

CONSEIL DE PRUD'HOMMES
DE STRASBOURG
CONSEIL DE PRUD'HOMMES
C.S. 10304
19 avenue de la Paix - Simone Veil
67008 STRASBOURG CEDEX

REPUBLIQUE FRANCAISE
AU NOM DU PEUPLE FRANCAIS

JUGEMENT RENDU LE 13 Janvier 2022

RG N° N° RG F 20/00025 - N° Portalis
DCYM-X-B7E-BMY5
N° de MINUTE 2022/02

SECTION Activités diverses

AFFAIRE

contre
S.A.S. BRINKS EVOLUTION

JUGEMENT DU
13 Janvier 2022

Qualification :

Contradictoire
1^{er} ressort

Notification le : **13 JAN. 2022**

Date de la réception

par le demandeur :

par le défendeur :

Expédition revêtue de
la formule exécutoire
délivrée

le : **13 JAN. 2022**

à :

Madame

Représentée par Me
d'ARDENNES)

(Avocat au barreau

DEMANDEUR

S.A.S. BRINKS EVOLUTION en la personne de son représentant
légal

41, boulevard Romain Rolland

CS 10024

75685 PARIS

Représenté par Me !

substituant Me A

(Avocat au barreau de PARIS)

(Avocat au barreau de PARIS)

DEFENDEUR

Composition du bureau de jugement lors des débats et du délibéré

Mademoiselle Aurore PARET, Président Conseiller (E)

Madame Christine HAMANN, Assesseur Conseiller (E)

Madame Patricia MONTIER, Assesseur Conseiller (S)

Madame Séverine SPINOSA, Assesseur Conseiller (S)

Assistés lors des débats de Madame Michèle MEHL, Greffier

PROCEDURE

- Date de la réception de la demande : 20 Janvier 2020
- Bureau de Conciliation et d'Orientation du 18 Juin 2020
- Renvoi à la mise en état du suivie de plusieurs renvois
- Débats à l'audience de Jugement du 07 Octobre 2021
- Prononcé de la décision fixé à la date du 13 Janvier 2022
- Décision prononcée conformément à l'article 453 du code de procédure civile en présence de Madame Michèle MEHL, Greffier

EXPOSE DES FAITS ET MOYENS DES PARTIES :

EXPOSE DU DEMANDEUR :

Mme [REDACTED] a été engagée par la SAS BRINKS EVOLUTION à compter du 14 mai 2001, en qualité de chef d'équipe en contrat à durée indéterminée au sein de l'agence de Strasbourg. Elle a ensuite évolué en tant que chef d'agence à compter du 1^{er} mars 2011.

Elle a été convoquée, avec mise à pied à titre conservatoire, le 2 octobre 2019 à un entretien préalable fixé au 14 octobre 2019 et s'est vue notifier son licenciement pour faute grave le 22 octobre 2019 pour les motifs suivants :

- Mme [REDACTED] aurait enfreint la réglementation du travail
- Le climat de tension régnant au sein de l'agence de Strasbourg lui serait imputable
- Mme [REDACTED] aurait négligé de faire respecter les règles de sécurité au sein de l'agence.

Mme [REDACTED] S soutient dans ses écritures qu'elle conteste sa mise à pied disciplinaire, et que la Direction avait pris la décision de la licencier dès le mois de septembre 2019, soit antérieurement à l'entretien préalable.

Concernant les fautes graves évoquées dans la lettre de licenciement, elle indique, d'une part, que les faits allégués sont prescrits, la Direction étant informée des difficultés citées bien avant le 2 août 2019 et que, d'autre part, les fautes alléguées ne sont pas établies au motif que :

- les irrégularités en matière de réglementation du travail ne sont ni précises, ni justifiées, ni imputables à Mme [REDACTED] qui ne dispose pas du pouvoir en matière sociale sur les employés
- les tensions au sein de l'agence sont imputables à Mr [REDACTED], et Mme [REDACTED] a tout mis en œuvre pour apaiser l'ambiance de travail dans son agence et a alerté depuis plus d'un an sa hiérarchie sur le problème relationnel qu'elle avait avec Mr [REDACTED], sans qu'aucune aide concrète ne lui soit apportée
- le motif de non-respect des règles de sécurité ne repose que sur le témoignage de Mr [REDACTED] alors même que la Direction Régionale n'a diligenté aucune enquête interne sérieuse pour en vérifier les dires.

Enfin, Mme [REDACTED] fait également état d'une demande reconventionnelle relative à la violation du principe d'égalité de salaire, cette dernière étant moins rémunérée que ses homologues masculins.

Dans ses dernières conclusions, Madame [REDACTED] formulé les demandes suivantes qu'elle a soutenues lors des débats de l'audience de jugement :

- Dire et juger Madame [REDACTED] recevable et bien fondée en ses demandes.

A titre principal :

- Dire et juger le licenciement de Madame [redacted] abusif pour avoir été décidé antérieurement à l'entretien préalable.

A titre subsidiaire :

- Dire et juger que les fautes graves énoncées dans la lettre de licenciement étaient connues par la société BRINKS depuis plus de deux mois avant l'engagement de la procédure de licenciement par la convocation à l'entretien préalable en date du 2 octobre 2019.
- Dire et juger que les fautes graves énoncées dans la lettre de licenciement ne sont pas établies.

En conséquence,

- Dire et juger le licenciement de Madame [redacted] abusif puisque dénué de cause réelle et sérieuse.

En tout état de cause :

- Faire sommation à la SAS BRINKS EVOLUTION de produire les justificatifs des rémunérations versées aux chefs des agences similaires à l'agence de STRASBOURG.
- Donner acte à Madame [redacted] de ce qu'elle se réserve la possibilité de former toute demande indemnitaire en lien avec une violation du principe d'égalité des salaires.
- Condamner en conséquence la SAS BRINKS EVOLUTION à lui payer les sommes suivantes :
 - 3.712,91 euros à titre de dommages et intérêts pour irrégularité du licenciement (soit 1 mois de salaire),
 - 7.425,82 euros à titre d'indemnité compensatrice de préavis, (soit 2 mois) outre la somme de 742,58 euros d'indemnité compensatrice de congés payés y afférent,
 - 2.107,14 euros de rappel de salaire pendant la mise à pied conservatoire, outre une somme de 210,71 euros d'indemnité compensatrice de congés payés,
 - 19.183,38 euros à titre d'indemnité légale de licenciement,
 - 53.837,19 euros à titre de dommages et intérêts pour licenciement sans cause réelle et sérieuse (soit 14,5 mois)

- 2.000,00 euros en application des dispositions de l'article 700 du Code de Procédure Civile,

- Aux entiers dépens de l'instance.

- Prononcer l'exécution provisoire de la décision à intervenir en application des dispositions de l'article 515 du Code de Procédure Civile.

EXPOSE DU DEFENDEUR :

Par écritures en date du 4 février 2021, il est indiqué que fin janvier 2019, la Direction a été informée qu'il existait au sein de l'agence de Strasbourg un conflit entre la chef d'agence, Mme [redacted] et le responsable de roulage, Monsieur [redacted] Monsieur [redacted] Responsable des ressources humaines, a immédiatement convoqué les deux protagonistes à un entretien afin d'apaiser la situation et a formulé, à l'attention de chacun d'entre eux, des recommandations pour apaiser leurs relations.

Courant de l'été 2019, Madame [redacted] Responsable et en charge de la qualité de vie au travail, a diligenté une enquête afin de déployer si nécessaire des actions complémentaires.

A partir du mois d'août 2019, alors que la Direction attendait les résultats de l'enquête diligentée, elle a été destinataire de courriers des représentants du personnel et de salariés relatant l'existence d'un climat délétère au sein de l'agence de Strasbourg et déplorant les conséquences de celui-ci sur la santé et la sécurité des collaborateurs. Ils relataient la division des collaborateurs de l'agence entre deux clans : les « *pro-chef d'agence* » (Madame [redacted]) d'un côté, et les « *pro-responsable roulage* » (Monsieur [redacted]) de l'autre, conséquence de tensions persistantes qui régnaient entre ces deux salariés. Il en résultait une « *ambiance chaotique* » sur le site marquée par des conflits, des insultes et des tentatives d'intimidation. Le 10 septembre 2019, la Société recevait un courriel dans lequel de graves « *dysfonctionnements concernant la sécurité au sein de l'agence de Strasbourg* » y étaient dénoncées. Le 2 octobre 2019, devant la gravité et la persistance d'informations liées à une dégradation de l'ambiance au sein de l'agence de Strasbourg sur lesquels elle n'avait jamais été informée en ces termes, la Société a pris la décision de mettre à pied Madame [redacted], dont les fonctions la rendaient directement responsable de ces tensions et manquements aux règles de sécurité.

La Direction l'a convoquée dans le même temps à un entretien préalable en vue d'un éventuel licenciement pour faute grave qui se tenait le 14 octobre 2019 au cours duquel Mme [redacted] reconnaissait la matérialité de la majorité des faits qui lui étaient reprochés et le 22 octobre 2019, la Société notifiait à Madame [redacted] son licenciement pour faute grave.

En conséquence, il est demandé au Conseil de :

- Constaté le bienfondé du licenciement pour faute grave notifié à Madame [redacted]

- Constaté que Madame () a fait l'objet d'aucune égalité de traitement ;
- Débouter Madame () de l'ensemble de ses demandes ;
- Condamner Madame () à payer 3.000 euros à la Société au titre de l'article 700 du Code de procédure civile ;
- Condamner Madame () aux entiers dépens.

MOTIFS DE LA DECISION :

Le Conseil de Prud'hommes, après avoir entendu les parties et vu les mémoires, ainsi que les pièces déposées en annexe, auxquels il est renvoyé en tant que de besoin pour un plus ample exposé des faits et moyens de la cause, décide ce qui suit :

I. Sur la demande de dommages et intérêts pour irrégularité du licenciement

Attendu qu'en droit, 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. »

Attendu qu'en l'espèce, la procédure décrite ci-dessus a été parfaitement respectée par l'employeur,

Attendu également que l'attestation produite au débat sur ce point ne fait état que de « rumeurs » et ne peut être retenue,

Attendu enfin qu'on ne peut déduire que le licenciement de Mme () était déjà acté de la réponse de la Direction lors de la réunion du 4 septembre 2019, à savoir « la Direction va prendre très prochainement des dispositions pour faire cesser cette situation », la Société souhaitant avant tout prendre les mesures nécessaires pour préserver la santé et la sécurité de ses salariés,

Attendu qu'en conséquence, le Conseil dit et juge que le licenciement de Mme () n'a pas été décidé antérieurement à l'entretien préalable et la déboute de sa demande de dommages et intérêts pour irrégularité du licenciement.

II. Sur la prescription des faits fautifs allégués

Attendu qu'en droit, il est de jurisprudence constante que le délai de prescription de deux mois pour engager des poursuites disciplinaires ne court que du jour où l'employeur a eu une information exacte de la réalité, de la nature et de l'ampleur des faits reprochés,

Attendu qu'en l'espèce, les courriers et courriels ayant permis à la SAS BRINKS EVOLUTION d'avoir une telle information sont datés du 2, 14 et 26 août 2019 et du 10 septembre 2019, respectant ainsi le délai de prescription de deux mois, puisque la convocation à l'entretien préalable est datée du 2 octobre 2019,

Attendu qu'en conséquence, le Conseil dit et juge que les faits fautifs allégués ne sont pas prescrits.

III. Sur le bien-fondé du licenciement pour faute grave :

Attendu qu'en droit, la Cour de Cassation a défini la faute grave comme celle qui « résulte d'un fait ou d'un ensemble de faits imputable 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'en l'espèce, il est avéré qu'il existait une guerre des clans entre les salariés de l'agence de Strasbourg induit par un conflit impliquant personnellement Mme [redacted] et Mr [redacted], la preuve étant rapportée par le courrier de Mr [redacted], délégué syndical, en date du 2 août 2019 qui évoque une « ambiance délétère au sein de cette agence depuis plusieurs mois », ainsi que dans son courriel en date du 14 août 2019 qui fait état de « problèmes conflictuels liés à l'agence de Strasbourg » et qui a d'ailleurs déclenché un droit d'alerte, en sa qualité de membre de la commission CSSCT. L'inspection du travail a également relevé, par courrier du 20 août 2019, que « suite à notre échange, nous avons pu constater l'ambiance dégradée au sein de l'agence : situation tendue entre les salariés, accusation de détournement d'argent de prime par le responsable roulage suivi d'une pétition réclamant son départ, prise de photo à l'insu de la personne concernée et mise de ces dernières sur les réseaux sociaux sans leur accord... De notre analyse, il ressort que cette situation provient d'une absence de dialogue entre collègues et avec la direction... ». Le compte rendu des interviews des personnels de l'agence de Strasbourg réalisé le 25 juillet 2019 par Mme [redacted] Responsable en charge de la qualité de vie au travail, va également dans ce sens.

Attendu que l'on peut par ailleurs contester le fait que « Mme [redacted] n'avait jamais alerté la Direction sur la situation manifestement très grave de l'agence de Strasbourg qui n'a commencé à en avoir connaissance qu'à la fin de l'été 2019 » ou que comme le mentionne sa lettre de licenciement « par votre inaction, vous avez laissé se développer des tensions et des comportements graves qui mettent en péril l'intégrité physique et morale des collaborateurs de l'agence », « votre inaction n'a fait que renforcer les conflits internes ». En effet, en date du 9 août 2018, Mme [redacted] adressa un courriel à Mr [redacted] en mettant en copie ses supérieurs hiérarchiques dont Mme [redacted] Responsable en charge de la qualité de vie au travail, afin de

relater les problèmes relationnels qu'elle rencontre avec Mr [redacted]. « comme vous le savez, notre relationnel est très compliqué, malgré nos divers entretiens, rien ne change, au contraire... », « remettez vous en question, vous êtes en train de vous mettre tout le monde à dos et le travail et l'ambiance s'en font ressentir ». De même où le 1^{er} mars 2019 où Mme [redacted] alerte par courriel Mr [redacted] Responsable Ressources Humaines en ces termes « je te confirme que les convoyeurs vont faire une pétition car ils ne souhaitent pas qu'il réintègre l'agence au vu de son comportement. Je pense qu'il faut que nous nous re-voyons pour mettre vraiment les choses au clair, car son intégration va être très compliquée pour tout le monde » ; et encore le 20 mars 2019 par courriel à Mr [redacted] « je vous informe que nous rencontrons depuis plusieurs mois un souci avec Mr [redacted]. Nous vous avons relaté les faits à plusieurs reprises (cela dure depuis plus d'un an RH/DR....) Que comptez-vous faire ? ».

Attendu que le comportement de Mr [redacted] n'est pas étranger au conflit perdurant dans l'agence avec Mme [redacted] (pour preuve le courriel de Mr [redacted] qui atteste que Mr [redacted] traite Mme [redacted] de « gamine et de divers mots qu'il ne peut employer » ainsi que la pétition d'alerte indiquant que « nous sommes aujourd'hui 85% des salariés de l'agence à désapprouver totalement le retour de Mr [redacted] » ainsi que d'autres témoignages fournis allant dans le même sens),

Attendu que l'on peut également constater que la Direction n'a pas suffisamment aidé au plus tôt Mme [redacted] à résoudre ce problème conflictuel en temps utiles puisque preuve a été faite que les premières alertes ont été effectuées en date du 9 août 2018 par Mme [redacted] soit plus d'un an avant son licenciement. De plus, le Conseil constate également que Monsieur [redacted] délégué syndical, a fait un mail à Monsieur [redacted] copie Monsieur [redacted] Responsable des Ressources Humaines, en date du 30 janvier 2019 à propos de la « problématique rencontrée entre Mme [redacted] et Mr [redacted] » en ces termes : « A plusieurs reprises Monsieur [redacted] vous a contacté par mail pour avoir une tripartite. A ce jour aucune prise de rendez-vous n'a eu lieu. Serait-il possible enfin de pouvoir régler ce litige ? ». Monsieur [redacted] a relancé Monsieur [redacted] par mail le 12 février 2019 quant à la tenue de cette réunion tripartite « je n'ai à ce jour pas de confirmation de votre part », entretien qui s'est au final déroulé le 28 février 2019 qui fait par ailleurs état du comportement qu'a eu Mr [redacted] à l'encontre de Mme [redacted], puisque ce dernier a quitté le bureau en claquant la porte lors d'une précédente discussion avec elle, Monsieur [redacted] concluant l'entretien en demandant à Monsieur [redacted] d'améliorer « son comportement » et d'améliorer « la qualité de sa communication auprès des équipes, collègues de travail et son responsable ».

Attendu cependant que, même si la faute de Madame [redacted] est avérée puisqu'en tant que chef d'agence elle était en charge de la sécurité et du bien-être des salariés de l'agence de Strasbourg, elle ne peut être qualifiée de grave au regard de ce qui précède, l'ensemble des faits décrits ne pouvant de plus lui être imputé personnellement et en totalité. Enfin, les motifs de non-respect des règles de sécurité reprochés à Mme [redacted] dans sa lettre de licenciement ne sont pas suffisamment étayés car reposant uniquement sur un seul témoignage, sans vérification interne pour confirmer ces faits.

Attendu qu'en conséquence, le Conseil requalifie le licenciement pour faute grave de Madame [redacted] en licenciement pour cause réelle et sérieuse et condamne la SAS BRINKS EVOLUTION au paiement de l'indemnité de licenciement d'un montant de 19.183,38€, ainsi qu'au paiement de l'indemnité compensatrice de préavis d'un montant de 7.425,82€ et 742,58€ au titre de l'indemnité

compensatrice de congés payés y afférent, ainsi que le rappel de salaire pendant la mise à pied conservatoire d'un montant de 2.107,14€ et 210,71€ d'indemnité compensatrice de congés payés au bénéfice de Madame [redacted] et déboute cette dernière de sa demande d'indemnité pour licenciement sans cause réelle et sérieuse.

IV. Sur la demande relative à la violation du principe d'égalité de traitement

Attendu qu'en droit, selon l'article L 3221-2 du Code du Travail, « Tout employeur assure, pour un même travail ou pour un travail de valeur égale, l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes. »

Attendu qu'en l'espèce, il est communiqué au Conseil un tableau des rémunérations des chefs d'agence dont les rémunérations sont supérieures à celle de Mme [redacted] pour un effectif à gérer inférieur,

Attendu qu'en conséquence, le Conseil fait sommation à la SAS BRINKS EVOLUTION de produire les justificatifs des rémunérations versées aux chefs d'agences similaires à l'agence de Strasbourg et donne acte à Mme [redacted] de ce qu'elle se réserve la possibilité de former toute demande indemnitaire en lien avec une violation du principe d'égalité des salaires.

V. Sur l'article 700 du CPC

En conséquence de ce qui précède, le Conseil condamne la SAS BRINKS EVOLUTION à payer à Madame [redacted] la somme de 1500€ sur le fondement de l'article 700 du CPC et déboute la SAS BRINKS EVOLUTION de sa demande sur le même fondement.

VI. Sur les dépens

Le Conseil condamne la SAS BRINKS EVOLUTION aux entiers frais et dépens.

VII. Sur la demande d'exécution provisoire

En vertu de l'article 515 du Code de procédure civile, le Conseil prononce l'exécution provisoire de la présente décision.

PAR CES MOTIFS :

Le Conseil de Prud'hommes de Strasbourg, statuant publiquement contradictoirement après en avoir délibéré et en premier ressort décide ce qui suit :

- Dit et juge que le licenciement de Mme [redacted] n'a pas été décidé antérieurement à l'entretien préalable et que le dernier fait énoncé dans la lettre de licenciement date de moins de deux mois avant l'engagement de la procédure de licenciement

- Dit et juge que les fautes graves énoncées dans la lettre de licenciement ne sont pas établies et que le licenciement de Mme [redacted] est fondé sur une cause réelle et sérieuse

- Fait sommation à la SAS BRINKS EVOLUTION de produire les justificatifs des rémunérations versées aux chefs des agences similaires à l'agence de Strasbourg

- Donne acte à Mme [redacted] de ce qu'elle se réserve la possibilité de former toute demande indemnitaire en lien avec une violation du principe d'égalité des salaires

- Condamne la SAS BRINKS EVOLUTION à payer à Mme [redacted] les sommes suivantes :

* 7425,82€ au titre de l'indemnité compensatrice de préavis

* 742,58€ au titre de l'indemnité compensatrice de congés payés

* 2107,14€ de rappel de salaire au titre de la mise à pied conservatoire

* 210,71€ au titre de l'indemnité compensatrice de congé payés

* 19183,38€ au titre de l'indemnité légale de licenciement

* 1500€ au titre de l'article 700 du code de procédure civile

- Déboute Mme [redacted] de sa demande au titre de dommages et intérêts pour irrégularité de licenciement ainsi que des dommages et intérêts pour licenciement sans cause réelle et sérieuse

- Prononce l'exécution provisoire de la présente décision

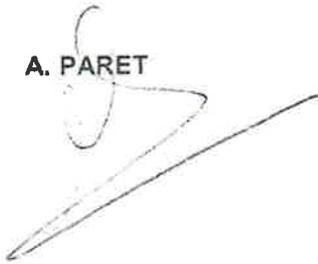
- Déboute la SAS BRINKS EVOLUTION de sa demande au titre de l'article 700 du Code de procédure civile

- Condamne la SAS BRINKS EVOLUTION aux entiers frais et dépens

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

LE PRÉSIDENT,

A. PARET



LE GREFFIER,

M. MEHL

