

**JUGEMENT**

**RG N° N° RG F 21/00019 - N° Portalis  
DCWD-X-B7F-FRC**

**Audience du : 11 Juin 2021**

**SECTION Industrie**

**M.**

**AFFAIRE**

Assistée de Monsieur Pierre ROMASZKO (Défenseur syndical  
ouvrier)

**contre**

DEMANDEUR

**MINUTE N°**

**M.**

Assisté de Me Anaïs PRONZAC (Avocat au barreau de CAHORS)  
substituant Me Mustapha YASSFY (Avocat au barreau de CAHORS)

**JUGEMENT DU  
11 Juin 2021**

DEFENDEUR

**Qualification :  
Contradictoire  
premier ressort**

- Composition du bureau de jugement lors des débats et du délibéré

Notification le :

Madame Cynthia GABAUDE, Juge Départementaire, Président  
Madame Christine PEZANT, Président Conseiller (S)  
Monsieur Gilles BELLIVIER, Assesseur Conseiller (S)  
Monsieur Pascal MOUKARZEL, Assesseur Conseiller (E)  
Madame Fanny PARRE, Assesseur Conseiller (E)  
Assistés lors des débats de Madame Mireille GARAFAN, Greffier

Date de la réception

par le demandeur :

par le défendeur :

**PROCEDURE**

Expédition revêtue de  
la formule exécutoire  
délivrée

- Date de la réception de la demande : 09 Février 2021

le :

- Bureau de Conciliation et d'Orientation du 08 Mars 2021

à :

- Convocations envoyées le 09 Février 2021

- Renvoi BJ avec délai de communication de pièces

- Bureau de jugement du 12 Avril 2021

- Renvoi Juge départiteur

- Débats à l'audience de Départage section du 21 Mai 2021  
(convocations envoyées le 16 Avril 2021)

- Prononcé de la décision fixé à la date du 11 Juin 2021

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

## EXPOSE DU LITIGE

Le 3 novembre 2014, M. [REDACTED] a été embauchée par M. [REDACTED] exerçant sous le statut d'entrepreneur individuel, en qualité de secrétaire, qualification ETAM, niveau A, en contrat à durée indéterminée, moyennant une rémunération mensuelle brute de 1.722,68 € pour un horaire mensuel moyen de 151,67 heures.

L'entreprise : [REDACTED] a pour activité les travaux de charpente et de toiture et dépend de la convention collective des employés, techniciens et agents de maîtrise du bâtiment - IDCC 2609.

M. [REDACTED] a été placée en arrêt de travail pour dépression du 11 juillet 2020 au 26 octobre 2020.

Cet arrêt de travail a été suivi d'un mi-temps thérapeutique devant se terminer le 25 janvier 2021.

Après trois semaines de congés, M. [REDACTED] a repris son poste de travail le 14 janvier 2021.

Il sera précisé que M. [REDACTED] et M. [REDACTED] ont entretenu une relation durant sept ans et se sont séparés au cours du mois d'avril 2020.

Le 14 janvier 2021, alors que M. [REDACTED] se présentait à son poste de travail, une altercation violente a eu lieu entre M. [REDACTED] et elle, suite à laquelle elle a déposé plainte à la gendarmerie pour violences commises à son encontre.

M. [REDACTED] a été convoqué le 24 février 2021 devant le Délégué du Procureur dans le cadre d'une proposition de composition pénale. Il a accepté la peine de 400,00 € qui lui a été proposée et été condamné pour "avoir à Figeac, le 14 janvier 2021, en tout cas sur le territoire national et depuis temps non prescrit, volontairement commis des violences n'ayant pas entraîné d'incapacité de travail sur la personne de M. [REDACTED] Nadine, avec cette circonstance que les faits ont été commis par le conjoint, ou le concubin de la victime".

M. [REDACTED] a saisi le Conseil de Prud'hommes le 9 février 2021.

Les parties ont été convoquées pour le Bureau de Conciliation et d'Orientation du 8 mars 2021 et l'affaire a été renvoyée devant le bureau de jugement du 29 mars 2021.

Le Conseil de Prud'hommes s'est déclaré en partage de voix le 12 avril 2021. L'affaire a été appelée à l'audience de départage du 21 mai 2021.

Dans ses dernières écritures reprises oralement à l'audience, M. [REDACTED] demande au Conseil de Prud'hommes de :

- prononcer la résiliation judiciaire du contrat de travail aux torts exclusifs de l'employeur,
- dire que la résiliation judiciaire produit les effets d'un licenciement dépourvu de cause réelle et sérieuse,
- condamner M. [REDACTED] à lui verser la somme de 2.685,40 € net au

titre de l'indemnité de licenciement sur les fondements de l'article 8.5 de la convention collective nationale des employés, techniciens et agents de maîtrise du bâtiment du 12 juillet 2006,

- dire et juger que doit être écarté le plafonnement prévu par l'article L.1235-3 du Code du Travail en raison de son inconventionnalité, ce plafonnement violant les dispositions de l'article 24 de la Charte Sociale Européenne, les articles 4 et 10 de la Convention OIT n° 158 ainsi que l'article 6.1 de la CEDH,

- condamner M. [redacted] à lui verser la somme de 37.200,00 € net sur les dispositions de l'article 24 de la Charte Sociale Européenne, les articles 4 et 10 de la Convention OIT n° 158 ainsi que l'article 6.1 de la CEDH en réparation de l'ensemble des préjudices professionnels, financiers et moraux subis dans le cadre de son licenciement.

- condamner M. [redacted] à lui remettre les documents de fin de contrat suivants :

- \* certificat de travail,
- \* attestation Pôle Emploi,
- \* reçu pour solde de tout compte,

le tout sous astreinte de 100.00 € par document et par jour de retard 15 jours après la notification du jugement,

- dire que le jugement est assorti de l'exécution provisoire de plein droit au regard de l'article R.1454-28 du Code du Travail,

- fixer la moyenne des trois derniers bulletins de salaire à 2.033.00 €,

- pour le surplus ordonner l'exécution provisoire sur le fondement de l'article 515 du Code de Procédure Civile,

- condamner l'employeur à lui verser la somme de 1.000,00 € au titre de l'article 700 du Code de Procédure Civile,

- condamner l'employeur aux entiers dépens sur le fondement de l'article 695 du Code de Procédure Civile ainsi qu'aux éventuels frais d'huissier pour l'exécution forcée du jugement à intervenir.

Elle soutient que les violences commises à son encontre dans le cadre du travail justifient que soit prononcée la résiliation judiciaire du contrat de travail aux torts de l'employeur, laquelle doit produire les effets d'un licenciement dépourvu de cause réelle et sérieuse.

Elle fait valoir qu'une ancienneté faible n'exclut pas la nécessité d'indemniser en fonction notamment d'une situation personnelle rendant critique la perte d'emploi (âge, délai pour retrouver un emploi, situation géographique) et des difficultés pour changer d'emploi et accéder à une formation.

Elle précise avoir 58 ans et se retrouver au chômage dans un contexte où le retour à l'emploi est particulièrement difficile, sur notre territoire, dans cette tranche d'âge, soulignant que les dernières statistiques de Pôle Emploi en la matière pour la fin 2020 évoquent un délai de 687 jours dans la tranche d'âge 50 ans et plus pour retrouver un emploi. Elle ajoute que les allocations chômage seront calculées sur 57 % de son salaire brut, soit 1.158,00 €, avec au préalable une période de carence de 7 jours suivie par un différé d'indemnisation qui peut aller jusqu'à 150 jours maximum. Elle observe que les difficultés pour retrouver un emploi risquent d'influer sur le calcul de sa retraite, sachant que son départ est aujourd'hui à 67 ans.

M. [redacted] Aux termes de ses dernières conclusions et des débats lors de l'audience, demande au Conseil de Prud'hommes de :

- prononcer la résiliation judiciaire du contrat de travail de M
- dire que la résiliation judiciaire du contrat de travail de M produit les effets d'un licenciement sans cause réelle et sérieuse.
- lui donner acte de ce qu'il s'accorde à verser à M la somme de 2.685,40 € au titre de l'indemnité conventionnelle de licenciement,
- ramener le montant des dommages et intérêts au titre de l'article L.1235-3 du Code du Travail à de plus justes proportions,
- en tout état de cause, dire et juger qu'ils ne sauraient excéder la somme de 6.099,00 €, soit 3 mois de salaire,
- débouter M de sa demande au titre de l'article 700 du Code de Procédure Civile,
- statuer ce que de droit sur les dépens.

Il ne s'oppose pas à la résiliation judiciaire du contrat de travail à ses torts ni à la demande au titre de l'indemnité de licenciement mais sollicite la réduction des sommes allouées au titre de l'indemnité pour licenciement sans cause réelle et sérieuse. Il rappelle que M ne dispose que d'une ancienneté de 6 ans et 3 mois et qu'en application des dispositions de l'article L.1235-3 du Code du Travail, l'indemnité se situe dans une fourchette entre 3 et 7 mois de salaire. Il se réfère aux deux avis rendus par la Cour de Cassation le 17 juillet 2019 sur la conventionnalité de ce texte.

Il ajoute que M ne justifie en rien d'un préjudice supérieur au montant qui pourrait lui être accordé en application desdites dispositions. Il souligne que celle-ci se contente d'une présentation laconique des faits survenus le 14 janvier 2021, se gardant de faire état de son comportement provocateur (jet au sol du téléphone portable de l'entreprise). alors qu'il a admis pour sa part avoir eu un comportement déplacé, a accepté sa responsabilité et a été condamné pénalement pour cela. Il rappelle que M n'a pas eu d'ITT et qu'elle ne s'est pas constituée partie civile à l'audience par devant M. le Délégué du Procureur.

Il indique avoir proposé à M de conclure une rupture conventionnelle, ce qu'elle a refusé, lui déclarant qu'elle souhaitait être licenciée pour motif économique. Il ajoute avoir embauché M au statut d'agent de maîtrise alors qu'elle ne disposait d'aucune qualification pour ce poste et l'avoir rémunérée bien au-delà des minimas prévus par la convention collective applicable.

Il est fait référence, pour un plus ample exposé du litige, des prétentions et moyens des parties, à leurs dernières conclusions, régulièrement échangées et soutenues oralement à l'audience.

## MOTIFS DE LA DECISION

### D) Sur la résiliation judiciaire du contrat de travail

Par application des dispositions de l'article 1224 du Code Civil (anciennement 1184), le salarié peut solliciter la résiliation judiciaire de son contrat de travail aux torts de l'employeur en cas de manquement suffisamment grave pour empêcher la poursuite du contrat de travail.

En l'espèce, M fonde sa demande de résiliation sur les

violences qu'elle a subies sur son lieu de travail.

M. [redacted] ne s'oppose pas à cette demande.

Il convient, par conséquent, de prononcer la résiliation judiciaire du contrat de travail aux torts de l'employeur, produisant les effets d'un licenciement sans cause réelle et sérieuse.

## **II) Sur les demandes indemnitaires**

### **A] Sur la demande de dommages et intérêts pour licenciement dépourvu de cause réelle et sérieuse**

L'article L.1235-3 du Code du Travail, dans sa version issue de l'ordonnance n° 2017-1387 du 22 septembre 2017, applicable à l'espèce, prévoit que si le licenciement d'un salarié survient pour une cause qui n'est pas réelle et sérieuse, en cas de refus de la réintégration du salarié dans l'entreprise, 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 par ledit article, en fonction de l'ancienneté du salarié dans l'entreprise et du nombre de salariés employés habituellement dans cette entreprise.

Pour une ancienneté de 6 ans, l'article L.1235-3 du Code du Travail prévoit une indemnité comprise entre 3 mois de salaire et 7 mois de salaire.

M. [redacted] soulève l'inapplicabilité du plafond de l'article L.1235-3 du Code du Travail en raison de son inconvictionnalité, affirmant que ce contrôle relève de l'office du juge du fond. Elle demande au Conseil de Prud'hommes d'écarter le montant maximal d'indemnisation prévu pour une ancienneté de 6 années, soit 7 mois de salaire, considéré comme insuffisant, et de fixer l'indemnité due à 24 mois de salaire.

L'article 55 de la Constitution du 4 octobre 1958 dispose que les traités ou accords régulièrement ratifiés ou approuvés ont une autorité supérieure à celle des lois, sous réserve, pour chaque accord ou traité, de son application par l'autre partie.

Lorsque des dispositions internes sont en cause, comme en l'espèce, le juge du fond doit vérifier leur compatibilité avec les normes supra nationales que la France s'est engagée à respecter, au besoin en écartant la norme nationale en cas d'incompatibilité irréductible.

Dans un avis n° 15012 du 17 juillet 2019, la Cour de Cassation, en formation plénière, a énoncé que :

- les dispositions de l'article L.1235-3 du Code de Travail, dans leur rédaction issue de l'ordonnance n° 2017-1387 du 22 septembre 2017, n'entrent pas dans le champ d'application de l'article 6, § 1, de la Convention de sauvegarde des droits de l'homme et des libertés fondamentales :

- les dispositions de l'article 24 de la Charte Sociale Européenne révisée ne sont pas d'effet direct en droit interne dans un litige entre particuliers :

- les dispositions de l'article L.1235-3 du Code du Travail sont compatibles avec les stipulations de l'article 10 de la Convention n° 158 de l'Organisation Internationale du Travail.

### **1- Sur l'article 6 de la Convention Européenne de Sauvegarde des Droits**

## de l'Homme

L'article 6-1 ayant pour titre "droit à un procès équitable" dispose que *"toute personne a droit à ce que sa cause soit entendue équitablement, publiquement et sans un délai raisonnable, par un tribunal indépendant et impartial, établi par la loi, qui décidera, soit des contestations sur ses droits et obligations de caractère civil, soit du bien fondé de toute accusation en matière pénale dirigée contre elle [...]".*

Cet article ne peut en principe s'appliquer aux limitations matérielles d'un droit consacré par la législation interne.

Les dispositions de l'article L.1235-3 du Code du Travail, qui limitent le droit matériel des salariés quant au montant de l'indemnité susceptible de leur être allouée en cas de licenciement sans cause réelle et sérieuse, ne constituent pas un obstacle procédural entravant leur accès à la justice.

Dès lors, elles n'entrent pas dans le champ d'application de l'article 6-1 de ladite convention. C'est donc vainement que M. [redacted] demande au Conseil de Prud'hommes d'écarter l'application de l'article L.1235-3 du Code du Travail comme violant ces dispositions.

### 2- Sur l'article 24 de la Charte Sociale Européenne

L'article 24 de la Charte Sociale Européenne consacré au droit à la protection en cas de licenciement dispose qu' *"en vue d'assurer l'exercice effectif du droit à la protection en cas de licenciement, les parties s'engagent à reconnaître :*

*a. le droit des travailleurs à ne pas être licenciés sans motif valable lié à leur aptitude ou conduite, ou fondé sur les nécessités de fonctionnement de l'entreprise, de l'établissement ou du service ;*

*b. le droit des travailleurs licenciés sans motif valable à une indemnité adéquate ou à une autre réparation appropriée.*

*A cette fin les parties s'engagent à assurer qu'un travailleur qui estime avoir fait l'objet d'une mesure de licenciement sans motif valable ait un droit de recours contre cette mesure devant un organe impartial".*

Les dispositions de l'article 24 de ladite Charte Sociale Européenne révisée le 3 mai 1996 ne sont pas d'effet direct en droit interne dans un litige entre particuliers.

Dès lors, tant ce texte que les décisions du comité européen des droits sociaux ne peuvent être utilement invoqués par M. [redacted] pour voir écarter les dispositions de l'article L.1235-3 du Code du Travail.

### 3 - Sur les articles 4 et 10 de la Convention n° 158 de l'OIT

L'article 4 de la Convention Internationale du Travail n° 158 sur le licenciement de l'Organisation Internationale du Travail (OIT) dispose qu' *"un travailleur ne devra pas être licencié sans qu'il existe un motif valable de licenciement lié à l'aptitude ou à la conduite du travailleur ou fondé sur les nécessités du fonctionnement de l'entreprise, de l'établissement ou du service".*

L'article 10 de ladite Convention, dans la même section, dispose que *"si les organismes mentionnés à l'article 8 de la présente convention 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".*

Cet article est d'application directe en droit interne.

La mise en place d'un barème n'est pas en soi contraire aux textes visés par M. imposant aux Etats, en cas de licenciement injustifié, de garantir au salarié une indemnité adéquate ou une réparation appropriée, le juge français dans le cadre des montants minimaux et maximaux édictés sur la base de l'ancienneté du salarié et de l'effectif de l'entreprise, gardant une marge d'appréciation.

En l'espèce, M. ayant au jour du licenciement une ancienneté de 6 ans, est en droit d'obtenir en vertu de l'article L.1235-3 du Code du Travail, entre 3 (soit 6.099,00 € en vertu d'un salaire mensuel brut non contesté de 2.033,00 €) et 7 mois (soit 14.231,00 €) de salaires bruts.

M. n'est pas en mesure de produire des candidatures à un nouvel emploi puisque son contrat de travail est encore en cours et que la résiliation judiciaire est prononcée aux termes de la présente décision.

Il n'est pas contesté que sa prise en charge par Pôle Emploi sera de l'ordre de 57 % de son salaire brut, soit 1.158,00 €.

Son salaire net étant de 1.554,21 €. il en résultera un manque à gagner de l'ordre de 400,00 € par mois.

Compte tenu de son âge (58 ans) et de son absence de qualification, ses chances de retrouver un emploi, surtout dans le département du Lot qui est peu porteur en terme d'emplois, sont minces.

La diminution de ses ressources aura également une répercussion sur ses droits à la retraite.

Compte tenu de la situation concrète et particulière de M., le montant prévu par l'article L.1235-3 ne permet pas une indemnisation adéquate et appropriée du préjudice subi, compatible avec les exigences de l'article 10 de la convention n° 158 de l'OIT.

En conséquence, il y a lieu d'écarter l'application du barème résultant de l'article L.1235-3 du Code du Travail.

Compte tenu notamment de l'effectif de l'entreprise, des circonstances de la rupture, du montant de la rémunération versée à M., de son âge, de sa capacité à trouver un nouvel emploi eu égard à sa formation et à son expérience professionnelle et des conséquences de la rupture à son égard, tels qu'ils résultent des pièces et explications fournies, il lui sera alloué la somme de 20.330,00 € à titre d'indemnité pour licenciement sans cause réelle et sérieuse, correspondant à 10 mois de salaire.

En application des dispositions de l'article L.1235-4 du Code du Travail, il sera ordonné le remboursement par l'employeur à Pôle Emploi des indemnités de chômage qui seront versées à la salariée à compter de la rupture dans la limite

de 6 mois d'indemnités.

**B] Sur la demande au titre de l'indemnité de licenciement**

M. sollicite la somme de 2.685,40 € au titre de l'indemnité de licenciement sur le fondement de l'article 8.5 de la convention collective nationale des employés, techniciens et agents de maîtrise du bâtiment du 12 juillet 2006.

M. ne s'oppose pas à cette demande.

Il sera par conséquent condamné à verser à M. la somme de 2.685,40 € au titre de l'indemnité de licenciement.

**III) Sur la demande de remise des documents de fin de contrat**

M. sera condamné à remettre à M. le certificat de travail, l'attestation Pôle Emploi et le reçu pour solde de tout compte dans les 15 jours à compter de la notification de la présente décision, sans que les circonstances ne justifient le prononcé d'une astreinte à ce stade de la procédure.

**IV) Sur les demandes accessoires**

L'exécution provisoire pour les chefs autres que de droit prévus à l'article R.1454-28 du Code du Travail est compatible avec la nature de l'affaire et sera ordonnée.

Aux termes 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 d'une autre partie*".

M perdant le procès, il sera condamné aux dépens. Sa demande au titre des frais irrépétibles par lui exposés sera de ce fait rejetée.

Il sera également condamné à verser à M. la somme de 500,00 € au titre de l'article 700 du Code de Procédure Civile.

**PAR CES MOTIFS**

Le Conseil de Prud'hommes de Cahors, section Industrie, siégeant en bureau de jugement présidé par le juge départiteur, après en avoir délibéré, statuant en formation complète, publiquement, contradictoirement et en premier ressort, par mise à disposition au greffe :

**PRONONCE** la résiliation judiciaire du contrat de travail liant M. à M. aux torts de l'employeur ;

**DIT** que la résiliation judiciaire du contrat de travail produit les effets d'un licenciement sans cause réelle et sérieuse :

**CONDAMNE** M. à payer à M.

- la somme de **20.330,00 €** au titre de l'indemnité pour licenciement sans cause réelle et sérieuse ;

- la somme de **2.685,40 €** au titre de l'indemnité de licenciement ;

**ORDONNE** le remboursement par l'employeur à Pôle Emploi des indemnités de chômage versées à M. \_\_\_\_\_ à compter de la rupture dans la limite de 6 mois d'indemnités ;

**FIXE** la moyenne des trois derniers bulletins de salaire à 2.033.00 € ;

**CONDAMNE** M. \_\_\_\_\_ à remettre à M. \_\_\_\_\_ le certificat de travail, l'attestation Pôle Emploi et le reçu pour solde de tout compte dans les 15 jours à compter de la notification de la présente décision ;

**CONDAMNE** M. \_\_\_\_\_ à payer à M. \_\_\_\_\_ la somme de **500,00 €** au titre des dispositions de l'article 700 du Code de procédure civile ;

**CONDAMNE** M. \_\_\_\_\_ aux dépens ;

**ORDONNE** l'exécution provisoire.

Le présent jugement a été signé par le Président et le Greffier.

**LE GREFFIER**

**LE PRESIDENT**

**M. GARAFAN**

**C.GABAUDE**