

CONSEIL DE PRUD'HOMMES
DE CRÉTEIL

1 avenue du Général de Gaulle
Immeuble Le Pascal
Hall A - Niveau P2
94007 CRETEIL CEDEX

Tél. : 01.42.07.00.04
Fax : 01.42.07.22.92

RÉPUBLIQUE FRANÇAISE
AU NOM DU PEUPLE FRANÇAIS

JUGEMENT PRONONCÉ
LE : MARDI 22 MARS 2016

- Composition du bureau de Jugement
du 09 Février 2016

Monsieur Bruno CHOUMERT, Président Conseiller (E)
Madame Odile RICLET-BACHMANN, Assesseur Conseiller (E)
Mademoiselle Catherine LE GARGASSON, Assesseur Conseiller
(S)
Madame Catherine HESEL, Assesseur Conseiller (S)
Assistés lors des débats de Madame Carine REYT, Greffier

RG N° F [REDACTED]

SECTION ENCADREMENT

DÉCISION
Contradictoire
premier ressort

MINUTE N° 16/000 132

Copies notifiées par LRAR
le

[REDACTED]
[REDACTED]
[REDACTED]
Représenté par Me Jean-Michel AUBERT (Avocat au barreau de
PARIS)

AR Demandeur(s) signé(s)
le

CONTRE

AR Défendeur(s) signé(s)
le

[REDACTED]
[REDACTED] 015 500 200 0000
prise en la personne de son représentant légal

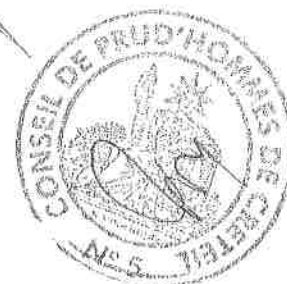
Expédition comportant la formule
exécutoire délivrée le :

Représentée par [REDACTED]
[REDACTED]

à

Pour copie certifiée conforme

Le Greffier en Chef



06 AVR. 2016

PROCÉDURE

Monsieur [REDACTED] a saisi le Conseil le 17 Novembre 2014.
Les parties ont été convoquées pour le bureau de conciliation du 29 Janvier 2015 devant lequel elles ont comparu.
L'affaire a été renvoyée au bureau de jugement du 09 février 2016 pour lequel les parties ont été convoquées en application des dispositions des articles R.1454-17 ; R. 1454-19 et 20 du code du travail.
A cette dernière audience, le 09 février 2016, le Conseil a entendu les explications des parties et mis l'affaire en délibéré.
Des conclusions ont été déposées lors de l'audience par le demandeur et le défendeur et visées par le greffier lors de l'audience.
Le prononcé a été fixé au 22 mars 2016.

RAPPEL DES FAITS ET DES DEMANDES

Monsieur [REDACTED] a été engagé en qualité d'inspecteur de travaux le 21 décembre 2006 selon un contrat à durée indéterminée, soumis à la Convention collective des Cabinets d'architectes, par la [REDACTED]. Il a été licencié pour faute grave par lettre recommandée en date du 12 septembre 2014. La moyenne mensuelle de ses derniers salaires était de 4 509 €.

Il a saisi le Conseil de Prud'Hommes de Créteil et fait état des demandes suivantes :

- Condamner la [REDACTED] à verser à Monsieur [REDACTED] les sommes suivantes :

- Salaire sur mise à pied conservatoire	2 305,16 €
- Congés payés y afférents	230,50 €

ces sommes étant assorties des intérêts calculés au taux légal, à compter de la date de la mise à pied conservatoire, à savoir le 1^{er} septembre 2014

- Indemnité compensatrice de préavis	13 527,00 €
- Congés payés y afférents	1 353,00 €
- Indemnité conventionnelle de licenciement	5 478,50 €
- Indemnité pour licenciement sans cause réelle et sérieuse	60 000 €

ces sommes étant assorties des intérêts calculés au taux légal, à partir de la date du jugement à intervenir

- Article 700	5 000 €
---------------	---------

- Remise des documents corrigés du jugement suivants : certificat de travail du 21 décembre 2006 au 16 décembre 2014, bulletins de salaire de septembre, octobre, novembre et décembre 2014, attestation Pole Emploi, sous astreinte de 300 € par jour à compter du prononcé du jugement
- Exécution provisoire
- Dénoncer le jugement à POLE EMPLOI et condamner la [REDACTED] à rembourser 6 mois de chômage aux organismes sociaux

EXPLICATIONS DU DEMANDEUR.

Les faits

Monsieur [REDACTED] avait une dépendance à l'alcool et depuis 2006, suivait des traitements importants du fait de son état de santé. Cet état de santé était connu de son employeur, qui y a fait face avec [REDACTED] durant plusieurs années. Néanmoins il travaillait malgré sa maladie et n'était pas déclaré inapte. En 2014, une nouvelle direction est arrivée et n'a plus voulu accepter cet état de fait d'où son licenciement pour faute grave.

Sur le licenciement pour faute grave

Ainsi des faits tolérés par l'employeur pendant plusieurs années ne peuvent pas caractériser une faute grave, car ils n'empêchent pas le maintien du salarié dans l'entreprise ; donc si l'employeur était au courant de l'état de santé du salarié, il ne peut pas le licencier pour faute grave. De plus si licenciement il y a pour un état pathologique connu comme pour la grossesse, ceci relève du caractère discriminatoire qui est condamné par la loi.

Or il a toujours été reconnu apte par le médecin du travail, même s'il y avait quelques restrictions.

En outre, il a des absences répétées dues à des hospitalisations qu'il ne déclare pas toujours à l'assurance maladie puisqu'il prend à la place des jours de congés ou de RTT.

En conséquence la faute grave n'est pas avérée dans la mesure où le comportement du salarié procède pour partie d'une maladie, l'alcoolisme, dont il est difficile de guérir même en suivant des traitements, ce qui en atténue sa responsabilité.

Sur l'article 700 du code de Procédure Civil

A ce titre, [REDACTED] sollicite la condamnation de la [REDACTED] à lui verser la somme de 5 000 €.

EXPLICATIONS DU DÉFENDEUR

Sur la qualification de la faute grave

Suite à des remontées de salariés et de clients, [REDACTED] s'est aperçu qu'il ne venait pas à des réunions de chantier. La direction l'a mis en garde quelques mois avant le licenciement pour cet état de fait ; de plus ses absences répétées et inopinées posaient des problèmes à la bonne marche de l'entreprise. On aurait pu connaître sa maladie s'il avait posé des arrêts maladie, mais pour dissimuler son addiction, il prenait des congés payés.

On a patienté quelques mois puis on a procédé à son licenciement.

SUR QUOI LE CONSEIL,

Sur le licenciement pour faute grave

Attendu que la faute grave résulte d'un fait ou d'un ensemble de faits imputables au salarié qui constitue une violation des obligations résultant du contrat de travail ou des relations de travail d'une importance telle qu'elle rend impossible le maintien du salarié dans l'entreprise pendant la durée du préavis.

Attendu qu'il incombe à l'employeur d'établir la faute grave qu'il invoque.

Attendu que dans sa lettre de licenciement, la [REDACTED] fonde sa faute grave sur les motifs suivants : « des absences répétées avec délais de prévenance insuffisants, ... un refus de répondre aux convocations de la médecine du travail, ... et des défauts dans le suivi de certains chantiers... »

Attendu que [REDACTED] présentait une addiction à l'alcool depuis de nombreuses années ce que ne pouvait ignorer son employeur, comme il le dit dans la lettre de licenciement.

Attendu que cette addiction provoquait de nombreuses séquelles qu'il fallait traiter lors d'hospitalisation d'où la raison de ses absences répétées.

Attendu que comme pour toute personne ayant une addiction, [REDACTED] cherchait à la masquer en ne prenant pas des arrêts maladie, mais des congés payés ou des RTT.

Attenué que de ce fait la direction ne peut pas lui reprocher des délais de prévenance trop courts, mais seulement que ceux-ci entraînaient une perturbation dans le fonctionnement de la société.

Attenué que comme pour tout personne ayant un problème avec l'alcool, [REDACTED] a cherché à éviter tout contrôle de son état de santé par le médecin du travail, d'où les reproches faits par son employeur de se soustraire à la visite médicale.

Attenué que lors de la visite médicale du 31 juillet 2014, il est déclaré apte à reprendre son travail avec une seule restriction concernant la limitation de ses déplacements en voiture ce qui laisse entendre qu'il pouvait effectuer les autres tâches d'étude et de supervision de chantiers.

Attenué qu'au cours des derniers mois dans ses différentes tâches, la direction lui a reproché une mauvaise gestion des aspects économiques, techniques et administratifs attachés à chaque affaire.

Attenué que dans le dossier [REDACTED] [REDACTED] a traité l'achèvement de ses prestations vers fin juillet 2014, avec un assistant du maître d'ouvrage sans en référer à sa direction qui a du ensuite refaire une réception.

Attenué que dans le dossier [REDACTED], le client a refusé le suivi par ses soins de ce chantier en raison des manifestations d'ébriété constatées sur place. Attenué que dans le dossier [REDACTED] a effectué une réception des travaux le 4 août alors que pour son employeur il devait être en congé et sans en informer le maître d'ouvrage, ce qui a contraint la [REDACTED] à réorganiser une nouvelle réunion, cette fois ci officielle, mais en l'absence des documents relatifs à ce dossier qui avaient été conservés par [REDACTED], qui se trouvait alors en congé.

Alors que dans ce même dossier, les entreprises ont alerté la [REDACTED] de l'attitude chancelante de [REDACTED], au point qu'il n'était pas en mesure de monter sur la toiture terrasse pour vérifier la bonne exécution des travaux, et que le client en déduit que la [REDACTED] n'assurait pas sa mission.

Attenué que pour limiter ses déplacements, la direction lui a demandé de préparer en août à son bureau un dossier d'appel d'offres pour [REDACTED], pour lequel il n'avait toujours rien fait le 9 septembre 2014.

Attenué que dans ses différentes affaires, il a commis des fautes que [REDACTED] a reconnu lors de son entretien préalable.

Attenué que cependant il convient de tenir compte de ce que [REDACTED] est un malade et que son comportement procède pour partie de sa maladie liée à l'addiction à l'alcool dont il est difficile de guérir, même en suivant un traitement.

Attenué que la [REDACTED] n'a jamais cherché auparavant à organiser les tâches de [REDACTED] pour tenir compte de sa maladie et n'a jamais émis aucune sanction, ni remarque à propos de son comportement lors d'entretiens individuels.

Attenué que ces deux éléments, addiction et non prise en compte de sa maladie par la direction, viennent atténuer la responsabilité de [REDACTED],

de sorte que son comportement doit être considéré comme ne caractérisant pas la faute grave, mais comme constituant seulement une cause réelle et sérieuse de licenciement ouvrant ainsi droit aux seules indemnités de rupture.

Sur l'exécution provisoire

Attendu que la procédure est orale en application de l'article R1453-3 du Code du Travail

Attendu que [REDACTED] ne prouve pas au Conseil l'état de besoin dans lequel elle se trouverait si celui-ci ne fait pas droit à la demande d'exécution provisoire en application de l'article 515 du Code Civil

En conséquence le Conseil le déboute de sa demande

Sur l'article 700 du code de procédure civile

Attendu qu'il serait inéquitable de laisser à la seule charge de Monsieur [REDACTED] les frais qu'il a engagés pour assurer la défense de ses intérêts, le Conseil fait droit à sa demande au titre des dispositions de l'article 700 du CPC en les fixant à 1.200 €.

PAR CES MOTIFS :

Le Conseil, statuant en audience publique, par jugement contradictoire en premier ressort et après en avoir délibéré conformément à la loi;

Dit que le licenciement est fondé sur une cause réelle et sérieuse.

Condamne la [REDACTED] à verser à Monsieur [REDACTED] les sommes suivantes :

- La somme de deux mille trois cent cinq euros seize cents (2 305,16 €) au titre de rappel de salaire pour la période de mise à pied
- La somme de deux cent trente euros cinquante cents (230,50 €) au titre des congés payés y afférent
- La somme de treize mille cinq cent vingt-sept euros (13 527 €) au titre du préavis
- La somme de mille trois cent cinquante-trois euros (1 353 €) au titre des congés payés y afférents
- La somme de cinq mille quatre cent soixante-dix-huit euros cinquante cents (5 478,50 €) au titre de l'indemnité conventionnelle de licenciement
- La somme de mille deux cents euros (1 200 €) au titre de l'article 700 du code de procédure civile
- La remise des documents légaux corrigés : certificats de travail, bulletins de paie de septembre à décembre 2014 et attestation Pole Emploi

Déboute [REDACTED] de ses autres demandes.

Met les dépens à la charge de la [REDACTED]

Ainsi fait, jugé et prononcé les jours, mois et an susdits.

Ainsi fait, jugé et prononcé en audience publique les jour, an et mois susdits.

LE GREFFIER,

LE PRÉSIDENT,

