

TRIBUNAL JUDICIAIRE DE
CRÉTEIL

CONSEIL DE PRUD'HOMMES

Immeuble "Le Pascal" - Hall A
1, avenue du Général de Gaulle
94000 CRÉTEIL

Tél : 01.42.07.00.04
cph-creteil@justice.fr

RÉPUBLIQUE FRANÇAISE
AU NOM DU PEUPLE FRANÇAIS

JUGEMENT PRONONCÉ LE 13 Décembre 2021

N° RG F 20/01055

N° Portalis DC2W-X-B7E-DL3B

SECTION Activités diverses

Minute N° 21/00341

Jugement du 13 Décembre 2021

Qualification :
Contradictoire
premier ressort

Notification le :

16 DEC. 2021

Date de la réception

par le demandeur :

par le défendeur :

Expédition revêtue de
la formule exécutoire
délivrée

le :

à :



EXPÉDITION CERTIFIÉE
CONFORME

POUR NOTIFICATION
LE GREFFIER EN CHEF

Monsieur
5, allée des Orchidées

Représenté par Me
d'ARDENNES)

(Avocat au barreau

DEMANDEUR

S.A.S. BRINK'S EVOLUTION

41, bd Romain Rolland
CS 10024
75685 PARIS

Représentée par Me
(Avocat au barreau de PARIS)

DEFENDEUR

Composition du bureau de jugement lors des débats du 11 Octobre
2021 et du délibéré :

Monsieur Yves GIROD, Président Conseiller (S)
Madame Jocelyne DANDJINO, Assesseur Conseiller (S)
Madame Delphine CHELLY, Assesseur Conseiller (E)
Madame Johanna GARNIER, Assesseur Conseiller (E)
Assistés lors des débats de Monsieur Tener GENC, Greffier

PROCEDURE :

- Date de la réception de la demande : 03 Septembre 2020
- Bureau de Conciliation et d'Orientation du 08 Janvier 2021
- Convocations envoyées le 03 Septembre 2020
- Renvoi BJ avec délai de communication de pièces
- Débats à l'audience de Jugement du 11 Octobre 2021
- Prononcé de la décision fixé à la date du 13 Décembre 2021
- Décision prononcée conformément à l'article 453 du code de procédure civile en présence de Monsieur Tener GENC, Greffier

LES FAITS CONSTANTS

Monsieur . a été engagé par la Société BRINK'S EVOLUTION par contrat de travail à durée indéterminée à compter du 16 juillet 2001 en tant qu'Opérateur, coefficient 115 au sein de l'agence de Fontenay.

Monsieur était chargé de contrôler le personnel et les visiteurs lors de leur passage à la guérite de l'agence, en sa qualité d'opérateur.

La Société BRINK'S EVOLUTION est une société prestataire de services, spécialisée dans le transport de fonds de valeurs, le traitement de valeurs et la gestion ainsi que la maintenance des automates bancaires.

Elle relève de la branche des transports routiers et activités auxiliaires de transport et applique, dans le cadre de ses relations de travail avec ses salariés, l'accord national professionnel du 5 mars 1991 relatif aux conditions spécifiques d'emploi du personnel des entreprises exerçant des activités de transport de fonds et de valeurs.

Le code APE de la SAS BRINK'S EVOLUTION est le 8010Z et celle-ci employait au moment des faits plus de 11 salariés.

Sa rémunération moyenne mensuelle brute s'élevait à 2.532,90 euros.

La SAS BRINK'S EVOLUTION convoquait Monsieur le 6 mai 2020, à un entretien préalable qui s'est tenu le 26 mai 2020.

Le 3 juin 2020, la Société a notifié à Monsieur un licenciement pour faute grave par courrier recommandé avec accusé de réception.

Elle lui a adressé dans le même temps ses documents de fin de contrat.

C'est dans ces circonstances que Monsieur : a saisi le Conseil de prud'hommes de céans en date du 3 septembre 2020, afin de contester le bienfondé de son licenciement et d'obtenir la condamnation de la SAS BRINK'S EVOLUTION à lui verser les sommes suivantes :

- 5.532,9 euros à titre de dommages et intérêts pour défaut de formation ;
- 2.532,9 euros à titre d'indemnité compensatrice de préavis outre 253,29 euros d'indemnité compensatrice de congés payés y afférent ;
- 13.860,62 euros à titre d'indemnité légale de licenciement ;
- 36.727,05 euros à titre de dommages et intérêts pour licenciement sans cause réelle et sérieuse ;
- 2.000 euros au titre de l'article 700 du Code de procédure civile.

Condamner la SAS BRINK'S EVOLUTION aux entiers dépens de l'instance.

Prononcer l'exécution provisoire de la décision à intervenir en application des dispositions de l'article 515 du CPC.



03/09/2020
Tribunal de Commerce de Fontenay-le-Comte
M. le Juge
M. le Greffier

Les parties ont été convoquées à une audience de Conciliation et d'Orientation qui s'est tenue devant la Section Activités Diverses le 8 janvier 2021.

Aucune conciliation n'ayant pu être trouvée, le dossier a été renvoyé en bureau de jugement, fixé au 11 octobre 2021.

DIRES DES PARTIES

DIRES DU DEMANDEUR :

Monsieur [redacted] représenté par Maître [redacted] expose ce qui suit :

Formuler des demandes qui sont conformes aux conclusions déposées et visées à ce jour par le Greffe,

Préciser qu'il était opérateur et non agent de sécurité,

Avoir travaillé plus de 20 ans au traitement de la monnaie,

Avoir été victime d'un accident du travail puis placé en tant que guéritier au sein de la société,

Ne pas avoir signé d'avenant et ne pas avoir suivi de formation pour exercer ses nouvelles fonctions,

Avoir donc contrôlé ses collègues dont l'un s'est rendu coupable de vols, qu'il a reconnus,

Avoir été l'objet de rumeurs infondés puisque les vols se sont déroulés également durant ses congés,

Contester les attestations des 2 enquêteurs, qui sont identiques à la ligne près,

Contester également le procès-verbal de constat d'huissier, produit jeudi dernier, qui est sans intérêt puisqu'il n'apporte aucune preuve,

Monsieur [redacted] conteste les motifs de son licenciement et réitère l'ensemble de ses demandes à la barre.

DIRES DU DÉFENDEUR :

La SAS BRINK'S EVOLUTION représentée par Maître [redacted] substituant Maître [redacted] et Maître [redacted] rétorque :

Qu'elle dépose des conclusions qui sont visées à ce jour par le Greffe,

Que Monsieur [redacted] a été engagé en qualité d'opérateur puis après 2002, en qualité de guéritier, fonction qu'il n'a jamais remise en cause,

Qu'il aurait dû exercer cette fonction avec rigueur, ce qu'il n'a pas fait puisque 14 contrôles sur 17 réalisés par lui n'ont pas été conformes,

Qu'à la suite de vols commis par un salarié depuis 2019 qui sortait 30 à 40 pièces quotidiennement, Monsieur [REDACTED] a été interrogé puis constatés par un huissier,

Que Monsieur [REDACTED], accusé de vols, était l'ami de Monsieur [REDACTED] !

Que les collaborateurs de Monsieur [REDACTED] le comparaient à un « gourou »,

Que le salarié n'apporte pas la preuve d'une recherche d'emploi et ne justifie d'aucun préjudice,

La SAS BRINK'S EVOLUTION qui conclut au débouté de l'ensemble des demandes de Monsieur [REDACTED] formule une demande reconventionnelle au titre de l'article 700 du Code de Procédure civile à hauteur de la somme de 2000 euros et demande, à titre subsidiaire, que soit limitée la condamnation au titre des dommages et intérêts pour licenciement sans cause réelle et sérieuse à 3 mois.

MOTIFS DE LA DECISION

Le Conseil, après en avoir délibéré conformément à la loi et après avoir examiné les pièces fournies à l'audience du 11 octobre 2021, retiendra les points suivants,

Sur la rupture du contrat de travail de monsieur :

Attendu le contrat de travail à durée indéterminée par lequel Monsieur [REDACTED] a été engagé par la Société BRINK'S EVOLUTION à compter du 16 juillet 2001 en tant qu'opérateur, coefficient 115 au sein de l'agence de Fontenay,

Attendu les fonctions de Monsieur [REDACTED] qui était chargé de contrôler le personnel et les visiteurs lors de leurs passages à la guérite de l'agence, en sa qualité d'opérateur,

Attendu la nature de l'activité de la Société BRINK'S EVOLUTION qui est une société prestataire de services, spécialisée dans le transport de fonds de valeurs, le traitement de valeurs et la gestion ainsi que la maintenance des automates bancaires,

Attendu la Convention Collective applicable au sein de la société qui relève de la branche des transports routiers et activités auxiliaires de transport et applique, dans le cadre de ses relations de travail avec ses salariés, l'accord national professionnel du 5 mars 1991 relatif aux conditions spécifiques d'emploi du personnel des entreprises exerçant des activités de transport de fonds et de valeurs,

Attendu le code APE de la SAS BRINK'S EVOLUTION (8010Z) et la taille de celle-ci qui employait au moments des faits plus de 11 salariés,

Attendu la convocation de Monsieur [REDACTED] par courrier en date du 6 mai 2020 à un entretien en vue de son éventuel licenciement pour faute grave, entretien fixé à la date du 26 mai 2020,

SAS BRINK'S EVOLUTION

Attendu la notification par la SAS BRINK'S EVOLUTION du licenciement pour faute grave de Monsieur [redacted] par courrier recommandé avec accusé de réception en date du 3 juin 2020,

Attendu les griefs reprochés à Monsieur [redacted] figurant dans la lettre de licenciement :

« .../... En tant qu'Opérateur au sein de l'agence de Fontenay, Monsieur [redacted] était notamment en charge, depuis 2002, d'effectuer les contrôles de la guérite. A ce titre, il lui appartenait de s'assurer de la sécurité de l'agence en contrôlant le personnel et les visiteurs lors de leurs entrées et sorties de la zone d'exploitation du site (visionnage des écrans de surveillance, vérification des camions...). Chaque passage devait notamment faire l'objet d'une vérification au moyen d'un détecteur de métaux pour vérifier qu'aucun objet dangereux n'était introduit ou qu'aucun fond n'était dérobé .../... »

Le 25 mars 2020, la Société a découvert que de nombreux vols avaient été commis par un collaborateur de l'agence, Monsieur [redacted]. Tous les jours depuis décembre 2019, il sortait de l'agence avec 30 à 40 pièces de 2 € .../...

Ainsi du 25 février au 25 mars 2020, il a été constaté que Monsieur [redacted] avait été contrôlé 17 fois par Monsieur [redacted]. Sur ces 17 contrôles, 14 étaient non-conformes et avaient pu conduire à un vol de fonds .../...

Les règles de sécurité concernant le nombre maximum de personnes pouvant se tenir dans la guérite et la fermeture de celle-ci par la chaînette n'étaient pas respectées par Monsieur [redacted].

Surtout, les entretiens réalisés dans le cadre de l'enquête interne ont révélé que Monsieur [redacted] effectuait pas les contrôles requis avec le même soin selon les personnes entrant ou sortant par la guérite. De nombreux collaborateurs ont admis que les contrôles de ce dernier « pouvaient être sommaires et manquer de rigueur en fonction des personnes contrôlées .../... »

Monsieur [redacted] occupait les tâches liées à la guérite depuis 2002. Après plus de 18 ans d'expérience, il connaissait donc parfaitement les missions à effectuer ainsi que les règles et les procédures associées. Il n'a d'ailleurs jamais exprimé la moindre difficulté à l'égard de ces dernières .../... Il a précisément décrit les règles de contrôle d'entrée et de sortie des personnes à Monsieur [redacted] lors de son entretien du 25 mars 2020 dans le cadre de l'enquête interne réalisée à la suite des vols commis par Monsieur [redacted]. A nouveau, le 26 mai 2020, lors de son entretien préalable, il les a énumérées parfaitement, s'agissant notamment du processus d'utilisation du détecteur de métaux .../...

Pendant notre entretien, vous nous avez confirmé que ce poste était stratégique et important notamment pour les sorties. Vous avez donc manqué grandement à votre mission en n'effectuant pas votre travail avec rigueur à de multiples reprises. Votre expérience sur le poste et votre connaissance précise et parfaite des contrôles à effectuer démontrent que vous avez délibérément négligé les contrôles de sécurité qui vous incombent, avec pour incidence, la possibilité avérée pour le personnel comme pour les visiteurs de dérober des fonds. Votre négligence a sans doute permis à Monsieur [redacted] de dérober plusieurs milliers d'euros.

Une telle attitude rend impossible la poursuite de votre activité professionnelle au sein de notre entreprise .../... Compte tenu de la gravité des faits que nous vous avons reprochés, nous vous notifions par la présente votre licenciement pour faute grave »,

Attendu qu'il incombe à chaque partie de prouver conformément à la loi, les faits nécessaires au succès de sa prétention (article 9 du Code de Procédure Civile),

Attendu l'article L. 1235-1 du Code du travail qui dispose :

« En cas de litige, 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.

Si un doute subsiste, il profite au salarié »,

Attendu qu'il appartient à la partie qui invoque un congédiement d'en apporter la preuve,

Attendu les griefs reprochés à Monsieur [redacted] portant sur la non-conformité et la négligence de certains de ses contrôles, dans le cadre de son poste de guéritier au sein de la SAS BRINK'S EVOLUTION, conformément aux procédures et règles en vigueur,

Attendu l'ancienneté de Monsieur [redacted] au jour de son licenciement, de 18 années et onze mois,

Attendu l'absence de sanction disciplinaire à l'encontre du salarié durant ces 18 années de collaboration avec la SAS BRINK'S EVOLUTION,

Attendu que Monsieur [redacted] a pu continuer à exercer ses fonctions du 6 mai 2020 au 26 mai suivant, dans l'attente de son entretien préalable et ce malgré les lourds reproches qui lui étaient faits,

Attendu les attestations de Messieurs [redacted] et [redacted] qui démontrent que « *les guéritiers ne faisaient pas leur travail correctement* »,

Attendu l'attestation de Monsieur [redacted] chef d'agence de Fontenay-sous-Bois du 22 octobre 2018 au 22 août 2019 qui confirme qu'il avait déjà alerté Monsieur [redacted] sur son comportement :

« J'ai été amené à plusieurs reprises à demander à Monsieur [redacted] d'adopter un comportement juste et équitable avec l'ensemble des collaborateurs de l'agence lors du passage du détecteur de métaux portatif. En effet, des collaborateurs qui n'avaient pas d'atomes crochus avec ce dernier se sont plaints de subir un traitement différent des autres collaborateurs lors de ces épisodes sécuritaires tant dans le passage du détecteur que dans le temps d'attente au sein de la guérite »,

Attendu le rapport d'enquête établi par les trois inspecteurs de sécurité en charge de cette dernière et le procès-verbal de constat en date du 4 octobre 2021, qui font ressortir le manque de rigueur dont Monsieur [redacted] fait preuve dans la réalisation des contrôles de la

guérite, ce qui a permis, selon l'employeur, la réalisation de vol de fonds au sein de la société, la SAS BRINK'S EVOLUTION,

Attendu l'ensemble des attestations versées au débat par la SAS BRINKS EVOLUTION qui reprennent les griefs invoqués contre Monsieur dans sa lettre de licenciement,

Attendu l'article L. 1235-1 du Code du travail qui dispose :

« Tout licenciement pour motif personnel doit être justifié par une cause réelle et sérieuse ».

Attendu que la cause du licenciement doit être sérieuse et donc reposer sur des faits suffisamment pertinents pour justifier le licenciement,

Attendu que la sanction disciplinaire prononcée par l'employeur ne doit pas être disproportionnée aux fautes commises par le salarié,

Attendu que les faits reprochés à Monsieur dans le contexte évoqué, ne justifient pas que le maintien du salarié dans l'entreprise soit rendu impossible, la prestation de travail s'étant poursuivie au-delà du 6 mai 2020, la faute imputée au salarié s'étant déroulé sur quelques mois, de décembre 2019 à mai 2020 selon l'employeur,

Attendu que les griefs reprochés à Monsieur ne sont pas constitutifs d'une faute grave, en application de l'article L. 1231.1 du Code du travail, dans le sens où ils n'empêchaient pas la poursuite des relations contractuelles,

Le Conseil dit le licenciement de Monsieur par la SAS BRINK'S EVOLUTION reposant sur une cause réelle et sérieuse en application de l'article L. 1235.1 du Code du travail et le déboute de sa demande d'indemnité pour licenciement sans cause réelle et sérieuse.

Sur la demande d'indemnité compensatrice de préavis :

Attendu que le Conseil a dit le licenciement de Monsieur par la SAS BRINK'S EVOLUTION reposant sur une cause réelle et sérieuse en application de l'article L. 1235.1 du Code du travail, et en l'absence de faute grave,

Attendu l'ancienneté de Monsieur dans l'entreprise, supérieure à 2 années,

Attendu qu'en application de l'article L 1234-5 du Code du Travail, Monsieur pouvait prétendre à une indemnité compensatrice de préavis correspondant à 2 mois de salaire,

Attendu la rémunération moyenne mensuelle brute s'élevant à la somme de 2.532,90 euros,

Attendu la demande formulée par Monsieur d'indemnité compensatrice de préavis, à hauteur de la somme de 2.532,9 euros outre 253,29 euros d'indemnité compensatrice de congés payés y afférent,

Le Conseil fait droit à la demande d'indemnité compensatrice de préavis, à hauteur de la somme de 2.532,90 euros outre 253,29 euros d'indemnité compensatrice de congés payés y afférent au titre de l'article L.234-5 du Code du Travail, selon la règle de « l'ultra petita » au-

delà de laquelle le Conseil ne peut statuer sauf à soulever d'office des moyens dit d'ordre public.

Sur la demande d'indemnité légale de licenciement :

Attendu que le Conseil a dit le licenciement de Monsieur _____ par la SAS BRINK'S EVOLUTION reposant sur une cause réelle et sérieuse en application de l'article L. 1235.1 du Code du travail, et en l'absence de faute grave,

Attendu l'ancienneté de Monsieur _____ dans l'entreprise, au moment de son licenciement, de 18 années et onze mois,

Attendu qu'en application des articles R 1234-1 et R 1234-4 du Code du Travail, Monsieur _____, pouvait prétendre à une indemnité légale de licenciement,

Attendu la rémunération moyenne mensuelle brute s'élevant à la somme de 2.532,90 euros,

Le Conseil fait droit à la demande d'indemnité de licenciement en application des articles R 1234-1 et R 1234-4 du Code du Travail, à hauteur de la somme de 13.860,62 €.

Sur la demande de dommages et intérêts pour défaut de formation :

Attendu l'article L. 6321-1 du Code du travail qui dispose que :

« L'employeur assure l'adaptation des salariés à leur poste de travail.

Il veille au maintien de leur capacité à occuper un emploi, au regard notamment de l'évolution des emplois, des technologies et des organisations.

Il peut proposer des formations qui participent au développement des compétences, y compris numériques, ainsi qu'à la lutte contre l'illettrisme, notamment des actions d'évaluation et de formation permettant l'accès au socle de connaissances et de compétences défini par décret.

Les actions de formation mises en œuvre à ces fins sont prévues, le cas échéant, par le plan de développement des compétences mentionné au 1° de l'article L. 6312-1. Elles peuvent permettre d'obtenir une partie identifiée de certification professionnelle, classée au sein du répertoire national des certifications professionnelles et visant à l'acquisition d'un bloc de compétences. »,

Attendu le contrat de travail de Monsieur _____ qui indique :

« La mission principale de Mr _____ est d'assurer au quotidien le traitement complet des fonds et valeurs confiés par la clientèle de la société .../...

Compte-tenu des nécessités de l'entreprise ou du service et de son organisation, Mr _____ pourra être appelé à effectuer occasionnellement des tâches accessoires à sa fonction ainsi que des tâches annexes »,

Attendu que Monsieur [redacted] a été initialement engagé en qualité d'opérateur et que depuis 2002, il s'est vu affecter à la guérite pour effectuer des contrôles,

Attendu qu'il n'a subi aucune formation de « guéritier » sauf sur le tas au fils des 18 années de travail, même si cette fonction représentait pour lui « une tâche accessoire ou annexe à son contrat de travail »,

Attendu qu'il s'est vu privé de la chance d'évolution professionnelle dans ses fonctions,

Attendu le préjudice subi par Monsieur [redacted] du fait de l'absence de formation que le conseil estime justement à la somme de 1.000 euros,

Fait droit à sa demande de dommages et intérêts pour défaut de formation en application de l'article L. 6321-1 du Code du travail à hauteur de la somme de 1.000 €.

Sur la demande au titre de l'exécution provisoire :

Attendu l'article R. 1454-28 du Code du travail qui dispose que :

« L'exécution provisoire, dès lors qu'elle n'est pas de droit, est une simple faculté pour le juge. A moins que la loi ou le règlement n'en dispose autrement, les décisions du conseil de prud'hommes ne sont pas exécutoires de droit à titre provisoire. Le conseil de prud'hommes peut ordonner l'exécution provisoire de ses décisions. »,

Attendu la nature et les circonstances de l'affaires qui ne justifient pas que soit ordonnée l'exécution provisoire sur l'ensemble du jugement en application de l'article 515 du Code de Procédure Civile,

Le conseil déboute Monsieur [redacted] de sa demande au titre de l'exécution provisoire en application de l'article 515 du Code de Procédure Civile et rappelle que l'exécution provisoire est de droit en application des articles R1454-28 et R1454-14 du Code du travail sur les sommes au titre des rémunérations et indemnités mentionnées au 2° de l'article R. 1454-14, dans la limite maximum de neuf mois de salaire calculés sur la moyenne des trois derniers mois de salaire.

Sur la demande au titre de l'article 700 du code de procédure civile :

Attendu qu'il serait inéquitable de laisser à la charge de Monsieur [redacted] les frais qu'il a engagés pour faire assurer la défense de ses intérêts dans le cadre de la présente procédure,

Le conseil fait droit à sa demande au titre de l'article 700 du code de procédure civile pour la somme de 1.500 €.

Sur la demande reconventionnelle au titre de l'article 700 du code de procédure civile :

Attendu que Monsieur [redacted] a saisi de bon droit le Conseil en ce qui concerne l'exécution et la rupture de son contrat de travail,

Déboute la SAS BRINK'S EVOLUTION de sa demande reconventionnelle au titre de l'article 700 du code de procédure civile.

PAR CES MOTIFS :

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

REQUALIFIE le licenciement pour faute grave de Monsieur _____ par la SAS BRINK'S EVOLUTION intervenu le 3 juin 2020 en un licenciement sans cause réelle et sérieuse,

FIXE la rémunération mensuelle brute moyenne de Monsieur _____ la somme de 2.532,90 euros (deux mille cinq cent trente-deux euros et quatre-vingt-dix centimes),

CONDAMNE la SAS BRINK'S EVOLUTION à verser à Monsieur _____ les sommes suivantes :

- 2.532,90 euros (deux mille cinq cent trente-deux euros et quatre-vingt-dix centimes) à titre d'indemnité compensatrice de préavis,
- 253,29 euros (deux cent cinquante-trois euros et vingt-neuf centimes) au titre des congés payés afférents,
- 13.860,62 euros (treize mille huit cent soixante euros et soixante-deux centimes) à titre d'indemnité légale de licenciement,
- 1.000 euros (mille euros) à titre de dommages et intérêts pour défaut de formation, Augmentées des intérêts légaux à compter de la saisine du Conseil de céans,
- 1.500 euros (mille cinq cents euros) au titre de l'article 700 du CPC,

DEBOUTE Monsieur _____ du surplus de ses demandes,

DEBOUTE la SAS BRINK'S EVOLUTION de sa demande reconventionnelle au titre de l'article 700 du CPC,

DIT que l'exécution provisoire est de droit en application des articles R1454-28 et R1454-14 du Code du travail sur les sommes au titre des rémunérations et indemnités mentionnées au 2° de l'article R. 1454-14, dans la limite maximum de neuf mois de salaire calculés sur la moyenne des trois derniers mois de salaire,

MET les dépens, comprenant les éventuels frais d'exécution à la charge de la SAS BRINK'S EVOLUTION.

Ainsi fait, jugé et prononcé par mise à disposition les jours, an et mois susdits.

LE GREFFIER



LE PRESIDENT

