et des libertés d'autrui ou pour protéger l'ordre public, la sécurité nationale, la santé publique ou les bonnes mœurs. » (article G de la partie IV)

En tout état de cause, il est déraisonnable de distinguer l'article 10 de la Convention 158 de l'OIT et l'article 24 de la Charte sociale européenne, pour considérer que la rédaction de ce premier texte fait naître des droits subjectifs pour les justiciables tout en déniait cette faculté au second, alors que ces textes sont rédigés dans les mêmes termes.

Ce, d'autant que l'article 24 prévoit expressément la reconnaissance d'un droit : « **le droit des travailleurs licenciés sans motif valable à une indemnité adéquate** ».

Enfin, conformément à l'article L 441-3 du Code de l'Organisation Judiciaire, un avis de la Cour de cassation ne lie aucune juridiction, pas même celle qui en a fait la demande. Il ne lie même pas la Cour de Cassation elle-même. Il lui est d'ailleurs arrivé à plusieurs reprises de ne pas suivre un avis qu'elle avait rendu précédemment.

Dès lors, le conseil reconnaît l'effet direct de l'article 24 de la Charte sociale.

Il reste en tout état de cause a minima nécessaire de se référer à la notion d'indemnité adéquate telle qu'appliquée dans le cadre européen de la Charte pour éclairer l'application de la convention 158 de l'OIT puisque le terme est identique dans les deux textes.

La Cour de Cassation a ainsi fréquemment visé les articles 5 et 6 de la Charte Sociale Européenne sur la liberté syndicale et le droit à la négociation collective dans de nombreuses décisions dans le cadre de sa pratique de la motivation enrichie (Soc. 14 mai 2010, n°09-60.426 ; Soc. 9 nov. 2010, n°09-42.064, 09-42.065, 09-42.066, 09-42.067, 09-42.068, et 09-42.069 ; 10 nov. 2010, n°09-72.856



; Soc. 1^{er} déc. 2010, n° 10-60.117 ; Soc. 8 déc. 2010, n° 10-60.223). La haute juridiction s'y référerait encore directement dans un arrêt du 15 novembre 2017 (n° 16-24884).

3. La notion d'indemnité adéquate est fiable et précise

Selon les avis du 17 juillet 2019, le terme « adéquat » réserverait aux Etats signataires une marge d'appréciation rendant les nouveaux plafonds d'indemnisation français compatibles avec l'article 10 de la Convention 158 de l'OIT. La Convention n°158, à l'instar de la Charte sociale européenne, a été rédigée en français et en anglais.

Le terme « adéquat » a été choisi dans la version française en considération de son sens et parce qu'il correspond à une notion précise. Son étymologie découle du latin ad-aequatus : rendu égal. Le Dictionnaire de l'Académie Française, qui sert de référence pour la traduction des textes internationaux, en donne ainsi la définition suivante : « Qui rend compte de son objet de façon parfaite et exhaustive. ».

L'annexe 7 du Manuel de rédaction des Instruments de l'OIT indique quant à lui qu'en français, le terme « adéquat » est employé souvent dans le sens d'« approprié » pour signifier « adapté à un usage déterminé ou encore bien adapté, qui convient aux circonstances »,

L'OIT reconnaît donc bien à ce terme un contenu fiable et précis qui ne nécessite pas d'interprétation, et encore moins de marge d'appréciation pour les Etats.

Il résulte des textes que la finalité poursuivie par la convention 158 de l'OIT et l'article 24 de la Charte sociale européenne est la protection des salariés contre des licenciements injustifiés et la réparation de leur préjudice, le cas échéant.

C'est donc au regard de ce seul objectif que doit être apprécié le caractère approprié de l'indemnisation, sans pouvoir se référer à des considérations extérieures à ces textes, notamment d'ordre économique.

Il n'y a pas de marge d'appréciation étatique sans texte et la Convention n'en a pas prévu.

S'il existe une marge d'appréciation, elle appartient aux juges, dans les litiges dont ils sont saisis, pour apprécier le préjudice et la réparation appropriée qu'il nécessite, sous la forme d'une indemnité adéquate.

Or la Cour de Cassation a toujours souligné « la nécessité de garantir qu'il soit donné pleinement effet » aux dispositions des conventions, et notamment la convention 158 (Cass. Soc. 1^{er} juillet 2008, n° 07-44124) et sa volonté de se conformer à cet effet à l'interprétation donnée aux textes internationaux par l'organe international chargé d'en contrôler l'application. Dans un arrêt du 14 novembre 2018 (n°17-18259), elle mentionne même directement un rapport de l'OIT dans sa décision.

En matière de licenciement, c'est évidemment la réintégration dans l'emploi qui correspondrait à la réparation la plus appropriée, mais la loi du 13 juillet 1973 n'en a fait qu'une faculté à laquelle l'employeur peut s'opposer pour les salariés licenciés sans cause réelle ni sérieuse.

Dès lors sachant que la réintégration que le juge peut « proposer » n'est en réalité jamais mise en œuvre et s'y référer dans les avis du 17 juillet 2019 n'a aucune pertinence.

La réparation appropriée des préjudices des salariés licenciés sans cause réelle et sérieuse en France passe nécessairement et uniquement par la **fixation d'une indemnité adéquate**.

Lorsque la France a ratifié la convention n°158 de l'OIT, elle disposait d'un régime d'indemnisation conforme au sens qu'elle-même et que le comité des experts de l'OIT donne au terme « adéquat ».

Or, la présence d'un plafond empêche l'indemnité de permettre la réparation d'un préjudice dans son entier, de façon adaptée, parfaite et exhaustive.



4. Une indemnité adéquate doit prendre en compte l'intégralité du préjudice et ne doit pas l'amoindrir.

La réparation adéquate ne peut pas être partielle, le plafonnement limite nécessairement de par sa nature même l'adéquation réparation/préjudice. En effet ainsi limitée elle ne peut de par sa nature figée être égale au préjudice ni en rendre compte dans son entièreté.

La Cour de Cassation nous rappelle que « la victime doit être replacée dans une situation aussi proche que possible de celle qui aurait été la sienne si le fait dommageable ne s'était pas produit », ce qui se résume par « tout le préjudice et rien que le préjudice ». (Cass. Crim, 13 décembre 1995, n° 95-80.790 ; Cass. Civ 3, 3 décembre 2015, n°13-22503 ; Cass. Civ. 2 29 juin 2017 n°16-17228 ; Cass. Soc. 14 septembre 2017 n°16-11563)

C'est encore en soulignant qu'il ne faut ni perte, ni profit, que la Chambre Sociale vient très récemment de rappeler que c'est dans le cadre de l'indemnisation du licenciement que les préjudices nés de la perte d'emploi doivent tous être réparés, intégralement, et sans autre fondement possible pour cette indemnisation.

Il s'agissait en l'espèce d'un licenciement nul mais ce point n'est pas déterminant, s'agissant de la compensation du dommage résultant de la perte de chance de percevoir l'intégralité de la pension de retraite à laquelle la salariée aurait eu droit si son contrat de travail n'avait pas été rompu avant son départ à la retraite, ce préjudice pénalisant dans les mêmes conditions tout salarié licencié sans cause réelle ni sérieuse (Cass. Soc. 11 septembre 2019, n°17-27984).

Or avec un plafond n'évoluant qu'en considération de l'ancienneté, le barème ne permet pas au juge de tenir compte de l'ensemble des éléments de situation du salarié qui alimentent ses préjudices financiers, professionnels et moraux.

Une ancienneté faible n'exclut pas la nécessité d'indemniser en fonction notamment :

- d'une situation personnelle rendant critique la perte d'emploi (âge, situation de famille, handicap...)
- et/ou ou d'une situation professionnelle rendant la recherche d'un nouvel emploi plus difficile (éloignement géographique, spécialité rare,...) ;
- et/ou d'un préjudice professionnel réel plus lourd que l'ancienneté ne permet de le mesurer (par exemple salarié pouvant avoir été démarché alors qu'il était en poste et a ainsi renoncé à l'ancienneté de son ancien contrat pour subir finalement un licenciement...).

Le critère de l'ancienneté est loin d'être le plus déterminant. L'indemnisation chômage n'assurant un maintien de revenus que très partiel (57% de l'ancienne rémunération), plus le salarié est en difficulté dans sa recherche d'un nouvel emploi, plus ses préjudices s'accroissent. A ancienneté égale, ce n'est pas la durée de son ancien emploi mais celle de sa recherche d'un nouvel emploi, ou la faiblesse de rémunération du nouvel emploi qu'il aura été contraint d'accepter pour sortir du chômage, qui seront les plus déterminants de ses préjudices financiers et professionnels.

Or dans le cas d'espèce Madame au-delà de ne pas retrouver d'emploi dans les mêmes conditions que celles qu'elle a perdues n'a retrouvé aucun emploi ni stable ni égal. Elle témoigne bien vivre de petits contrats de ménages de temps en temps. Le contexte sanitaire actuel constituant un frein supplémentaire à l'embauche en cabinets dentaires pour la plupart fermés doit rentrer en compte dans l'appréciation du préjudice subi par la privation de son emploi.

Cette mécanique forfaitaire d'un barème calqué sur le seul critère de l'ancienneté a d'ailleurs été censurée par la Cour Constitutionnelle Italienne, notamment au visa de l'article 24 de la Charte Sociale Européenne, alors que dans ce pays, le barème est nettement plus élevé qu'en France, indemnisant le salarié entre 6 et 36 mois de salaire.

En amont le Comité européen des droits sociaux (CEDS), organe en charge de l'interprétation de la Charte sociale européenne, avait déjà jugé la loi finlandaise contraire à la charte en soulignant que « dans certains cas de licenciement abusif, l'octroi d'une indemnisation à hauteur de 24 mois peut ne pas suffire pour compenser les pertes et le préjudice subis. (...) (et) laisser subsister des situations



dans lesquelles l'indemnisation accordée ne couvre pas le préjudice subi » et ce, d'autant plus en l'absence de « voies de droit alternatives prévues pour constituer un recours dans de telles situations ». (CEDS 8 septembre 2016, n°106/2014, § 45)

Le CEDS conclut que « tout plafonnement qui aurait pour effet que les indemnités octroyées ne sont pas en rapport avec le préjudice subi (...) est en principe, contraire à la Charte. ».

De plus, le barème français module le plafond selon la seule ancienneté du salarié en démarrant à un mois seulement, imposant une indemnisation faible au regard du principe de juste adéquation.

Dans les relations contractuelles où l'ancienneté reste faible l'écart entre le minimum et le maximum est si étroit qu'il contraint les juges du fond dans leurs appréciations du préjudice. « Statuer dans les bornes du barème » rend la marge d'appréciation inexistante : pour une ancienneté de 2 ans, le plancher est de 3 mois et le plafond de 3,5 mois et pour une ancienneté de 3 ans, le plancher est de 3 mois et le plafond de 4...

En outre les plafonds ont été fixés à partir de moyennes d'indemnisation calculées en retenant un panel de décisions de justice antérieures alors que, le préjudice étant par nature personnel, il ne saurait être comparé à une autre situation.

Cette indemnisation moyenne telle qu'elle a été calculée conduit en réalité à une indemnisation maximale, en totale contradiction avec le principe d'une indemnisation adéquate.

L'insuffisance des plafonds est ainsi démontrée, et ce, à l'égard de toutes les catégories de salariés, et pas seulement ceux dont l'ancienneté est la plus faible.

La faiblesse des plafonds laissant bien trop peu de place à une prise en compte de tous les critères qui doivent être mobilisés pour évaluer le préjudice, la marge de manœuvre des juges est toute théorique et ne correspond pas à un mécanisme approprié de réparation dans une recherche de juste adéquation au préjudice.

5. L'indemnité n'est adéquate que si elle est dissuasive

Les plafonds français, ainsi fixés aussi bas, ne correspondent plus à des « indemnités d'un montant suffisamment élevé pour dissuader l'employeur », autre critère dégagé par le CEDS dans sa décision du 8 septembre 2016 pour définir ce qu'est un mécanisme d'indemnisation approprié.

Les plafonds ainsi construits permettent inexorablement un provisionnement de fonds nécessaire à d'éventuelles poursuites. Il sécurise l'entreprise et ne favorise pas le principe de dissuasion. L'employeur connaissant d'avance le montant maximum alloué en cas de licenciement sans cause réelle et sérieuse.

Et moins le salarié sera ancien ou bien rémunéré, plus il sera fragilisé dans sa relation de travail, l'employeur n'étant aucunement dissuadé de le licencier sans motif valable.

Ainsi, c'est bien la sanction de la violation de la loi qui perd son effet dissuasif.

Le principe d'un plafonnement est particulièrement inconcevable à l'égard d'une faute intentionnelle, ce que constitue bien l'acte de licencier sans motif valable.

Or la nécessité d'une sanction suffisamment dissuasive n'est pas présente uniquement dans les décisions du CEDS ; elle figure aussi dans la jurisprudence du Conseil Constitutionnel, notamment dans sa décision du 13 octobre 2016. (CC Décision n° 2016-582 QPC du 13 octobre 2016) Le droit français intègre donc bien également cette exigence d'effet dissuasif de la sanction, indispensable à l'effectivité de la règle de droit.

La Cour Constitutionnelle Italienne n'a pas manqué de souligner que le principe d'un plafonnement est contraire à l'effet dissuasif que doit assurer la législation mettant en œuvre l'interdiction des licenciements abusifs (C. Const. Ital. 26 septembre 2018, arrêt n°194).



Et le comité de la liberté syndicale de l'OIT avait déjà pris position en ce sens dans plusieurs rapports dans lesquels il souligne à l'égard des licenciements antisyndicaux que « l'indemnisation accordée doit être adéquate pour constituer une sanction dissuasive, compte tenu du préjudice causé et de la nécessité d'éviter que de tels actes se reproduisent dans l'avenir » (Comité de la Liberté Syndicale de l'OIT : 349ème rapport, mars 2008 p.33 ; 370ème rapport, oct. 2013 p.182 ; 382ème rapport, nov. 2017 p.131, cités par G. Loiseau, Bull Joly Travail avril 2019 p.51).

Ceci vaut pour tout licenciement abusif dont il faut protéger l'ensemble des salariés, afin que l'interdiction de licencier sans motif valable reste réellement effective.

6. L'absence d'autre voie d'indemnisation

Enfin il n'existe aucune autre voie pour que le salarié licencié sans motif valable puisse ensuite obtenir une indemnisation complémentaire.

Depuis la loi du 13 juillet 1973, l'action permettant au salarié d'obtenir une indemnité pour licenciement sans cause réelle et sérieuse est exclusive de toute autre action sur le terrain de la responsabilité civile.

Si quelques décisions de justice allouent en effet des dommages et intérêts au salarié licencié dans des conditions vexatoires ou portant atteinte à sa dignité, c'est en raison d'une faute particulière et distincte qui s'est ajoutée à l'infraction que constitue le licenciement sans motif valable.

Pour la Cour de cassation, il n'existe en effet qu'une seule voie ouverte pour l'indemnisation des préjudices nés de la faute constituée par l'absence de motif valable de licenciement : c'est l'article L. 1235-3 du Code du travail. Et elle applique ce principe avec la plus grande rigueur dans ses arrêts les plus récents, comme on l'a vu avec l'arrêt précité du 11 septembre 2019 à l'égard du préjudice sur la retraite, dans le droit fil de ce qui avait déjà été énoncé deux ans plus tôt à l'égard du préjudice résultant de la privation du bénéfice d'un plan de sauvegarde de l'emploi. (Cass. soc., 14 septembre 2017, n° 16-11.563, publié, visant également le principe de réparation intégrale).

Qu'il s'agisse d'indemniser un licenciement nul ou sans cause réelle et sérieuse, la rigueur opposée sera la même : c'est dans le cadre de l'indemnisation du licenciement que l'ensemble des préjudices découlant de la rupture doit être indemnisé, mais dans le cas d'un licenciement sans motif valable, la loi française plafonne désormais cette voie unique d'indemnisation.

Il faut donc inclure dans l'indemnité, désormais plafonnée, l'ensemble des préjudices découlant de la privation d'emploi.

Qu'il existe une indemnisation spécifique des licenciements nuls prévue par l'article L. 1235-3-1, ne peut permettre de considérer que la nouvelle loi française respecterait les exigences d'une indemnisation adéquate puisque ces voies d'indemnisation des licenciements nuls relèvent d'un régime juridique spécifique, qui n'est pas applicable aux salariés licenciés sans motif valable.

Il en résulte que l'article L. 1235-3 ne respecte pas le droit à une indemnité adéquate garanti par l'article 10 de la Convention 158 de l'OIT.

Il a déjà été rappelé que les avis de la cour de cassation, qui ne procédait qu'à un contrôle abstrait, ne lient pas les juges du fond.

Notre formation quant à elle, en sa qualité de Juge du fond, doit exercer pleinement ce contrôle de conventionalité dans le cadre du litige qui lui est soumis.

Comme il en a été justifié plus haut, les préjudices de Mme [nom] sont évalués aujourd'hui bien au-delà du plafond d'indemnisation auquel la condamne le barème en raison du seul critère de son ancienneté.

L'indemnisation adéquate ne saurait être déconnectée de la réalité des préjudices subis. Cette réparation doit donc pouvoir être individualisée « in concreto ».



Dans le présent litige, nous sommes saisis des éléments justifiant que le plafond ne permet pas l'indemnisation des préjudices subis.

Il convient donc d'assurer à Madame *[nom]* le bénéfice d'une indemnité adéquate, ce qui commande d'écarter le plafond, dans le respect des engagements internationaux de la France.

Attendu qu'en conséquence, compte-tenu du licenciement sans cause réelle et sérieuse et du préjudice matériel et moral qu'elle a nécessairement subi du fait de la perte de son emploi, n'ayant depuis pas retrouvé d'emploi, elle sollicite la condamnation de son employeur à la somme de 13 782 € nets CSG/RDS. Cette indemnité correspondant à 5 mois de salaire.

Pour autant et en conséquence, le conseil condamne la SCM à verser à Madame *[nom]* une indemnité qu'il juge adéquate pour un montant de 5 mois de salaire soit 5 x 2772,25 euros, limité à hauteur de la demande, soit 13 782 euros.

Sur l'article 700 du Code de Procédure Civile :

Attendu que l'article 700 du code de procédure civile dispose : « Le juge condamne la partie tenue aux dépens ou qui perd son procès à payer :

1° A l'autre partie la somme qu'il détermine, au titre des frais exposés et non compris dans les dépens ;

2° Et, le cas échéant, à l'avocat du bénéficiaire de l'aide juridictionnelle partielle ou totale une somme au titre des honoraires et frais, non compris dans les dépens, que le bénéficiaire de l'aide aurait exposés s'il n'avait pas eu cette aide. Dans ce cas, il est procédé comme il est dit aux alinéas 3 et 4 de l'article 37 de la loi n° 91-647 du 10 juillet 1991.

Dans tous les cas, 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 ces condamnations. Néanmoins, s'il alloue une somme au titre du 2° du présent article, celle-ci ne peut être inférieure à la part contributive de l'Etat. ».

Qu'en l'espèce, la demanderesse a été contrainte de saisir le conseil des prud'hommes pour faire légitimer ses droits, il est dès lors économiquement injustifié de laisser à sa charge les frais exposés et non compris dans les dépens.

Qu'en conséquence la SCM se verra condamnée à verser à Madame *[nom]* la somme de 1000 euros au titre de l'article 700 du Code de Procédure civile.

Sur les dépens et frais irrépétibles :

L'article 695 du Code de procédure civile stipule que : « Les dépens afférents aux instances, actes et procédures d'exécution comprennent :

1° Les droits, taxes, redevances ou émoluments perçus par les secrétariats des juridictions ou l'administration des impôts à l'exception des droits, taxes et pénalités éventuellement dus sur les actes et titres produits à l'appui des prétentions des parties ;

2° Les frais de traduction des actes lorsque celle-ci est rendue nécessaire par la loi ou par un engagement international ;

3° Les indemnités des témoins ;

4° La rémunération des techniciens ;

5° Les débours tarifés ;

6° Les émoluments des officiers publics ou ministériels ;

7° La rémunération des avocats dans la mesure où elle est réglementée y compris les droits de plaidoirie ;

8° Les frais occasionnés par la notification d'un acte à l'étranger ;

9° Les frais d'interprétariat et de traduction rendus nécessaires par les mesures d'instruction



effectuées à l'étranger à la demande des juridictions dans le cadre du règlement (CE) n° 1206/2001 du Conseil du 28 mai 2001 relatif à la coopération entre les juridictions des Etats membres dans le domaine de l'obtention des preuves en matière civile et commerciale ;

10° Les enquêtes sociales ordonnées en application des articles 1072, 1171 et 1221 ;

11° La rémunération de la personne désignée par le juge pour entendre le mineur, en application de l'article 388-1 du code civil. »

L'article 696 du Code de procédure civile dispose : « 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 d'une autre partie.

Les conditions dans lesquelles il peut être mis à la charge d'une partie qui bénéficie de l'aide juridictionnelle tout ou partie des dépens de l'instance sont fixées par les dispositions de la loi n° 91-647 du 10 juillet 1991 et du décret n° 91-1266 du 19 décembre 1991. »

Qu'en l'espèce, **la SCM**

est la partie perdante,

En conséquence, le conseil condamne **la SCM**
dépens.

aux entiers

Sur l'exécution provisoire :

L'article 515 du Code de Procédure Civile dispose : « Hors les cas où elle est de droit, l'exécution provisoire peut être ordonnée, 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.

Elle peut être ordonnée pour tout ou partie de la condamnation. »

Qu'en l'espèce, l'exécution n'est pas interdite par la loi et est compatible avec la nature de l'affaire;

En conséquence le conseil ordonne l'exécution provisoire au titre de l'article 515 du code de procédure civile.

Sur la demande reconventionnelle de la SCM

Attendu que le conseil des prud'hommes a fait droit aux demandes de Madame

et a

écarté la faute grave. Les demandes reconventionnelles tombent de facto.

En conséquence, le conseil déboute la partie perdante de ses demandes reconventionnelles.

PAR CES MOTIFS

Le Conseil des Prud'hommes de Rambouillet, section Activités diverses, après en avoir délibéré conformément à la loi, statuant publiquement par jugement contradictoire et en premier ressort, par mise à disposition au greffe le 20 novembre 2020, conformément à l'article 453 du Code de Procédure Civile :

JUGE que Madame **F**

est recevable dans ses demandes,

DIT que le licenciement de Madame
et sérieuse,

est dépourvu de cause réelle

FIXE la moyenne des salaires à la somme de **2 772, 25 €** conformément aux dispositions de l'article R 1454-28 du Code du Travail,



CONDAMNE la SCM à verser à Madame
les sommes de :

- **5544,50 €** (cinq mille cinq cent quarante quatre euros cinquante centimes) au titre de l'indemnité compensatrice de préavis et **554,45 €** (cinq cent cinquante quatre euros quarante cinq centimes) au titre des congés payés afférents
- **2772,25 €** (deux mille sept cent soixante douze euros vingt cinq centimes) au titre de l'indemnité légale de licenciement
- **13782,00 €** (treize mille sept cent quatre vingt deux euros) au titre de l'indemnité de licenciement sans cause réelle et sérieuse
- **1000,00 €** (mille euros) au titre de l'article 700 du Code de Procédure Civile

DÉBOUTE Madame du surplus de ses demandes,

DÉBOUTE la SCM de ses demandes reconventionnelles,

ORDONNE à la SCM de délivrer à Madame son certificat de travail, un bulletin de salaire ainsi que son attestation Pôle Emploi conformes à la présente décision, sous astreinte de cinquante euros (50,00 euros) par jour à compter de quinze jours à partir de la notification du jugement. Le conseil se réservant le droit de liquider l'astreinte.

ORDONNE l'exécution provisoire du présent jugement sur le fondement de l'article 515 du code de procédure civile,

CONDAMNE la SCM aux entiers dépens y compris les frais éventuels d'exécution.

Ainsi jugé et prononcé les jours, mois et an susdits.

LE GREFFIER,

**P/LEPRÉSIDENT empêché,
Julien FRESSENGE**



Pour copie conforme