Image not found or type unknown

Prud’hommes : un responsable paie SIRH de TATI obtient 25 000 euros pour licenciement sans cause (CPH Bobigny 4 mars 2021)

Commentaire d'arrêt publié le **23/04/2021**, vu **3602 fois**, Auteur : CHHUM AVOCATS Paris Nantes Lille

Dans ce jugement du 4 mars 2021 (RG n°19/04172), le conseil de prud’hommes de Bobigny condamne TATI à verser au responsable Paie SIRH 25 875 euros pour licenciement sans cause.

1) Rappel des faits et de la procédure

Monsieur X a été engagé par contrat à durée indéterminée à compter du 4 décembre 2017, en qualité de Responsable Paie et Système d’Information de Gestion des Ressources Humaines (SIRH), statut cadre, par la société TATI.

La rémunération mensuelle brute de Monsieur X s’établissait à 5 000 euros.

Son contrat de travail prévoyait une convention de forfait en jours.

Le 24 juin 2019, la société TATI remettait en main propre contre décharge à Monsieur X une convocation à un entretien prévu le 8 juillet 2019, en vue d’une rupture conventionnelle.

Par lettre recommandée avec accusé de réception (ci-après « LRAR ») envoyée le 6 juillet 2019, la société TATI a convoqué Monsieur X à un entretien préalable à un licenciement disciplinaire fixé au 16 juillet 2019, en lui notifiant dans le même temps une mise à pied conservatoire.

Monsieur X n’ayant pas retiré ce premier courrier, la société TATI lui a adressé une seconde convocation à un entretien préalable le 24 juillet 2019, par LRAR du 12 juillet 2019.

Monsieur X ne s’est pas présenté à l’entretien préalable du 24 juillet 2019.

La société TATI a notifié à Monsieur X son licenciement pour faute grave, par LRAR du 31 juillet 2019.

Par courrier recommandé du 6 août 2019 adressé à la société TATI, Monsieur X contestait son licenciement et a sollicité de la société des précisions quant aux motifs de ce dernier.

La société TATI a répondu à ce courrier, indiquant que le licenciement était suffisamment précis, par LRAR du 22 août 2019.

Par courrier recommandé du 19 septembre 2019 adressé à la société TATI, Monsieur X contestait les griefs de son licenciement.

Le 11 octobre 2019, Monsieur X adressait une requête aux fins de saisine du Conseil de prud’hommes de Bobigny.

La société comptait plus de 10 salariés.

Les relations entre les parties étaient régies par les dispositions de la Convention Collective Nationale du Commerce de gros de l’habillement, de la mercerie, de la chaussure et du jouet.

2) <u>Le jugement du Conseil de prud’hommes de Bobigny du 4 mars 202</u>

Par jugement contradictoire en date du 4 mars 2021, le juge du Conseil de prud’hommes de Bobigny :

? Fixe le salaire moyen de Monsieur X à la somme de 5 000 euros ;

? Dit le licenciement sans cause réelle et sérieuse ;

? Condamne la société TATI à verser à Monsieur X les sommes suivantes :

? 2 375 euros bruts au titre de l’indemnité légale de licenciement ;

? 15 000 euros au titre de l’indemnité compensatrice de préavis ;

Copyright © 2025 Légavox.fr - Tous droits réservés

? 1 500 euros à titre d’indemnité compensatrice de congés payés sur préavis ;

? 5 000 euros à titre d’indemnité pour licenciement sans cause réelle et sérieuse ;

? 2 000 euros au titre de l’article 700 du Code de procédure civile.

Rappelle que les créances salariales porteront intérêts de droit à compter de la date de réception par la partie défenderesse de la convocation devant le bureau de conciliation et d’orientation, soit le 18 octobre 2019, et les créances à caractère indemnitaire porteront intérêts au taux légal à compter du jour du prononcé du présent jugement.

? Ordonne à la société TATI de rembourser à Pôle emploi les indemnités chômage versées au salarié du jour du licenciement au jour du prononcé dans la limite de deux mois de salaire, conformément aux dispositions de l’article L. 1235-4 du Code du travail ;

? Ordonne à la société TATI de remettre à Monsieur X des bulletins de salaire, une attestation Pôle emploi et un certificat de travail conformes au présent jugement ;

? Déboute les parties du surplus de leurs demandes ;

? Déboute la société TATI de sa demande au titre de l’article 700 du Code de procédure civile ;

? Condamne la société TATI aux dépens de la présente instance.

Au total, le Responsable Paie et SIRH de TATI obtient la somme de 25 875 euros brut.

2.1) Sur la demande de nullité de la convention de forfait jours de Monsieur X et sa privation d’effet

L’article L. 3121-63 du Code du travail dispose que les forfaits annuels en heures ou en jours sur l’année sont mis en place par un accord collectif d’entreprise ou d’établissement ou, à défaut, par une convention ou un accord de branche.

En l’espèce, la société TATI indique au Conseil de prud’hommes que la Convention Collective Nationale du Commerce de gros de l’habillement, de la mercerie, de la chaussure et du jouet (IDCC 500), applicable à la relation de travail entre Monsieur X et la société, prévoit expressément la possibilité de recourir à une convention de forfaits jours.

L’accord du 6 juillet 2010 relatif à la mise en place du forfait annuel en jours est attaché à la Convention Collective Nationale du Commerce de gros de l’habillement, de la mercerie, de la chaussure et du jouet.

Copyright © 2025 Légavox.fr - Tous droits réservés

La société TATI pouvait avoir recours à la conclusion d’une convention de forfait jours.

L’article 4 du contrat de travail signé entre la société TATI et Monsieur X prévoit le recours au forfait jours et les contrôles et limites de la durée du travail.

En l’espèce, en conformité de la Convention Collective Nationale applicable, Monsieur X, bénéficiant du statut cadre et disposant d’une autonomie dans l’organisation de son emploi du temps, a accepté de voir sa durée de travail décomptée en jours.

Le forfait annuel de Monsieur X était fixé à 215 jours, journée de solidarité incluse.

Le contrôle et limites de la durée du travail sont réalisées à l’aide : d’un décompte des journées de réduction du temps de travail réalisé à partir de la déclaration faite par le cadre, sous contrôle de l’entreprise, le supérieur hiérarchique remet à cet effet à l’intéressé un document de contrôle permettant d’enregistrer ces périodes de congés (auto-déclaratif), le supérieur hiérarchique assure le suivi régulier de l’organisation du travail et de la charge de travail de l’intéressé et organise un entretien annuel individuel avec celui-ci, l’intéressé organise son temps de travail de sorte à respecter un repos journalier de 12 heures consécutives et un repos hebdomadaire d’une durée minimale de 36 heures.

En conséquence, la convention de forfait jours, applicable à Monsieur X, est conforme aux exigences légales.

Il est de jurisprudence constante que l’employeur doit appliquer les prescriptions définies dans la convention de forfaits jours.

Qu’en l’espèce, la société TATI ne fournit aucun document déclaratif renseigné par Monsieur X et validé par la société, permettant de vérifier son temps de travail.

Monsieur X indique au Conseil de prud’hommes que son supérieur hiérarchique n’a jamais assuré le suivi régulier de sa charge de travail, n’a pas organisé d’entretien annuel individuel avec lui, ne lui a jamais remis de document de contrôle lui permettant d’enregistrer ces périodes de repos.

Que ces obligations sont opposables à la société TATI.

Copyright © 2025 Légavox.fr - Tous droits réservés

En conséquence, la convention de forfait jours opposable à Monsieur X est privée d'effet et que Monsieur X est fondé à demander le paiement d'heures supplémentaires.

2.2) Sur le paiement des heures supplémentaires

L'article L.3171-4 du Code du travail dispose que, en cas de litige relatif à l'existence ou au nombre d'heures de travail accomplies, l'employeur fournit au juge les éléments de nature à justifier les horaires effectivement réalisés par le salarié.

Au vu de ces éléments et de ceux fournis par le salarié à l'appui de sa demande, le juge forme sa conviction après avoir ordonné, en cas de besoin, toutes les mesures d'instruction qu'il estime utiles.

Si le décompte des heures de travail accomplies par chaque salarié est assuré par un système d'enregistrement automatique, celui-ci doit être fiable et infalsifiable.

En l'espèce, Monsieur X communique au Conseil de prud'hommes un planning mensuel reprenant ses horaires de travail, entre le 4 décembre 2017 et le 28 juin 2019.

Qu'il indique au Conseil de prud'hommes avoir réalisé 1207 heures supplémentaires.

Que la société TATI n'apporte au Conseil de prud'hommes aucun élément permettant de vérifier le temps de travail réalisé par Monsieur X.

Le planning mensuel fourni par Monsieur X ne permet pas de vérifier le nombre d'heures supplémentaires réellement effectuées quotidiennement et hebdomadairement par ses soins.

En conséquence, la demande de paiement de Monsieur X, au titre des heures supplémentaires qu'il aurait effectuées, est injustifiée et Monsieur X est débouté de ses demandes au titre du repos compensateur et du travail dissimulé.

Copyright © 2025 Légavox.fr - Tous droits réservés

2.3) Sur le licenciement

L'article L.1232-6 du Code du travail dispose 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 de licenciement du 31 juillet 2019 reprochait à Monsieur X de nombreux manquements dans l'exercice de ses fonctions : avoir créé un climat anxiogène et désorganiser le service Paie, la non production de déclarations sociales nominatives, une incohérence des indicateurs contenus dans la Base de Données Economiques et Sociales (ci-après « BDES ») et une attitude d'insubordination patente et un manque de loyauté.

Que ces motifs font référence à des manquements de la part de Monsieur X.

En conséquence, la lettre de licenciement est motivée.

L'article L.1235-1 du Code du travail dispose que, en cas de litige, lors de la conciliation prévue à l'article L. 1411-1, l'employeur et le salarié peuvent convenir ou le bureau de conciliation et d'orientation proposer d'y mettre un terme par accord.

Cet accord prévoit le versement par l'employeur au salarié d'une indemnité forfaitaire dont le montant est déterminé, sans préjudice des indemnités légales, conventionnelles ou contractuelles, en référence à un barème fixé par décret en fonction de l'ancienneté du salarié.

Copyright © 2025 Légavox.fr - Tous droits réservés

Le procès-verbal constatant l'accord vaut renonciation des parties à toutes réclamations et indemnités relatives à la rupture du contrat de travail prévues au présent chapitre.

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.

En l’espèce après examen des pièces et conclusions des parties :

2.3.1) Sur le climat anxiogène et la désorganisation du service Paie

La société TATI ne produit aucun élément démontrant qu’en janvier 2019, Monsieur X aurait annoncé son départ de l’entreprise.

Il ressort des éléments fournis par Monsieur X qu’il répondait aux différentes demandes qui lui étaient adressées notamment concernant le complément des messages échangés entre Monsieur X, Mesdames F et G, dont la société TATI s’est exonérée, montre qu’il répondait aux sollicitations de ses collègues ou encore dans sa réponse du 24 juin 2019 à Madame F, Responsable Paie et ADP, Monsieur X communiquait les éléments demandés.

Les affirmations de la société TATI relatives aux griefs énoncés quant au climat anxiogène et la désorganisation du service Paie, reposent sur des éléments qui ne sont pas réels.

2.3.2) Sur les déclarations sociales nominatives non produites

La société TATI ne fournit aucun élément au Conseil quant à la non-transmission des déclarations sociales nominatives concernant les mois de février, avril, mai et juin 2019.

Copyright © 2025 Légavox.fr - Tous droits réservés

Les seules affirmations de la société TATI ne permettent pas au Conseil de vérifier le caractère réel de ce grief reproché à Monsieur X et qui a fondé le licenciement pour faute grave prononcé par la société TATI.

2.3.3) Sur les incohérences dans les indicateurs contenus dans la BDES

La société TATI a décidé de faire appel à un prestataire, la société CONVICTIONS RH, afin de mettre en place la BDES.

Il appartenait à Madame F et Monsieur X de produire des indicateurs et de les transmettre à ce prestataire.

Dans les échanges entre la société, le prestataire et Monsieur X, il n'est jamais fait référence à des incohérences dans les indicateurs contenus dans la BDES, seul un problème de format de fichier est évoqué.

Aucun élément fourni par la société TATI ne caractérise la mauvaise volonté de Monsieur X ni son manque d'implication.

La référence au courriel du 31 juillet 2019, du prestataire CONVICTIONS RH, n'apporte aucun éclairage compte tenu que la société TATI avait mis à pied à titre conservatoire Monsieur X depuis le 6 juillet 2019.

Ce grief ne revêt pas de caractère réel et sérieux.

2.3.4) Sur une attitude d'insubordination patente et un manque de loyauté

La société TATI ne produit aucun élément sur des absences irrégulières concernant Monsieur X.

Monsieur X indique que ses absences ont toujours été posées dans les formes requises et validées, et qu'il n'a jamais été informé d'un quelconque refus ou rappel à l'ordre préalable.

Copyright © 2025 Légavox.fr - Tous droits réservés

Les deux parties, la société TATI et Monsieur X, étaient en discussion sur une rupture conventionnelle.

Par courrier du 24 juin 2019, la société TATI a convoqué Monsieur X pour un entretien fixé le 8 juillet 2019, pour échanger sur les modalités d'une telle rupture.

Monsieur X a dénoncé, par courriel du vendredi 5 juillet 2019 à 16h24, des comportements irrespectueux à son égard de la part de ses responsables hiérarchiques, Madame Z et Monsieur Y, ce qui pouvait remettre en cause la proposition de rupture conventionnelle.

Le refus de Monsieur X de conclure une rupture conventionnelle ne caractérise pas sa déloyauté à l'égard de la société TATI, chaque partie restant libre de son consentement.

Par courriel du vendredi 5 juillet 2019 à 19h36, Monsieur X constatait que la société TATI avait bloqué sa messagerie.

Par courrier recommandé du samedi 6 juillet 2019, la société TATI convoquait Monsieur X à un entretien préalable à un éventuel licenciement avec mise à pied conservatoire, courrier présenté le 10 juillet 2019 chez Monsieur X.

Par courriel du dimanche 7 juillet 2019, Monsieur Y répondait au courriel de Monsieur X.

Monsieur X saisissait la médecine du travail le 8 juillet 2019 qui l'orientait vers son médecin traitant.

Monsieur X a été placé en arrêt maladie à compter du 8 juillet 2019.

Faute du retrait du courrier recommandé du 6 juillet 2019, la société TATI a adressé à Monsieur X, par courrier recommandé du 12 juillet 2019, une nouvelle convocation à un entretien préalable pouvant aller jusqu'au licenciement avec mise à pied conservatoire fixé au mercredi 24 juillet à 9h30.

Copyright © 2025 Légavox.fr - Tous droits réservés

La société TATI a notifié le licenciement pour faute grave à Monsieur X par courrier recommandé avec accusé de réception du 31 juillet 2019.

Dès que Monsieur X a fait part à la société TATI, par courriel du 5 juillet 2019, de son refus de la transaction conventionnelle, la société TATI a engagé, immédiatement, une procédure disciplinaire à son encontre.

Les griefs d'insubordination et de déloyauté prononcés à l'encontre de Monsieur X ne sont pas objectifs ni sérieux.

Après vérification du caractère réel et sérieux des griefs reprochés à Monsieur X, le Conseil de Prud'hommes dit que ces griefs ne reposent pas sur une cause réelle et sérieuse.

En conséquence, le licenciement est dépourvu de cause réelle et sérieuse.

2.4) Sur la demande de requalification du licenciement en licenciement pour motif économique

L'article L.1233-3 du Code du travail définit le motif économique d'un licenciement.

Qu'en l'espèce, la société TATI s'est placée dans le cadre d'une procédure disciplinaire à l'encontre de Monsieur X.

La demande de Monsieur X de voir son licenciement requalifié en licenciement pour motif économique est infondée.

2.5) Sur les indemnités de rupture octroyées au responsable Paie et SIRH de TATI

L'article L.1235-3 du Code du travail 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.

Copyright © 2025 Légavox.fr - Tous droits réservés

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 […].

En l’espèce, le Conseil de prud’hommes a dit que le licenciement de Monsieur X était dépourvu de cause réelle et sérieuse.

Monsieur X disposait d’une ancienneté d’un an révolu.

Monsieur X justifiait de sa prise en charge par Pôle Emploi à compter du 2 octobre 2019.

Le salaire moyen brut de Monsieur X est fixé à 5 000 euros.

Le barème des indemnités de licenciement prévu au Code du travail est applicable.

La société TATI est condamnée à verser à Monsieur X la somme de 5 000 euros bruts pour licenciement sans cause réelle et sérieuse.

Le licenciement de Monsieur X était dépourvu de cause réelle et sérieuse.

Monsieur X ne demande pas le paiement du salaire correspondant à la période de mise à pied ainsi que les congés payés afférents.

Le Conseil de prud’hommes ne peut d’office procéder à la condamnation au paiement du rappel du salaire de la mise à pied à titre conservatoire.

Copyright © 2025 Légavox.fr - Tous droits réservés

L’article L.1234-1 du Code du travail dispose 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.

Monsieur X a droit à un préavis.

Monsieur X indique qu’en application de l’article 26 de la Convention Collective Nationale du Commerce de gros de l’habillement, de la mercerie, de la chaussure et du jouet, il aurait dû bénéficier d’un préavis d’une durée de trois mois.

L’article 26 de la Convention Collective Nationale du Commerce de gros de l’habillement, de la mercerie, de la chaussure et du jouet prévoit un préavis de trois mois de préavis.

La société TATI doit verser à Monsieur X la somme de 15 000 euros bruts au titre de l’indemnité compensatrice conventionnelle de préavis et les congés payés afférents à hauteur de 1.500 euros.

L’article L.3141-28 du Code du travail dispose que, lorsque le contrat de travail est rompu avant que le salarié ait pu bénéficier de la totalité du congé auquel il avait droit, il reçoit, pour la fraction de congé dont il n’a pas bénéficié, une indemnité compensatrice de congé déterminée d’après les articles L.3141-24 à L.3141-27.

L’indemnité est due que cette rupture résulte du fait du salarié ou du fait de l’employeur.

Cette indemnité est également due aux ayants droit du salarié dont le décès survient avant qu’il ait pris son congé annuel payé.

L’indemnité est versée à ceux des ayants droits qui auraient qualité pour obtenir le paiement des salaires arriérés.

Copyright © 2025 Légavox.fr - Tous droits réservés

En l’espèce, le Conseil de prud’hommes a dit que Monsieur X avait droit à une indemnité compensatrice de préavis de trois mois.

L’indemnité compensatrice de congés payés afférent au préavis est égale à 10 % de l’indemnité de préavis.

En conséquence, la société TATI doit verser à Monsieur X la somme de 1 500 euros au titre de l’indemnité compensatrice de congés payés afférente à l’indemnité compensatrice conventionnelle de préavis.

L’article R.1234-2 du Code du travail dispose 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.

En l’espèce, Monsieur X aurait disposé à la date de fin de son préavis qu’il aurait dû effectuer, soit le 31 octobre 2019, d’une ancienneté d’un an et onze mois.

La demande de Monsieur X est fondée.

La société TATI doit verser à Monsieur X la somme de 2 375 euros bruts au titre de l’indemnité légale de licenciement.

L’article L.1222-1 du Code du travail dispose que le contrat de travail est exécuté de bonne foi.

En l’espèce, Monsieur X indique au Conseil de prud’hommes qu’il a subi des manœuvres et intimidations de la société TATI destinées à lui faire accepter une rupture conventionnelle et désavantageuse, qu’il a été dénigré publiquement par Monsieur Y, directeur général adjoint, qu’il a dû subir la brutalité de Madame Z, sa supérieure hiérarchique.

Que Monsieur X demande réparation de l’exécution déloyale de son contrat de travail par la société TATI, son employeur.

Copyright © 2025 Légavox.fr - Tous droits réservés

Que Monsieur X ne fournit aucun élément au Conseil de prud’hommes lui permettant d’établir le préjudice qu’il a subi.

En conséquence, le Conseil de Prud’hommes dit la demande de Monsieur X non fondée.

Frédéric CHHUM avocat et membre du conseil de l’ordre des avocats de Paris (mandat 2019-2021)

Jeanne Péché juriste

CHHUM AVOCATS (Paris, Nantes, Lille)

e-mail: chhum@chhum-avocats.com

www.chhum-avocats.fr

https://www.instagram.com/fredericchhum/?hl=fr

.Paris: 4 rue Bayard 75008 Paris tel: 0142560300

.Nantes: 41, Quai de la Fosse 44000 Nantes tel: 0228442644

.Lille: 25, rue Gounod 59000 Lille tel: 0320135083

Copyright © 2025 Légavox.fr - Tous droits réservés