

N° RG F 22/00036 - N° Portalis
DCSJ-X-B7G-OWI

SECTION Commerce

AFFAIRE

contre
Société [redacted]
épouse [redacted]

MINUTE N° 81/2023

JUGEMENT du 23 juin 2023

Mme
SCLA
Assesseur
E.L.A

de Pr
JUR
gite

Geo
JURY
JUR

Notification le : 23-06-23
à :
- Mme [redacted]
- Société [redacted]

- Copie délivrée le : 23-06-23
à :
- Me Philippe METTIFOT-FAVOULET
- QUORUM AVOCATS

Expedition revêtue de
la formule exécutoire
délivrée le :

EXTRAIT DES MINUTES
DU SECRETARIAT-GREFFE
CONSEIL DE PRUD'HOMMES
DE BOURG-EN-BRESSE

Dans l'affaire, entre :

DEMANDEUR
Madame [redacted] épouse [redacted]
née le 21 Novembre 1983
Lieu de naissance : [redacted]
Nationalité : Française
14, Grande Rue
01290 PONT DE VEYRI
Profession : Conducteur polyvalent
comparante en personne, assistée de Me Philippe METTIFOT-FAVOULET
(Avocat au barreau de l'AIN)

DEFENDEUR
et :
Société [redacted]
N° SIRET : 522 000 464 00092
prise en son agence de GORREVOY
1694 Route de la Rampe
01190 GORREVOY
Représenté par Me Jean ANTONY, de QUORUM AVOCATS (Avocats au
barreau de LYON)

- Composition du bureau de jugement lors des débats et du délibéré
Monsieur Martial ZANETTA, Président Conseiller (S)
Madame Morgane LE MOING, Assesseur Conseiller (S)
Monsieur Stéphane DARNAND, Assesseur Conseiller (E)
Madame Marion PAYAN, Assesseur Conseiller (E)
Assistés lors des débats de Madame Camille POURTAL, Greffier
PROCEDURE
- Date de la réception de la demande : 26 janvier 2022
- Convocations envoyées le 28 janvier 2022
- Bureau de Conciliation et d'Orientation du 25 mars 2022
- Renvoi à la mise en état des 16 septembre 2022 et 25 novembre 2022
- Débats à l'audience de jugement du 10 mars 2023
- Prononcé de la décision fixé à la date du 23 juin 2023
- Décision prononcée conformément à l'article 453 du code de procédure
civile en présence de Madame Camille POURTAL, Greffier

Suite à une tentative de conciliation demeurée infructueuse, le bureau
de jugement [redacted] ve régulièrement saisi par [redacted] épouse
[redacted]

EXPOSE DES FAITS

Madame [REDACTED] a été embauchée par la [REDACTED] de [REDACTED] le 01 juin 2006 en qualité de conductrice polyvalente pour assurer des tournées de ramassage scolaire. Son agence de rattachement est [REDACTED].

La convention collective applicable est celle du Personnel des Voies Ferrées d'Intérêt Local. Le numéro de l'IDCC est le 779 et le code APE est le 4939A.

Madame [REDACTED] disposait à la fin de la relation contractuelle du contrat de travail d'une rémunération brute mensuelle de 2 200 € pour 151.67 heures travaillées.

Le 19 juillet 2021, Madame [REDACTED] a été convoquée à un entretien préalable en vue d'une éventuelle sanction disciplinaire pour l'accrochage qu'elle a eu et mettant en cause un second véhicule de la société.

Le 26 juillet 2021, le licenciement pour faute grave de Madame [REDACTED] lui a été notifié par LRAR.

Le 25 janvier 2022, Madame [REDACTED] a saisi le Conseil de prud'hommes.

L'audience de conciliation du 25 mars 2022 n'ayant pas permis de trouver un accord, l'affaire a été renvoyée vers le bureau de jugement.

MOYENS ET PRETENTIONS DU DEMANDEUR

Madame [REDACTED] signale que sur ses 15 années d'ancienneté, les relations de travail se sont toujours déroulées convenablement.

Madame [REDACTED] annonce avoir retrouvé un emploi après son licenciement malgré son âge puisque c'est une nécessité, notamment puisque son époux est malade et qu'elle a une petite retraite.

Madame [REDACTED] indique que cette tournée scolaire s'est faite en dépannage et que cette ligne desservant le collège de [REDACTED] ne lui était pas habituelle.

Madame [REDACTED] explique que cet accrochage s'est produit avec un autre autocar qui était très mal garé.

Madame [REDACTED] indique qu'elle conteste son licenciement pour faute grave car elle a poursuivi ses fonctions malgré cet accident.

Madame [REDACTED] indique qu'elle n'a pas fait l'objet d'une mise à pied à titre conservatoire. Madame [REDACTED] évoque le fait qu'elle ne pouvait pas supporter l'entière de la faute car, sans la présence de l'autre véhicule en dehors des marquages, elle aurait pu accomplir convenablement sa manœuvre.

Madame [REDACTED] signale qu'elle n'a aucun dossier disciplinaire.

Madame [REDACTED] déplore que la Régie Départementale des Transports de [REDACTED] puisse l'affubler du titre de danger public, alors même que l'autre conducteur n'a pas été sanctionné.

Madame [REDACTED] indique l'absence de saisine à visée pénale qui aurait été initiée par la Régie Départementale des Transports de [REDACTED].

Madame [REDACTED] mentionne la liste versée par la Régie Départementale des Transports de [REDACTED] de [REDACTED] concernant ses accidents mais qu'aucun n'a fait l'objet d'un avertissement.

Madame [REDACTED] sollicite du Conseil de dire que les griefs qui lui sont imputés ne sont pas constitutifs d'une faute disciplinaire justifiant un licenciement et en conséquence :

L'article L.1235-1 du code du travail dans son 3^{ème} alinéa dispose qu'il appartient au juge d'apprécier la régularité de la procédure suivie et le caractère réel et sérieux des motifs invoqués par l'employeur, qui 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.

Sur l'existence de la faute grave

MOTIF DE LA DECISION

Pour de plus amples explications, la Régie Départementale des Transports de l'AIN détaille ses moyens dans les conclusions versées au dossier et soutenues oralement à la barre le 10 mars 2023, auxquelles il convient de se reporter au visa de l'article 455 du code de procédure civile.

Condamner Madame Française ESCALIN aux entiers dépens de l'instance
l'article 700 du code de procédure civile
Condamner Madame Française ESCALIN à payer à la Régie Départementale des Transports de l'AIN la somme de 2 500 € au titre de
Débouter Madame Française ESCALIN de l'ensemble de ses demandes
Dire et juger que le licenciement repose sur une faute grave

En conséquence la Régie Départementale des Transports de l'AIN sollicite du Conseil de :

La Régie Départementale des Transports de l'AIN indique que la mise en danger par sa salariée des autres usagers était réelle et que la faute de conduite est majeure.

La Régie Départementale des Transports de l'AIN signale l'étendue des dégâts sur son autocar comme étant d'une exceptionnelle gravité.

La Régie Départementale des Transports de l'AIN annonce qu'une mise à pied n'est pas systématiquement requise dès lors que l'employeur prend le temps de la réflexion.

La Régie Départementale des Transports de l'AIN rapporte les excellentes conditions météorologiques de cette journée et que c'est une vitesse inadaptee qui a mené à cet accident.

La Régie Départementale des Transports de l'AIN indique produire une liste de 13 accidents sur 08 ans qui lui sont imputés et dont sa responsabilité est totale.

La Régie Départementale des Transports de l'AIN annonce que la faute grave est imputable à la salariée car elle était personnellement au volant du véhicule.

MOYENS ET PRETENTIONS DU DEFENDEUR

Pour de plus amples explications, Madame Française ESCALIN détaille ses moyens dans les conclusions versées au dossier et soutenues oralement à la barre le 10 mars 2023, auxquelles il convient de se reporter au visa de l'article 455 du code de procédure civile.

Condamner la Régie Départementale des Transports de l'AIN au paiement d'un article 700 du code de procédure civile : 2 500 €
Ordonner l'exécution provisoire du jugement à intervenir
l'article 1154 du code civil
Les intérêts au taux légal pour les condamnations à compter du jour de la demande jusqu'à parfait paiement avec la capitalisation des intérêts échus, selon les modalités fixées par les dispositions de l'article 1154 du code civil

Et en tout état de cause :

- Des dommages et intérêts pour licenciement sans cause réelle et sérieuse : 22 200 €
- Les congés payés afférents : 440 €
- L'indemnité de préavis : 4 400 €
- L'indemnité légale de licenciement : 9 166 €
- ✓ Condamner la Régie Départementale des Transports de l'AIN à lui payer :
- ✓ Déclarer que son licenciement est dénué de cause réelle et sérieuse

1914
1915
1916
1917

1918
1919
1920
1921

1922
1923
1924
1925
1926
1927
1928
1929
1930
1931
1932
1933
1934
1935
1936
1937
1938
1939
1940
1941
1942
1943
1944
1945
1946
1947
1948
1949
1950
1951
1952
1953
1954
1955
1956
1957
1958
1959
1960
1961
1962
1963
1964
1965
1966
1967
1968
1969
1970
1971
1972
1973
1974
1975
1976
1977
1978
1979
1980
1981
1982
1983
1984
1985
1986
1987
1988
1989
1990
1991
1992
1993
1994
1995
1996
1997
1998
1999
2000
2001
2002
2003
2004
2005
2006
2007
2008
2009
2010
2011
2012
2013
2014
2015
2016
2017
2018
2019
2020
2021
2022
2023
2024
2025
2026
2027
2028
2029
2030
2031
2032
2033
2034
2035
2036
2037
2038
2039
2040
2041
2042
2043
2044
2045
2046
2047
2048
2049
2050
2051
2052
2053
2054
2055
2056
2057
2058
2059
2060
2061
2062
2063
2064
2065
2066
2067
2068
2069
2070
2071
2072
2073
2074
2075
2076
2077
2078
2079
2080
2081
2082
2083
2084
2085
2086
2087
2088
2089
2090
2091
2092
2093
2094
2095
2096
2097
2098
2099
2100

1914
1915
1916
1917

1918
1919
1920
1921

1922
1923
1924
1925

Ainsi la lettre de licenciement fixe les limites du litige ; la cause du licenciement doit être objective et reposer sur des faits matériellement vérifiables ; enfin, les faits invoqués doivent être suffisamment pertinents pour justifier le licenciement.

Il appartient au juge du fond, qui n'est pas lié par la qualification donnée au licenciement, de vérifier la réalité des faits invoqués et reprochés au salarié et de les qualifier puis de décider s'ils constituent une cause réelle et sérieuse au sens de l'article L.1232-1 du Code du travail à la date du licenciement, l'employeur devant fournir au juge les éléments permettant à celui-ci de constater le caractère réel et sérieux du licenciement. L'article L.1333-1 du code du travail prévoit qu'en cas de litige, le conseil de prud'hommes apprécie la régularité de la procédure suivie et si les faits reprochés au salarié sont de nature à justifier une sanction. Au vu de ces éléments et de ceux qui sont fournis par la salariée à l'appui de ses allégations, le Conseil forme sa conviction.

Par ailleurs, si le Conseil estime qu'une sanction est irrégulière en la forme, injustifiée ou disproportionnée à regard de la faute commise, il peut l'annuler au visa de l'article L.1333-2 du code du travail. En la matière, les employeurs peuvent se prévaloir des fautes commises par leurs salariés dans le cadre de leur fonction, et ce, indépendamment du fait que ces fautes aient été expressément mentionnées dans leur lettre de licenciement.

Le Conseil constate que la lettre de licenciement est suffisamment motivée et qu'elle dresse une liste exhaustive des éléments retenus.

Cependant, affubler la demanderesse de danger public alors même que le code de la route a été respecté ne saurait prospérer. Certes, la lettre de licenciement mentionne une vitesse inadaptée de 17km/h pour une maximale autorisée de 20km/h.

Le Conseil ne donne pas caution à cette allégation qui est lacunaire puisque :

✓ La lecture attentive de l'annexe 1 au contrat de travail mentionne dans son 3^{ème} paragraphe que « la salariée assume la responsabilité et les sanctions qui découleraient d'infractions au code de la route qu'il pourrait commettre ». Aucun autre paragraphe tant du contrat de travail que des annexes ne vise objectivement la situation décrite dans la lettre de licenciement.

✓ L'employeur ne produit aucun élément issu des données du chronotachygraphe disant que la vitesse était effectivement de 17km/h au moment du choc, ni même une contravention par un agent verbalisateur au regard d'une circonstance prise à la volée, en l'espèce, une vitesse inadaptée.

En conséquence, le Conseil dit que le licenciement pour faute grave de Madame [REDACTED] doit être requalifié en licenciement pour faute sérieuse.

Sur le licenciement dénué de cause réelle et sérieuse

L'article L.1232-1 du code du travail indique que tout licenciement pour motif personnel doit être motivé. Il est justifié par une cause réelle et sérieuse.

La cause réelle doit remplir trois conditions : l'objectivité, l'existence et l'exacitude.

La cause sérieuse résulte de faits, fautes ou non, inhérents au salarié et liés à son activité professionnelle. Elle doit présenter une certaine gravité.

Tel que le Conseil a pu le voir, les faits reprochés à la salariée sont réels et sérieux. En outre, les blocs pièces du défendeur 9, VH 644 S et VH 621 L en attestent.

Le licenciement étant requalifié en licenciement pour faute sérieuse, la salariée retrouve le droit à l'indemnité compensatrice de préavis et à l'indemnité de licenciement.

Toutefois le licenciement étant justifié par une cause réelle et sérieuse, la demande indemnitaire formulée à ce titre par Madame [REDACTED] est rejetée.

Au titre de l'indemnité de licenciement

L'article L.1234-9 du Code du Travail 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.

Le Conseil ayant reconnu la faute sérieuse fait droit à la demande formulée par Madame

Au titre de l'exécution provisoire du jugement pour les condamnations qui n'en bénéficieraient pas de plein droit

L'article 515 du code de procédure civile indique qu'en dehors des cas où elle est de droit, cette exécution peut être ordonnée, à la demande des parties ou d'office, chaque fois que le juge l'estime nécessaire et ordonnée pour tout ou partie de la condamnation.

En l'espèce et compte tenu de la teneur de la décision, le Conseil dit qu'il n'y a pas lieu d'ordonner l'exécution provisoire du jugement.

Au titre de la capitalisation des intérêts échus

L'article 1154 du code civil indique que lorsque le représentant agit dans la limite de ses pouvoirs au nom et pour le compte du représenté, celui-ci est seul tenu de l'engagement ainsi contracté. Lorsque le représentant déclare agir pour le compte d'autrui mais contracte en son propre nom, il est seul engagé à l'égard du cocontractant.

Organisé par le législateur, ce texte vise en priorité l'anatocisme comme la règle des intérêts non payés s'ajoutant au capital principal.

L'application de cet article restant nébuleux en ce sens qu'aucune plaidoirie ni de production par voie de conclusions n'ayant été faite sur ce sujet, le Conseil ne saurait subordonner cette capitalisation.

En conséquence, il convient de débouter Madame [REDACTED] de cette demande.

Au titre de l'article 700 du code de procédure civile

Le Conseil, en vertu de son pouvoir discrétionnaire d'appréciation en la matière, dit et juge qu'il y a lieu de faire droit partiellement à la demande formulée par Madame [REDACTED].

PAR CES MOTIFS

Le Conseil de Prud'hommes de BOURG EN BRESSE, section commerce, après en avoir délibéré conformément à la loi, statuant contradictoirement en premier ressort et par jugement mis à disposition,

DIT que le licenciement pour faute grave dont Madame [REDACTED] a fait l'objet de la part de la [REDACTED] DES [REDACTED] DE L'AIN doit être requalifié en licenciement pour faute sérieuse,

CONDAMNE la [REDACTED] DES [REDACTED] DE L'AIN à payer à Madame [REDACTED] les sommes suivantes :

✓ Indemnité légale de licenciement : 9 166 €

✓ Indemnité de préavis : 4 400 € outre les congés payés y afférents : 440 €

DEBOUTE Madame [REDACTED] de ses demandes,

DEBOUTE la **REGIE DEPARTEMENTALE DES TRANSPORTS DE L'AIN** de sa demande reconventionnelle,
CONDAMNE la **REGIE DEPARTEMENTALE DES TRANSPORTS DE L'AIN** à payer à Madame [REDACTED] la somme de 1 500 € au titre de l'article 700 du code de procédure civile,
LAISSE la charge des dépens à la **REGIE DEPARTEMENTALE DES TRANSPORTS DE L'AIN**.
En foi de quoi le Président et le Greffier ont signé le présent jugement.

LE GREFFIER

Copie certifiée conforme à l'original

Le greffier



LE PRESIDENT

[Signature]

THE UNIVERSITY OF CHICAGO
LIBRARY
540 EAST 57TH STREET
CHICAGO, ILL. 60637
TEL: 773-936-5000
FAX: 773-936-5001
WWW.CHICAGO.EDU