

RÉPUBLIQUE FRANÇAISE
AU NOM DU PEUPLE FRANÇAIS

Encadrement

Numéro d'affaire

2024-00024783

Référence de l'affaire

Numéro de minute

232/25

JUGEMENT

Réputé(e) contradictoire, rendu(e) en premier ressort, affaire examinée en audience publique

Prononcé(e) par mise à disposition du **15 juillet 2025**

Composition du Bureau de jugement lors des débats et du délibéré :

Alice VALERY, Conseiller employeur, Président ;
Charles CLO, Conseiller salarié, Assesseur ;
David ACHARD, Conseiller employeur, Assesseur ;
EMMANUEL EVIEUX, Conseiller salarié, Assesseur.

Assisté(es) de Pascale ZUGMEYER, greffier principal, lors des débats et du prononcé.

ENTRE

Monsieur [REDACTED]

[REDACTED]
représenté par Maître Denis JANIN - CABINET JANIN DENIS, avocat au
barreau de Lyon

PARTIE EN DEMANDE

ET

SAS [REDACTED]

Maître BERTHELOT, mandataire judiciaire
16 Rue Général Mangin
38000 GRENOBLE

représenté(e) par Maître Gilberte DEPLANTES - SARL DEPLANTES
AVOCATE, avocat au barreau de Grenoble

Maître Christophe ROUMEZI, mandataire judiciaire

9 Bis Rue de New York

38000 GRENOBLE

représenté(e) par Maître Gilberte DEPLANTES - SARL DEPLANTES
AVOCATE, avocat au barreau de Grenoble

PARTIE EN DÉFENSE

ET

AGS

PARTIE INTERVENANTE

PROCÉDURE

- Le bureau de conciliation a été saisi par requête reçue au greffe le 12 juillet 2024.
- Les parties ont été convoquées le 1 août 2024, à l'audience de conciliation du 15 octobre 2024 (AR signé le 3/08/2024 par la société [REDACTED]).
- Le 30 juillet 2024, la société [REDACTED] a été placée en redressement judiciaire par jugement du Tribunal de Commerce de Vienne
- Par mail du 26 Août 2024, le demandeur a demandé que soient appelés en cause les mandataires judiciaires et le [REDACTED]
- Par lettre recommandée avec accusé de réception du 26 Août 2024, le greffe a convoqué [REDACTED] et [REDACTED] es qualité de mandataires judiciaires désignés par jugement du Tribunal de Commerce de Vienne en date du 30/07/2024 ainsi que le [REDACTED].
- A l'audience de conciliation du 15 Octobre 2024, l'affaire a été renvoyée devant le Bureau de Jugement du 15 Avril 2025
- Par jugement du 24 Octobre 2024, le Tribunal de Commerce de Vienne a converti la procédure de redressement judiciaire en liquidation judiciaire de la société [REDACTED] et désigné [REDACTED] et [REDACTED] en qualité de mandataires liquidateurs.
- Par convocations adressées par le greffe le 14 Novembre 2024, [REDACTED] et [REDACTED] ont été mis en cause es qualité
- L'audience du Bureau de Jugement s'est tenue le 15 avril 2025. Monsieur [REDACTED], Me BERTHELOT et Me ROUMEZI ont été entendus en leurs demandes et explications respectives. Le [REDACTED]-AGS n'a pas comparu ni personne pour lui.
- Les parties ont été avisées le 15 avril 2025 des modalités de la mise à disposition de la décision du 15 juillet 2025. Le Conseil a autorisé le Conseil de M. [REDACTED] à lui justifier, par une note en délibéré, de la situation du demandeur et Me DESPLANTES à répondre par observations.
- Les conseils des parties ont déposé leurs conclusions.
- Par courriels du 25 Avril 2025 (17h21 et 17h39), Me JANIN a transmis une note en délibéré au Conseil, accompagnée de nouvelles pièces n°11 à 13

LES FAITS

Monsieur [REDACTED] a été engagé par la société [REDACTED] à compter du 3 novembre 2010 comme responsable Moules. Depuis le 1^{er} septembre 2022, Monsieur [REDACTED] exerçait les fonctions de Responsable Plastique, coefficient 930 suivant la convention collective de la plasturgie. Il bénéficiait, ainsi, d'un statut cadre.

Au dernier état de la relation contractuelle, Monsieur [REDACTED] percevait une rémunération moyenne brute de 5328,14 €.

Monsieur [REDACTED] est licencié le 15 avril 2024 pour faute grave.

C'est dans ces conditions que Monsieur [REDACTED] saisit la section encadrement du Conseil de Prud'hommes de Vienne le 30 juillet 2024.

Aucun accord n'a été trouvé entre les parties à l'issue de l'audience de conciliation du 15 Avril 2025.

LES DEMANDES

Au dernier état de ses écritures et explications à la barre, les demandes de Monsieur [REDACTED] sont les suivantes :

Dire et juger le licenciement sans cause réelle et sérieuse.

Dire et juger que le licenciement est intervenu dans des conditions brutales et vexatoires.

Dire et juger que la société [REDACTED] n'a pas respecté les minima conventionnels.

En conséquence,

FIXER AU PASSIF de la société [REDACTED] les sommes suivantes :

1 – 24.553,83€ nets à titre d'indemnité conventionnelle de licenciement ;

2 – 15.984,42€ bruts à titre d'indemnité compensatrice de préavis ;

3 – 1.598,44€ bruts au titre des congés payés afférents ;

4 – 3.437,50€ bruts à titre de rappel de salaire sur mise à pied conservatoire ;

5 – 343,75€ bruts au titre des congés payés afférents ;

6 – 61.273,61€ nets à titre de dommages et intérêts pour licenciement sans cause réelle et sérieuse ;

7 – 15.000€ nets à titre de dommages et intérêts en réparation du préjudice distinct subi du fait des conditions brutales et vexatoires de la rupture.

8 – 5.960,50€ bruts à titre de rappel de salaire du 1^{er} septembre 2022 au 15 avril 2024, outre 596,05€ au titre des congés payés afférents.

-FIXER AU PASSIF de la société [REDACTED] la somme de 3.000€ au titre des dispositions de l'article 700 du code de Procédure Civile ;

-FIXER AU PASSIF de la société [REDACTED] les entiers dépens de l'instance ;

-ORDONNER l'exécution provisoire de la décision à intervenir ;

-JUGER que les sommes allouées porteront intérêt au taux légal à compter de la demande en justice ;

-DECLARER le jugement à intervenir opposable à l'AGS [REDACTED] et les créances ainsi fixées garanties par elle.

En défense, la société [REDACTED] demande au Conseil de :

- DIRE ET JUGER que les griefs mentionnés dans la lettre de licenciement ne sont pas, pour la plupart, prescrits et justifient pleinement la faute grave.

EN CONSEQUENCE :

- DEBOUTER Monsieur [REDACTED] de l'intégralité de ses demandes, fins et conclusions concernant le licenciement abusif,

A titre subsidiaire

Si le conseil de Prud'hommes venait à entrer en condamnation, donner acte à Me [REDACTED] et la [REDACTED], ès qualité de liquidateurs judiciaires, de ce qu'ils s'en rapportent sur les demandes liées à la rupture sauf en ce qui concerne le quantum des dommages et intérêts en application de l'article L 1235-3 du code du Travail, non justifiés et manifestement excessifs,

Si le conseil rentre en condamnation au titre d'un licenciement abusif, il ne pourra octroyer que le minimum du barème, à savoir l'équivalent de 3 mois de salaire, soit 15.984€.

- DEBOUTER Monsieur [REDACTED] de sa demande au titre du licenciement dans des conditions brutales et vexatoires,

A titre subsidiaire

DIMINUER le quantum demandé en l'absence de preuve quant à l'étendue du préjudice au titre des conditions brutales du licenciement,

DONNER ACTE à Me Christophe ROUMEZI et la SELARL BERTHELOT, ès qualité de liquidateurs judiciaires, de ce qu'ils s'en rapportent à la sagesse du conseil sur le rappel des salaires en application de la convention collective de la plasturgie.

RENDRE OPPOSABLE le jugement à l'AGS [REDACTED].

MOYENS ET ARGUMENTS DES PARTIES

L'article 455 du Code de procédure civile dispose : "Le jugement doit exposer succinctement les prétentions respectives des parties et leurs moyens. Cet exposé peut revêtir la forme d'un visa des conclusions des parties avec l'indication de leur date. Le jugement doit être motivé. Il énonce la décision sous forme de dispositif".

Faisant application des dispositions de l'article 455 sus-énoncé, le Conseil s'en remet aux écritures des parties, visées par le greffe le 15 avril 2025 et régulièrement exposées oralement à la barre le même jour.

MOTIFS DE LA DÉCISION

Sur un licenciement sans cause réelle et sérieuse

En droit

La Cour de cassation (Cassation Sociale 9 octobre 2001, bulletin civil 5eme partie n° 306) indique que dans le cas de la faute grave, la charge de la preuve incombe à l'employeur.

L'article L 1234-1 dernier alinéa du code du travail ; « à défaut d'accord, le juge à qui 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 »

En l'espèce

En tout premier lieu, le Conseil de prud'homme relève que Monsieur [REDACTED] n'a fait l'objet d'aucune sanction ou rappel à l'ordre depuis son arrivée dans l'entreprise en 2010.

La lettre de licenciement fixant les limites du litige, il convient d'examiner les différents griefs qu'elle contient pour justifier de la faute grave et de la cause réelle et sérieuse du licenciement de Monsieur [REDACTED].

Celle-ci indique : « au vu de vos très nombreux agissements préjudiciables à la société, répétés dans le temps et délétères pour le climat social, nous vous informons que nous n'avons d'autre choix que de vous licencier pour faute grave. »

Mr [REDACTED] a été licencié le 15 avril 2024.

La procédure disciplinaire ayant été engagée le 27 mars 2024, les griefs développés à l'encontre de Monsieur [REDACTED] antérieurs au 27 janvier 2024 sont prescrits.

Sur les griefs postérieurs au 27 janvier 2024, à savoir :

- le 14 mars 2024, insubordination
- le 31 janvier et 29 février 2024, engagement de dépenses sans aucune validation du supérieur
- courant février 2024, rétention d'informations
- 28 février 2024, absence à une réunion de Production/RH
- 9 mars 2024, mise en danger des équipes
- 11 mars 2024, refus de donner un devis
- 26 mars 2024, validation de congés sans informer son directeur industriel

le conseil de prud'hommes constate un manque de preuves et de justificatifs probants pour les griefs qui ont été notifiés à Monsieur [REDACTED] dans la lettre de licenciement pour faute grave.

De plus, la société [REDACTED] n'a pas été en mesure de répondre au courrier de Monsieur [REDACTED] concernant la contestation du licenciement pour faute grave.

Le Conseil de prud'hommes relève qu'aucune preuve d'une faute grave n'a été apportée par des éléments précis, objectifs et vérifiables par l'employeur.

Au vu de ces éléments produits par les deux parties, le Conseil de prud'hommes s'est forgé la conviction que le licenciement est sans cause réelle et sérieuse.

En conséquence,

Le Conseil de prud'hommes de Vienne dira et jugera que les faits reprochés à Monsieur [REDACTED] n'ont pas le caractère sérieux nécessaire au soutien d'un licenciement, à fortiori pour faute grave.

Le Conseil requalifiera donc la rupture du contrat de travail de Monsieur [REDACTED] en licenciement sans cause réelle et sérieuse, et fixera au passif de la société [REDACTED] :

- La somme de 24.553,83 euros à titre d'indemnité conventionnelle de licenciement (convention collective nationale de la plasturgie, 10 ans $\frac{1}{4}$ + 3 ans $\frac{1}{3}$ + 1 an $\frac{1}{6}$)
- La somme de 15.984,42 euros à titre d'indemnité compensatrice de préavis et 1.598,44 euros de congés payés afférents.
- La somme de 3.437,50 euros à titre de rappel de salaire sur mise à pied conservatoire et 343,75 euros de congés payés afférents
- La somme de 15.984,42 euros à titre de dommages et intérêts pour licenciement sans cause réelle et sérieuse, soit l'équivalent de 3 mois de salaire, conformément à article L.1235-3 du code du travail

Sur le licenciement brutal et vexatoire

La jurisprudence considère qu'il y a licenciement vexatoire dès lors que la procédure de licenciement a occasionné un préjudice au salarié en raison de circonstances vexatoires entourant son départ. En d'autres termes, l'évincement du salarié de l'entreprise après l'entretien préalable au licenciement, même pour faute grave du salarié ou lourde, ne peut se faire sans ménagement. (Cour de cassation, chambre sociale, 30 mai 1995, 93-43.854, inédit). Elle dégage cette notion en citant l'ancien article 1382 du Code civil, actuel 1240 qui est le fondement même de la responsabilité civile. Des demandes de dommages et intérêts sur ce fondement sont donc légitimes. Toutefois, il appartient au salarié de prouver que les conditions vexatoires à l'origine de son préjudice moral sont remplies (Cour d'appel de Lyon – ch. sociale B 6 mai 2022, n° 19/04980 ; Cour d'appel de Versailles – ch. 19 20 avril 2022 / n° 19/01702).

Le salarié doit prouver les circonstances humiliantes dont il a fait l'objet durant la procédure de licenciement, être victime d'un préjudice distinct de celui du licenciement à proprement parler.

En l'espèce, le conseil de prud'hommes note :

-que la procédure de licenciement a été régulièrement menée par la société [REDACTED]

-que Monsieur [REDACTED] n'apporte pas de preuves concrètes sur le fait que la procédure de licenciement ait pu être menée dans des conditions brutales et vexatoires.

De telle sorte que Mr [REDACTED] n'amène aucun élément démontrant un préjudice en raison de circonstances brutales ou vexatoires entourant son départ.

A l'appui de la demande d'un "licenciement intervenu dans des conditions brutales et vexatoires", le Conseil ne retrouve, dans les pièces du dossier de Monsieur [REDACTED] aucun mail, aucun courrier, aucun témoignage d'une personne de l'entreprise accréditant un licenciement vexatoire.

Le Conseil ne relève aucun discrédit jeté sur Monsieur [REDACTED] qui l'affecte personnellement et qui porte atteinte à son image, sa fonction et son autorité. Le Conseil ne relève aucuns propos dégradants tenu à l'encontre de Monsieur [REDACTED] et qui porterait atteinte à sa dignité.

En conséquence,

Le Conseil de prud'hommes dira mal fondée la demande de dommages et intérêts au titre d'un licenciement intervenu dans des conditions brutales et vexatoires et déboutera Monsieur [REDACTED] de sa demande de 15.000 euros.

Sur le non-respect des minima conventionnels par la société [REDACTED]

En droit

Selon la convention collective de la plasturgie, les salaires minima sont fixés pour le coefficient 930 pendant la période 1^{er} septembre 2022 au 15 avril 2024 à :

-4850 euros au 1^{er} mai 2022

-5044 euros au 1^{er} mai 2023

-5074 euros au 1^{er} juillet 2024

-5175 euros au 1^{er} mars 2024

En l'espèce

Le Conseil de prud'hommes de Vienne, après étude des fiches de salaires, constate les différences suivantes :

- sur la période du 1^{er} septembre 2022 jusqu'au 1^{er} janvier 2023 le bulletin de salaire faisait état pour Monsieur [REDACTED], d'un salaire brut mensuel de 4284€ soit 2264€ de moins que les minima conventionnels fixés sur cette période

- sur la période du 1^{er} janvier 2023 jusqu'au 30 juin 2023 le bulletin de salaire faisait état pour Monsieur [REDACTED], d'un salaire brut mensuel de 4284€ du 1^{er} janvier 2023 au 30 avril 2023 puis à 4934€ du 1^{er} mai 2023 au 30 juin 2023 soit 3260€ de moins que les minima conventionnels fixés sur cette période

- sur la période du 1^{er} juillet 2023 jusqu'au 28 février 2024 le bulletin de salaire faisait état pour Monsieur [REDACTED] d'un salaire brut mensuel de 5044€ soit 240€ de moins que les minima conventionnels fixés sur cette période

- sur la période du 1^{er} mars 2024 jusqu'au 15 avril 2024 le bulletin de salaire a été maintenu pour Monsieur [REDACTED] à 5044€ brut soit 196.50€ de moins que les minima conventionnels fixés sur cette période.

En conséquence,

Le Conseil de prud'hommes dit bien fondée la demande, et fixera au passif de la liquidation judiciaire de la société [REDACTED] la somme de 5.960,50 euros à titre de rappel de salaire du 1^{er} septembre 2022 au 15 avril 2024 outre 596,05 euros de congés payés afférents.

Sur l'article 700 du Code de procédure civile

L'article 700 du Code de procédure civile dispose : "Le juge condamne la partie tenue aux dépens ou qui perd son procès à payer :

1° A l'autre partie la somme qu'il détermine, au titre des frais exposés et non compris dans les dépens ;

2° Et, le cas échéant, à l'avocat du bénéficiaire de l'aide juridictionnelle partielle ou totale une somme au titre des honoraires et frais, non compris dans les dépens, que le bénéficiaire de l'aide aurait exposés s'il n'avait pas eu cette aide. Dans ce cas, il est procédé comme il est dit aux alinéas 3 et 4 de l'article 37 de la loi n° 91,647 du 10 juillet 1991.

Dans tous les cas, le juge tient compte de l'équité ou de la situation économique de la partie condamnée. Il peut, même d'office, pour des raisons tirées des mêmes considérations, dire qu'il n'y a pas lieu à ces condamnations. Néanmoins, s'il alloue une somme au titre du 2° du présent article, celle-ci ne peut être inférieure à la part contributive de l'Etat".

Le conseil de prud'hommes de Vienne estime inéquitable de laisser à la charge de Monsieur [REDACTED] l'intégralité des frais engagés par lui dans la présente instance.

En conséquence, le Conseil fixera au passif de la liquidation judiciaire de la société [REDACTED] la somme de 1.500 euros à ce titre.

Sur les dépens

Il serait inéquitable de laisser les dépens à la charge du demandeur puisque sa demande est jugée partiellement bien fondée.

En conséquence, le Conseil dira que les dépens de la présente procédure seront inscrits au passif de la liquidation judiciaire de la société [REDACTED].

PAR CES MOTIFS

Le Conseil de Prud'hommes de Vienne, Section Encadrement

Statuant publiquement, par jugement réputé contradictoire et en premier ressort après en avoir délibéré conformément à la loi,

DIT ET JUGE Monsieur [REDACTED] partiellement bien fondé en ses demandes.

DIT ET JUGE que le licenciement de Monsieur [REDACTED] est sans cause réelle et sérieuse

DIT ET JUGE que ce licenciement n'est pas intervenu dans des conditions brutales et vexatoires

DIT ET JUGE que la société [REDACTED] n'a pas respecté les minima conventionnels.

En conséquence,

DÉBOUTE Monsieur [REDACTED] de sa demande au titre de dommages et intérêts sur le caractère brutal et vexatoire de la rupture

FIXE AU PASSIF de la liquidation judiciaire de la société [REDACTED] les sommes suivantes :

- 24.553,83 euros à titre d'indemnité conventionnelle de licenciement
- 15.984,42 euros à titre d'indemnité compensatrice de préavis outre 1.598,44 euros au titre des congés payés afférents.
- 3.437,50 euros à titre de rappel de salaire sur mise à pied conservatoire outre 343,75 euros au titre des congés payés afférents
- 15.984,42 euros à titre de dommages et intérêts pour licenciement sans cause réelle et sérieuse
- 5.960,50 euros à titre de rappel de salaire du 1^{er} septembre 2022 au 15 avril 2024 outre 596,05 euros au titre des congés payés afférents
- 1.500 euros au titre de l'article 700 du code de procédure civile

DIT le présent jugement commun et opposable à l'AGS [REDACTED] dans la limite des dispositions des articles L3253-8 et suivants du Code du Travail.

RAPPELLE que la garantie de l'AGS est plafonnée, toutes créances avancées pour le compte de la salariée à un des trois plafonds définis à l'article D 3253-5 du Code du Travail.

DIT ET JUGE en tout état de cause que l'AGS ne devra procéder à l'avance des créances visées aux article L 3253-8 et suivants du Code du Travail que dans les termes et conditions résultant des dispositions des articles L 3253-15, L 3253-19, L3253-20, L3253-21 et L 3253-17 du Code du Travail.

DIT ET JUGE que l'obligation du [REDACTED] de faire l'avance de la somme à laquelle serait évalué le montant total des créances garanties, compte tenu du plafond applicable, ne pourra s'exécuter que sur présentation d'un relevé par le mandataire judiciaire et justification par celui-ci de l'absence de fonds disponibles entre ses mains pour procéder à leur paiement.

FIXE AU PASSIF de la liquidation judiciaire de la société [REDACTED] le montant des dépens de la présente instance.

AINSI prononcé ce jour par mise à disposition au Greffe du Conseil de Prud'hommes de Vienne.

EN FOI DE QUOI la présente minute a été signée par le Président et le Greffier.

Le greffier
Pascale ZUGMEYER

Le président
Alice VALERY



Notification le **15 JUIL. 2025**

Recours