

RG N° F 13/00379

SECTION Encadrement

AFFAIRE

contre
SAS UTC AEROSPACE SYSTEMS

MINUTE N° 151236

JUGEMENT DU
26 Mai 2015

Qualification :
Contradictoire
premier ressort

Notification le :

Date de la réception

par le demandeur :

par le défendeur :

Expédition revêtue de
la formule exécutoire
délivrée

le :

à :

[REDACTED]

Représentée par la SELARL BAUDEU & ASSOCIÉS (Avocats au
Barreau de ROUEN)

DEMANDEUR

SAS UTC AEROSPACE SYSTEMS

43 rue Prés

27950 SAINT MARCEL

Représentée par Monsieur DUBERN, Responsable des Relations
Sociales, assisté par Me Anahid PAPA ZIAN (Avocat au barreau de
PARIS)

DEFENDEUR

Composition du bureau de Jugement lors des débats :

Monsieur Jean-Marc BOBÉE, Président Conseiller (E)
Monsieur Pascal GUILBERT, Assesseur Conseiller (E)
Monsieur Guislain LEBRUN, Assesseur Conseiller (S)
Monsieur Jean-Luc PIEDNOIR, Assesseur Conseiller (S)
Assistés lors des débats de Madame Marylène BUIZZA, Greffier

PROCÉDURE

- Date de la réception de la demande : 22 Octobre 2013
- Bureau de Conciliation du 28 Janvier 2014
- Renvoi BJ avec délai de communication de pièces
- Débats à l'audience de Jugement du 31 Mars 2015
- Prononcé de la décision fixé à la date du 26 Mai 2015
- Décision prononcée par Monsieur Jean-Marc BOBÉE (E)
Assisté(e) de Madame Marylène BUIZZA, Greffier
- Décision prononcée publiquement à l'audience du 26 Mai 2015

LES FAITS

Madame [REDACTED] a été embauchée par la société UTC AEROSPACE SYSTEMS, à l'époque société GOODRICH ACTUATION SYSTEMS, selon contrat à durée indéterminée en date du 29 juillet 2011, à effet au 22 août 2011, en qualité d'ingénieur assurance qualité, position cadre P2, indice 100.

La rémunération contractuelle était fixée à 42.000,00 € par an.

Il était prévu que cette rémunération passerait à 45.000,00 € au bout de six mois de contrat.

Le contrat prévoyait une période d'essai de trois mois, renouvelable une fois.

A l'issue de la période d'essai de trois mois, l'employeur informait par écrit Madame [REDACTED] de ce qu'elle était confirmée dans son poste et ses fonctions.

Au mois de mars 2012, Madame [REDACTED] bénéficiait d'une augmentation de sa rémunération de 3%.

Au mois d'avril 2012, Madame [REDACTED] bénéficiait d'une augmentation de sa rémunération de 3,89%.

Au mois de juin 2012, la société GOODRICH ACTUATION SYSTEMS a été rachetée par la société UTC AEROSPACE SYSTEMS.

Le 02 juillet 2012, la société UTC AEROSPACE SYSTEMS envoyait à Madame [REDACTED] un courrier de reproches concernant des « difficultés à assurer les missions de votre fonction d'assurance qualité module au service du client EUROCOPTER et des lignes de production associées ».

Selon courrier en date du 01 août 2012, Madame [REDACTED] répondait point par point.

Selon courrier non daté, mais signé le 06 août 2012 par Madame [REDACTED], celle-ci était convoquée à un entretien préalable en vue d'une sanction disciplinaire pouvant aller jusqu'au licenciement.

L'entretien préalable était fixé au 13 août 2012.

Un second entretien a été fixé en accord avec les deux parties le 17 août 2012.

Selon courrier recommandé avec demande d'accusé de réception en date du 17 août 2012, Madame [REDACTED] était licenciée pour insuffisance professionnelle.

Madame [REDACTED] conteste le bien fondé de son licenciement, tant sur le fond que sur la forme.

Madame [REDACTED] estime également que la procédure de licenciement n'a pas été respectée.

A cet effet, Madame [REDACTED] a saisi le Conseil de Prud'hommes d'EVREUX, en sa section Encadrement.

Aucune conciliation n'ayant été possible, l'affaire a été renvoyée devant le Bureau de Jugement pour y être plaidée.

PRÉTENTIONS ET MOYENS DES PARTIES

Madame [REDACTED] demande au Conseil de dire et juger que le licenciement dont elle a fait l'objet est nul.

A titre subsidiaire, Madame [REDACTED] demande au Conseil de dire et juger que le licenciement dont elle a fait l'objet est dépourvu de cause réelle et sérieuse.

Madame [REDACTED] demande au Conseil de condamner la société UTC AEROSPACE SYSTEMS à lui payer les sommes suivantes :

- 46.000,00 € au titre du préjudice lié à son licenciement irrégulier,
- 3.600,00 € à titre d'indemnité pour non respect de la procédure de licenciement,
- 1.500,00 au titre des dispositions de l'article 700 du Code de Procédure Civile.

Madame [REDACTED] demande au Conseil de condamner la société UTC AEROSPACE SYSTEMS aux entiers dépens et d'ordonner l'exécution provisoire.

Madame [REDACTED] développe ses arguments et moyens à l'audience et dépose ses pièces et conclusions.

Le Conseil s'y réfère.

La société UTC AEROSPACE SYSTEMS demande au Conseil de débouter Madame [REDACTED] de l'ensemble de ses demandes, fins et conclusions.

La société UTC AEROSPACE SYSTEMS développe ses arguments et moyens à l'audience et dépose ses pièces et conclusions.

Le Conseil s'y réfère.

DISCUSSION

Sur la procédure de licenciement :

Madame [REDACTED] formule une demande au titre du non respect de la procédure de licenciement.

Madame [REDACTED] indique que le délai de cinq jours ouvrables n'a pas été respecté entre la convocation à l'entretien préalable et le déroulement de l'entretien.

A titre liminaire, le Conseil rappelle les dispositions de l'article L1232-2 du Code du Travail qui dispose que :

« L'employeur qui envisage de licencier un salarié le convoque, avant toute décision, à un entretien préalable.

La convocation est effectuée par lettre recommandée ou par lettre remise en main propre contre décharge. Cette lettre indique l'objet de la convocation.

L'entretien préalable ne peut avoir lieu moins de cinq jours ouvrables après la présentation de la lettre recommandée ou la remise en main propre de la lettre de convocation ».

Le Conseil rappelle les dispositions de l'article 641 du Code de Procédure Civile qui dispose dans son premier alinéa que :

« Lorsqu'un délai est exprimé en jours, celui de l'acte, de l'événement, de la décision ou de la notification qui le fait courir ne compte pas ».

Le Conseil rappelle les dispositions de l'article R1231-1 du Code du Travail qui dispose que :

« Lorsque les délais prévus par les dispositions légales du présent titre expirent un samedi, un dimanche ou un jour férié ou chômé, ils sont prorogés jusqu'au premier jour ouvrable suivant ».

Le Conseil rappelle qu'il est constant que le non respect de ce délai de cinq jours ouvrables constitue une irrégularité de procédure qui ne peut être couverte par le fait que le salarié était assisté lors de l'entretien.

En l'espèce, il apparaît au Conseil que l'entretien préalable au licenciement de Madame [REDACTED] a eu lieu le lundi 13 août 2012.

En application des dispositions ci-avant rappelées, le Conseil dit que la lettre de convocation ne pouvait être envoyée ou remise en main propre qu'au plus tard le vendredi 03 août 2012.

Il apparaît que la lettre de convocation à l'entretien préalable n'est pas datée.

Cependant, le Conseil note que la société UTC AEROSPACE SYSTEMS produit aux débats un exemplaire de la lettre de convocation à l'entretien préalable signé et daté par Madame [REDACTED] au lundi 06 août 2012.

Le Conseil dit qu'il résulte de cette date du 06 août 2012 que le délai de cinq jours ouvrables n'a pas été respecté.

En conséquence de ce qui précède, le Conseil accorde à Madame [REDACTED] une indemnité pour non respect de la procédure de licenciement à hauteur de 3.600,00 €.

Sur la demande au titre de la nullité du licenciement :

Madame [REDACTED] a été licenciée pour insuffisance professionnelle selon notification en date du 17 août 2012.

Madame [REDACTED] estime que le licenciement dont elle a fait l'objet est frappé de nullité.

Le Conseil rappelle à titre liminaire qu'il est constant qu'hormis les cas énumérés par la loi, la nullité du licenciement peut être prononcée par le juge en cas de violation d'une liberté fondamentale.

En matière de licenciement, le Conseil rappelle les dispositions de l'article L1232-2 du Code du Travail qui dispose que :

« L'employeur qui envisage de licencier un salarié le convoque, avant toute décision, à un entretien préalable.

La convocation est effectuée par lettre recommandée ou par lettre remise en main propre contre décharge. Cette lettre indique l'objet de la convocation.

L'entretien préalable ne peut avoir lieu moins de cinq jours ouvrables après la présentation de la lettre recommandée ou la remise en main propre de la lettre de convocation ».

Madame [REDACTED] indique au Conseil que les termes de la lettre de convocation à l'entretien préalable n'indiquent pas de motif.

Le Conseil rappelle que la lettre de convocation à l'entretien préalable en vue d'un éventuel licenciement doit préciser l'objet de la convocation, c'est à dire le type de sanction encourue.

Mais le Conseil rappelle également qu'aux termes des dispositions de l'article 6 de la convention européenne de sauvegarde des droits de l'homme (CESDH) :

« Tout accusé a droit notamment à :

- être informé, dans le plus court délai, dans une langue qu'il comprend et d'une manière détaillée, de la nature et de la cause de l'accusation portée contre lui ;

- disposer du temps et des facilités nécessaires à la préparation de sa défense. »

Le Conseil dit qu'il convient de coupler les dispositions de cet article 6 de la CESDH avec les dispositions de l'article 7 de la convention de l'organisation internationale du travail n°158 qui dispose que :

« Qu'un travailleur ne devra pas être licencié pour des motifs liés à sa conduite ou à son travail avant qu'on ne lui ait offert la possibilité de se défendre contre les allégations formulées... ».

Il ressort de ce qui précède que l'article n° 7 de la convention OIT n°158 impose que les droits de la défense du salarié comportent deux exigences essentielles : d'une part, le salarié doit recevoir communication des griefs invoqués à son encontre, d'autre part, ces informations doivent nécessairement lui être délivrées dans un délai raisonnable afin de préparer utilement sa défense, en tout état de cause, avant la tenue de l'entretien préalable.

A contrario, le Conseil dit qu'à défaut d'avoir pu avoir connaissance des griefs reprochés avant l'entretien préalable, le salarié n'a pas pu avoir la possibilité de se défendre utilement contre les reproches formulés qu'il découvre lors de l'entretien préalable.

En l'espèce, Madame [REDACTED] n'a découvert les griefs qui lui étaient reprochés qu'au moment de l'entretien, et pendant le déroulement de celui-ci.

En conséquence, le Conseil dit qu'elle n'a pas pu se défendre équitablement.

Le Conseil rappelle que la procédure de licenciement individuel comporte un entretien préalable qui constitue le seul moment où le salarié a la possibilité de s'expliquer sur les faits qui lui sont reprochés et se défendre.

Le Conseil rappelle qu'il est constant que le respect des droits de la défense implique que celle-ci puisse être préparée en connaissance de cause, dans la perspective de l'entretien préalable, c'est à dire en connaissant non seulement la sanction envisagée, mais surtout les reproches que l'employeur s'apprête à articuler à l'encontre de son salarié.

Le Conseil rappelle qu'il est tout aussi constant qu'il s'agit là d'une garantie de fond et d'un principe fondamental pour le respect des droits de la défense dont le non respect entache le licenciement de nullité.

En l'espèce, le Conseil dit que Madame [REDACTED] n'a pas eu la possibilité de se défendre lors de l'entretien, puisqu'elle ne connaissait pas les griefs prononcés à son encontre.

Le Conseil dit qu'il s'agit d'une violation d'une liberté fondamentale.

De plus, le Conseil note que les griefs figurant dans la lettre de notification du licenciement sont particulièrement techniques et auraient nécessités des réponses ou justifications techniques de la part de Madame [REDACTED] justifications qui ne sauraient être improvisées pendant l'entretien préalable.

Enfin, le Conseil note que l'entretien préalable s'est déroulé en présence, du côté employeur, du seul responsable des ressources humaines qui, de par son poste et ses fonctions, ne disposait pas de la technicité nécessaire pour appréhender pleinement les justifications éventuellement apportées par Madame [REDACTED].

En conséquence de l'ensemble de ce qui précède, le Conseil dit que le licenciement de Madame [REDACTED] est nul, car prononcé en violation d'une liberté fondamentale.

Le licenciement de Madame [REDACTED] étant nul, celle-ci pouvait demander sa réintégration dans l'entreprise.

Tel n'est pas sa demande.

Le Conseil fait application des dispositions de l'article L1225-3 du Code du Travail qui dispose 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, le juge octroie une indemnité au salarié. Cette indemnité, à la charge de l'employeur, ne peut être inférieure aux salaires des six derniers mois ».

La nullité du licenciement étant due au non respect des droits de la défense, droits fondamentaux, le Conseil dit qu'il convient de réparer le préjudice subi par Madame [REDACTED] en lui accordant une indemnité à ce titre à hauteur de 46.000,00 €.

Sur la demande au titre du licenciement sans cause réelle et sérieuse :

Madame [REDACTED] formule une demande de reconnaissance de licenciement sans cause réelle et sérieuse à titre subsidiaire.

Cette demande ne sera pas examinée, le Conseil ayant déjà jugé que le licenciement de Madame [REDACTED] était nul.

Sur la demande au titre des dispositions de l'article 700 du Code de Procédure Civile :

Madame [REDACTED] triomphe en ses demandes.

Il serait inéquitable de laisser à la charge de Madame [REDACTED] les frais qu'elle a dû engager pour faire valoir ses droits.

En conséquence, le Conseil lui accorde la somme de 1.500,00 € au titre des dispositions de l'article 700 du Code de Procédure Civile.

Sur l'exécution provisoire :

Compte tenu de la nature du dossier, des dispositions de l'article 6-1 de la convention européenne de sauvegarde des droits de l'homme qui instaure un droit pour chacun à être jugé dans un délai raisonnable, des dispositions de l'article 515 du Code de Procédure Civile, et pour une bonne administration de la justice, rien ne saurait retarder l'entière application du présent jugement et le Conseil en ordonne l'exécution provisoire.

PAR CES MOTIFS

Le Conseil des Prud'hommes d'EVREUX, en sa section Encadrement, statuant publiquement, contradictoirement et en premier ressort, après en avoir délibéré conformément à la loi,

DIT que le licenciement de Madame [REDACTED] est nul,

CONDAMNE la société UTC AEROSPACE SYSTEMS à payer à Madame [REDACTED] les sommes suivantes :

- 46.000,00 € (Quarante six mille euros) à titre de dommages et intérêts pour licenciement nul,
- 3.600,00 € (Trois mille six cent euros) à titre d'indemnité pour irrégularité de procédure,
- 1.500,00 € (Mille cinq cent euros) au titre des dispositions de l'article 700 du Code de Procédure Civile,

ORDONNE à la société UTC AEROSPACE SYSTEMS le remboursement aux organismes intéressés des indemnités de chômage versées à Madame [REDACTED] du jour de son licenciement au jour du jugement prononcé, dans la limite de six mois d'indemnités de chômage,

DÉBOUTE la société UTC AEROSPACE SYSTEMS de sa demande reconventionnelle,

ORDONNE l'exécution provisoire du présent jugement,

DIT qu'à défaut de règlement spontané des condamnations prononcées par la présente décision et qu'en cas d'exécution par voie extrajudiciaire, les sommes retenues par l'huissier instrumentaire, en application des dispositions de l'article 10 du décret du 08 mars 2001, portant modification du décret du 12 décembre 1996, devront être supportées par la société UTC AEROSPACE SYSTEMS en sus de l'indemnité mise à sa charge sur le fondement des dispositions de l'article 700 du Code de Procédure Civile,

CONDAMNE la société UTC AEROSPACE SYSTEMS aux entiers dépens.

Le Greffier,



Le Président,

