

CONSEIL DE PRUD'HOMMES
DE SENS
35, rue de la Pépinière
Cs 20662
89106 SENS CEDEX

RÉPUBLIQUE FRANÇAISE
AU NOM DU PEUPLE FRANÇAIS

FLN

R. G. N°

JUGEMENT CONTRADICTOIRE MIS A
DISPOSITION AU GREFFE LE 23 OCTOBRE 2013

SECTION AGRICULTURE

COPIE
A l'audience publique du : 10 Septembre 2013

composée de :

AFFAIRE

contre

Madame Aurélie DANJOU, Président Juge départiteur
Monsieur Roger HAPI SIWE, Asseseur Conseiller (S)
Monsieur Claude BLANDET, Asseseur Conseiller (S)
Monsieur Hubert LEPRETRE, Asseseur Conseiller (E)
Monsieur Vincent LORNE, Asseseur Conseiller (E)
Assistés lors des débats de Mademoiselle Odile NORET, Greffier

a été appelée l'affaire :

JUGEMENT DU
23 Octobre 2013

ENTRE

Qualification :
Contradictoire,
premier ressort

Monsieur

Demandeur au principal, défendeur reconventionnel, assisté de Maître
Constance GARNIER-MESSER, Avocat au barreau de DIJON (SCP
DOUMERG-GAUTHIER-KOVAC).

Minute n°

Notification au demandeur le :

ET

Notification au défendeur le :

SAS

Expédition revêtue de
la formule exécutoire
délivrée

Défenderesse au principal, demanderesse reconventionnelle,
représentée par Maître Lucienne RIZZO DE METZ, Avocat au
barreau de SENS (SCPA DE METZ-RIZZO DE METZ-DAUDE-
BUFFIERE).

le :

Jugement mis à disposition au greffe le 23 Octobre 2013, signé par
Madame Aurélie DANJOU, Président, Juge Départiteur, et par
Madame Nathalie THIBAUT, Greffier.

EXPOSE DU LITIGE

Monsieur [REDACTED] a été employé par la SAS [REDACTED] de 1990 à 1997, dans le cadre de plusieurs contrats de travail à durée déterminée, non consécutifs.

Il a ensuite été embauché par cette société par contrat à durée indéterminée le 6 novembre 1997, en qualité de manœuvre agricole.

La convention collective du 21 novembre 1997 concernant les exploitations et entreprises agricoles de Côte-d'Or, Nièvre et Yonne lui est applicable.

Il est licencié pour faute grave, après un entretien préalable en date du 14 octobre 2011. Le licenciement lui est notifié par courrier recommandé en date du 26 octobre 2011.

Par requête déposée le 1^{er} août 2012, Monsieur [REDACTED] sollicite la requalification de la rupture du contrat de travail et le paiement de diverses indemnités relatives à cette rupture.

Le bureau de conciliation, constatant l'absence de conciliation, a renvoyé l'affaire devant le bureau de jugement lors de l'audience du 4 septembre 2012.

L'affaire a été appelée à l'audience du bureau de jugement le 7 mai 2013 et les Conseillers Prud'Hommes ont rendu un procès-verbal de partage des voix le 2 juillet 2013.

L'affaire a été appelée le 10 septembre 2013 devant le Conseil de Prud'Hommes présidé par le juge départiteur.

A l'audience, Monsieur [REDACTED] assisté de son avocate, conclut, sous le bénéfice de l'exécution provisoire, à la condamnation de la SAS [REDACTED] à lui payer les sommes suivantes majorées des intérêts au taux légal à compter du 1^{er} août 2012 :

- 4 495,38 € à titre d'indemnité conventionnelle de licenciement,
- 3211,00 € au titre du préavis,
- 321,11 € au titre des congés payés sur préavis,
- 38 532,00 € à titre de dommages et intérêts pour licenciement sans cause réelle et sérieuse,
- 1 123,85 € au titre du rappel de salaire pour la période de mise à pied conservatoire du 5 au 26 octobre 2011,
- 112,38 € au titre des congés payés sur ce rappel de salaire,
- 969,38 € au titre de la prime d'ancienneté,
- 1 500,00 € en application de l'article 700 du Code de Procédure Civile,
- les dépens.

Il sollicite en outre la remise par la SAS [REDACTED] d'une attestation Pôle Emploi modifiée sous astreinte de 50,00 € par jour de retard à compter de la décision à intervenir.

Il invoque au soutien de ses prétentions les moyens suivants :

- les griefs invoqués au soutien de la lettre de licenciement ne sont pas fondés, leur preuve n'étant pas rapportée.
- l'ancienneté de Monsieur [REDACTED] est de 20 ans et 8 mois compte tenu de la date du premier contrat de travail signé avec la SAS [REDACTED]

La SAS [REDACTED] par l'intermédiaire de son avocat, sollicite le débouté de Monsieur [REDACTED] et sa condamnation au paiement des éventuels dépens et de la somme de 1 500,00 € en application de l'article 700 du Code de Procédure Civile.

Elle fait notamment valoir que la réalité des fautes reprochées à Monsieur [redacted] est établie. Elle précise que le calcul de l'ancienneté de Monsieur [redacted] ne peut prendre en compte que le temps pendant lequel Monsieur [redacted] a été occupé de façon continue dans l'entreprise, et, à titre subsidiaire, que les périodes intermédiaires entre les contrats de travail à caractère saisonnier ne peuvent entrer dans le calcul.

Pour un exposé exhaustif des moyens et prétentions des parties, le Conseil de Prud'Hommes se réfère expressément aux conclusions déposées et soutenues à l'audience en application de l'article 455 du Code de procédure civile.

L'affaire a été mise en délibéré au 23 octobre 2013.

MOTIFS DE LA DECISION

Après avis des Conseillers présents, la décision suivante a été prise :

* Sur le licenciement

Les articles L1232-2 et suivants du Code du Travail régissent la procédure de licenciement et prévoient la procédure suivante : l'employeur qui envisage de licencier un salarié le convoque, avant toute décision, à un entretien préalable. Au cours de l'entretien préalable, l'employeur indique les motifs de la décision envisagée et recueille les explications du salarié. 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.

La lettre d'énonciation des motifs de licenciement fixe les limites du litige. L'employeur ne peut invoquer un autre motif que celui qu'il a notifié au salarié dans la lettre de licenciement.

En l'espèce, la notification de licenciement datée du 26 octobre 2011 indique les motifs suivants : «Le vendredi 30 septembre 2011, vous avez refusé d'exécuter les consignes données à l'emballage, vous avez proféré des injures et des menaces : «chef de mon cul, le chef est un fou, le chef fout le bordel, je vais porter plainte pour harcèlement, je vais foutre le bordel ici, sors dehors !»».

La SAS [redacted] ne peut donc invoquer une mauvaise attitude et des faits de violence de Monsieur [redacted] antérieurs au 30 septembre 2011, à l'audience, sans les avoir expressément invoqués dans la lettre de licenciement.

La description de fonctions de Monsieur [redacted] dans le contrat de travail à durée indéterminée en date du 6 novembre 1997, indique : «Les fonctions qui devront être accomplies par le salarié sont les suivantes : cueillette tomates et entretien des plants».

Or, un licenciement n'est pas justifié lorsque le travail refusé n'entre pas dans les attributions ou les qualifications du salarié.

En l'espèce, il est reproché à Monsieur [redacted] de ne pas avoir exécuté les consignes données à l'emballage concernant les concombres ; ces deux fonctions n'étant pas attribuées contractuellement à Monsieur [redacted] elles ne peuvent constituer une faute justifiant le licenciement.

Par ailleurs, une altercation entre deux salariés ne pourrait constituer une faute justifiant le licenciement que pour le cas où celle-ci est de nature à perturber de façon permanente et dommageable le fonctionnement de l'entreprise.

En l'espèce, les parties ne contestent pas l'existence d'une altercation le 30 septembre 2011, mais il n'est pas démontré que le désaccord des parties et la manière dont il a été traité soient de nature à perturber de façon permanente et dommageable le fonctionnement de l'entreprise, en l'absence d'élément probant, et notamment d'attestations de témoins oculaires ayant assisté aux faits, et ce d'autant que Monsieur [redacted] n'était pas à son poste habituel.

Par conséquent, il ressort de l'ensemble de ces éléments que le licenciement est sans cause réelle et sérieuse.

* Sur les indemnités

Sur le préavis et la mise à pied conservatoire

L'article L 1234-5 du Code du Travail dispose que lorsque le salarié n'exécute pas le préavis, il a droit, sauf s'il a commis une faute grave, à une indemnité compensatrice.

La convention collective applicable fixe à deux mois la durée du préavis lors du licenciement et lorsqu'un salarié a plus de deux ans d'ancienneté dans l'entreprise (article 38).

En l'espèce, le salaire de référence est de 1 605,50 € selon Monsieur [redacted] ce qui n'est pas contesté par la SAS [redacted].

En l'absence de faute grave, Monsieur [redacted] a droit au paiement de son préavis et de la période de mise à pied conservatoire puisqu'elle est directement en lien avec le licenciement envisagé, ainsi que des congés payés afférents.

La SAS [redacted] sera donc condamnée à lui payer la somme de 4 768,34 € à ce titre, majorée des intérêts au taux légal à compter du 1^{er} août 2012.

Sur l'indemnité légale de licenciement

L'article L 1234-9 prévoit que le salarié titulaire d'un contrat de travail à durée indéterminée, licencié alors qu'il compte une année d'ancienneté ininterrompue au service du même employeur, a droit, sauf en cas de faute grave, à une indemnité de licenciement.

En ce qui concerne l'ancienneté, l'article 19 de la convention collective applicable prévoit que «l'on entend par ancienneté dans une entreprise le temps pendant lequel le salarié, lié par un contrat de travail, a été occupé de façon continue dans cette entreprise, quelles que puissent être les modifications survenues dans la nature juridique de celle-ci».

L'article L 1244-2 du Code du Travail dispose que pour calculer l'ancienneté du salarié, les durées des contrats de travail à caractère saisonnier successifs dans une même entreprise sont cumulées. Cet article, anciennement codifié L 122-3-15 du Code du Travail, a été modifié par la loi n° 200-157 du 23 février 2005.

A défaut de disposition dérogatoire, la loi ne dispose que pour l'avenir, elle n'a pas d'effet rétroactif.

Cependant, l'ordre public social impose l'application immédiate aux contrats de travail en cours et conclus avant leur entrée en vigueur des lois nouvelles ayant pour objet d'améliorer la condition ou la protection des salariés.

Or, en l'espèce, lors de la souscription des contrats saisonniers, de 1990 à 1997, et du contrat à durée indéterminée, l'article L 1244-2 n'était pas encore entré en vigueur ; mais ses dispositions ont vocation à améliorer la condition des salariés.

Dès lors, compte tenu de ces développements, l'article L 1244-2 du Code du Travail est applicable dans le cadre du contrat de travail à durée indéterminée de Monsieur

1. Cependant en l'absence d'effet rétroactif, les contrats saisonniers, rompus au moment de l'entrée en vigueur de la loi, ne peuvent être pris en considération pour le calcul de l'ancienneté.

En l'espèce, l'ancienneté de Monsieur [REDACTED] est alors de 14 ans.

L'article 39 de la convention applicable prévoit que dans le cas où la résiliation du contrat de travail est le fait de l'employeur, le salarié ayant au moins un an de présence dans l'entreprise a droit à une indemnité de licenciement égale à 1/5ème de mois par année de service ; s'y ajoutent deux quinzièmes de mois par année au-delà de dix ans d'ancienneté. Le salaire à prendre en considération pour le calcul de cette indemnité est égal au 12^{ème} de la rémunération brute des douze derniers mois précédant le licenciement ou, selon la formule la plus avantageuse pour le salarié, le tiers des trois derniers mois.

Le salaire servant de base de calcul est de 1 768,74 € sur les 12 derniers mois, et de 1 881,02 € sur les trois derniers mois.

En retenant le second montant, plus avantageux, il conviendra de condamner la SAS [REDACTED] à payer à Monsieur [REDACTED] la somme de 4 495,38 €, soumise à la limite de la demande, majorée des intérêts au taux légal à compter du 1^{er} août 2012.

Sur l'indemnité compensatrice du licenciement sans cause réelle et sérieuse

En outre, l'article L 1235-3 du même code dispose également que si le licenciement d'un salarié survient pour une cause qui n'est pas réelle et sérieuse, le juge octroie une indemnité, à la charge de l'employeur, qui ne peut être inférieure aux salaires des six derniers mois. Elle est due sans préjudice de l'indemnité de licenciement prévue à l'article L 1234-9 du Code du Travail.

L'indemnité pour licenciement sans cause réelle et sérieuse, compte tenu du préjudice invoqué par Monsieur [REDACTED] qui n'est démontré que par deux attestations Pôle Emploi, mais également par le fait qu'il n'a pu acquérir un bien immobilier, sera fixée à la somme de 19 266,00 €, soit 12 mois de salaires, majorée des intérêts au taux légal à compter du 1^{er} août 2012.

Conformément à l'article L 1235-4 du Code du Travail, le remboursement par la SAS [REDACTED] des six premiers mois d'indemnité de chômage versés par Pôle Emploi à Monsieur [REDACTED] sera ordonné d'office.

Sur la prime d'ancienneté

L'article 28 de la convention collective applicable prévoit qu'une prime d'ancienneté est versée aux salariés justifiant d'une ancienneté minimale de 4 ans. Elle est calculée sur la base du salaire brut moyen mensuel versé au cours des 12 derniers mois civils précédant la date anniversaire de l'embauche, selon le taux de 60 % à partir de 10 ans d'ancienneté.

La base de calcul de la prime inclut tous les éléments de rémunération soumis à cotisations sociales, à l'exclusion de la prime d'ancienneté versée au titre de l'année précédente.

Il sera donc alloué à Monsieur [REDACTED] la somme de 969,38 €, dans la limite de sa demande.

Cette somme sera majorée des intérêts au taux légal à compter du 1^{er} août 2012.

* Sur l'astreinte

Il convient, compte tenu des sommes en paiement desquelles est condamnée la SAS [REDACTED], d'ordonner que soit communiquée à Monsieur [REDACTED] une attestation Pôle Emploi modifiée.

Dès lors que le refus de la SAS [REDACTED] de remettre ces documents à Monsieur [REDACTED] n'est pas démontré, il n'y a pas lieu de la condamner à une astreinte. Ces documents devront néanmoins être remis dans un délai de 30 jours à compter de la signification de la présente décision.

* Sur les dépens

La SAS [REDACTED] qui succombe, sera condamnée aux dépens.

* Sur les frais irrépétibles

L'article 700 du Code de Procédure Civile prévoit que dans toutes les instances, le juge condamne la partie tenue aux dépens ou, à défaut, la partie perdante, à payer à l'autre partie la somme qu'il détermine, au titre des frais exposés et non compris dans les dépens. Le juge tient compte de l'équité ou de la situation économique de la partie condamnée. Il peut, même d'office, pour des raisons tirées des mêmes considérations, dire qu'il n'y a pas lieu à cette condamnation.

La SAS [REDACTED], étant la partie condamnée aux dépens, elle sera également condamnée à payer à Monsieur [REDACTED] la somme de 1 000,00 € en application de l'article précité, majorée des intérêts au taux légal à compter de la signification de la présente décision.

* Sur l'exécution provisoire

L'exécution provisoire, nécessaire compte tenu de la nature de l'affaire, sera ordonnée.

PAR CES MOTIFS

Le juge départiteur, statuant par jugement contradictoire et en premier ressort,

CONSTATE l'absence de cause réelle et sérieuse au licenciement de Monsieur [REDACTED] notifié le 26 octobre 2011 ;

CONDAMNE la SAS [REDACTED] à verser à Monsieur [REDACTED] la somme de **4 768,34 € (QUATRE MILLE SEPT CENT SOIXANTE-HUIT EUROS TRENTE-QUATRE CENTIMES)**, majorée des intérêts au taux légal à compter du 1^{er} août 2012, à titre de préavis, mise à pied conservatoire, et congés payés afférents ;

CONDAMNE la SAS [REDACTED] à verser à Monsieur [REDACTED] la somme de **4 495,38 € (QUATRE MILLE QUATRE CENT QUATRE-VINGT-QUINZE EUROS TRENTE-HUIT CENTIMES)**, majorée des intérêts au taux légal à compter du 1^{er} août 2012, à titre d'indemnité légale de licenciement ;

CONDAMNE la SAS [REDACTED] à verser à Monsieur [REDACTED] la somme de **19 266,00 € (DIX-NEUF MILLE DEUX CENT SOIXANTE-SIX EUROS)**, majorée des intérêts au taux légal à compter du 1^{er} août 2012, à titre d'indemnité pour licenciement sans cause réelle et sérieuse ;

CONDAMNE la SAS [REDACTED] à verser à Monsieur [REDACTED] la somme de **969,38 € (NEUF CENT SOIXANTE-NEUF EUROS TRENTE-HUIT CENTIMES)**, majorée des intérêts au taux légal à compter du 1^{er} août 2012, à titre de prime d'ancienneté ;

ORDONNE à la SAS [REDACTED] de remettre à Monsieur [REDACTED] une attestation Pôle Emploi modifiée au regard des sommes versées, dans le délai de 30 jours à compter de la signification de la présente décision,

ORDONNE à la SAS [REDACTED] de rembourser au Pôle Emploi le montant des six premiers mois d'indemnités de chômage versées par cet organisme à Monsieur [REDACTED] soit à compter du 26 octobre 2011 au 26 avril 2012 ;

CONDAMNE la SAS [REDACTED] aux dépens,

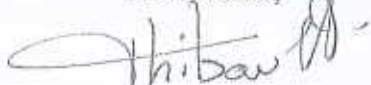
CONDAMNE la SAS [REDACTED] à verser à Monsieur [REDACTED] la somme de **1 000,00 € (MILLE EUROS)** majorée des intérêts au taux légal à compter de la signification de la présente décision ;

DEBOUTE les parties du surplus de leurs prétentions,

ORDONNE l'exécution provisoire de la présente décision.

Ainsi jugé et mis à disposition au greffe le 23 octobre 2013.

Le Greffier,



N. THIBAULT

Le Président,



A. DANJOU