

CONSEIL DE PRUD HOMMES
DE MONT DE MARSAN
8, rue du Maréchal Bosquet
40000 MONT DE MARSAN

REPUBLIQUE FRANCAISE
AU NOM DU PEUPLE FRANCAIS

JUGEMENT

RG N° F 06/00126

SECTION Industrie

AFFAIRE
Latife BOUTINANE
contre
SARL SAINT-YAGUEN BATIMENT

MINUTE N°

JUGEMENT DU
24 Mai 2007

Qualification :
Réputée contradictoire
et en premier ressort

Notification le :

Expédition revêtue de
la formule exécutoire
délivrée

le :

à : M. CALI

Audience du : 24 Mai 2007

Monsieur Latife BOUTINANE
Profession : Plaquiste
Appt. 38
7, rue Thomas Diaz
40000 MONT DE MARSAN

Représenté par Monsieur Jean-Jacques CALI (Délégué syndical
ouvrier)

DEMANDEUR

SARL SAINT-YAGUEN BATIMENT
ZA Chemin départemental 57
40400 SAINT-YAGUEN

Absente

DEFENDEUR

- Composition du bureau de jugement lors des débats et du délibéré

Monsieur Emmanuel DOUCHIN, Président Juge départiteur
Monsieur Serge BATS, Assesseur Conseiller (S)
Madame Françoise BERNADET, Assesseur Conseiller (E)
Monsieur Charles BIARROTTE, Assesseur Conseiller (E)
Assistés lors des débats de Madame Sabine DENIAUD, Faisant
fonction de Greffier

PROCEDURE

- Date de la réception de la demande : 29 Juin 2006

- Bureau de Conciliation du 07 Septembre 2006
- Convocations envoyées le 30 Juin 2006
- Renvoi BJ avec délai de communication de pièces
- Bureau de jugement du 08 Février 2007
- Renvoi Juge départiteur

- Débats à l'audience de Départage section du 22 Mars 2007
- Prononcé de la décision fixé à la date du 24 Mai 2007 par mise
à disposition au Greffe

Monsieur Latife BOUTINANE a fait citer la SARL SAINT-YAGUEN BATIMENT devant le bureau de conciliation du 07 septembre 2006 afin d'obtenir :

Chefs de la demande

- Rappel de salaire remboursement des retenues sur salaire mois de mai 2006 soit la somme de 196,73 € Brut
- Certificats pour la caisse des congés payés sous astreinte de 20 € par jour
- Article 700 du N.C.P.C. 200,00 €
- Indemnité pour non respect de la procédure de licenciement Art. 122-5 soit la somme de 1 217,91 € Net
- Bulletin de paye mois de mai 2006 rectifié.

A cette audience, Monsieur Latife BOUTINANE était présent, assisté de Monsieur CALI ; la partie défenderesse était représentée par Monsieur PERRICHON, gérant de la SARL SAINT-YAGUEN BATIMENT ;

La tentative de conciliation étant demeurée infructueuse, l'affaire en conformité de la loi, a été renvoyée devant le bureau de jugement du 25 janvier 2007 ;

Par procès-verbal de partage de voix en date du 8 mars 2007, l'affaire a été renvoyé devant Monsieur le Juge d'Instance Départementaire, à l'audience du 22 mars 2007, où Monsieur BOUTINANE était représenté par Monsieur CALI, et où la partie défenderesse était absente ;

Afin que le bureau de jugement se prononce sur les demandes de Monsieur Latife BOUTINANE ;

Dire et juger que le contrat dit CNE est illégal et que la requalification en C.D.I. de droit commun s'impose.

Que la rupture du contrat de M. BOUTINANE s'est effectué au mépris des règles de procédure et pour cela lui allouer la somme de 1217,91 €

Que la retenue effectuée sur son salaire de mai et juin 2006 est arbitraire et non fondée, le rétablir dans ses droits, ordonner la rectification des bulletins de salaire et le remboursement de la retenue soit la somme de 293,09 €

Débouter le défendeur de ses demandes, fins et conclusions.

Le condamner à verser à M. BOUTINANE sur le fondement de l'article 700 pour les frais irrépétibles engagés la somme de 200,00 €

De condamner la SARL SAINT-YAGUEN BATIMENT aux entiers dépens et frais d'exécution.

Où la partie présente en ses dires et explications, l'affaire a été mise en délibéré pour le présent jugement être rendu ce jour ;

EXPOSÉ DU LITIGE :

Monsieur Latife BOUTINANE a été embauché le 19 décembre 2005 par la SARL SAINT YAGUEN BATIMENT dans le cadre d'un contrat régi par l'ordonnance n° 2005-893 du 2 août 2005, sur un emploi d'aide-plaquistes.

Le 29 mai 2006, Monsieur BOUTINANE a fait l'objet d'un licenciement pour faute, sans avoir été préalablement convoqué à un entretien préalable.

Monsieur BOUTINANE a saisi le Conseil de Prud'hommes pour voir juger que le contrat de travail ayant lié les parties, doit être requalifié en contrat à durée indéterminée de droit commun. Il a sollicité :

- une indemnité de 1.217,91 € à titre d'indemnité pour non respect de la procédure de licenciement, sur le fondement de l'article L 122-41 du Code du Travail ;
- la somme de 293,09 € retenue abusivement sur son salaire ;
- une indemnité de 200 € sur le fondement de l'article 700 du Nouveau Code de Procédure Civile.

Monsieur BOUTINANE soutient :

- que l'ordonnance du 2 août 2005 ayant institué le contrat dit "contrat nouvelles embauches" est en violation du droit international tel que défini par la Convention 158 de l'Organisation Internationale du Travail du 22 juin 1982, ratifiée par la France le 30 décembre 1988 et transcrite dans le droit français le 16 mars 1990, ainsi que de la Charte sociale européenne ;

- qu'en effet la période de consolidation de l'emploi, qui doit être considérée comme une période d'essai, comporte, compte tenu de sa finalité, une durée déraisonnable, ce qui est contraire aux stipulations de l'article 24 de la Charte européenne ;

- qu'en outre la Convention 158 est violée par l'ordonnance du 2 août 2005 au regard de la durée pendant laquelle le salarié ne bénéficie par de la protection du Code du Travail, et que pour ce motif l'ordonnance ne peut être retenue comme source de droit.

Il soutient subsidiairement que la procédure de licenciement n'a pas été respectée, puisqu'il s'agit d'un licenciement disciplinaire, dont il ne conteste pas le bien fondé, mais qui n'a pas été précédé d'un entretien préalable, privant ainsi le salarié de la possibilité de se faire assister.

Régulièrement convoquée, la SARL SAINT YAGUEN BATIMENT n'a pas comparu.

MOTIFS DE LA DÉCISION :

Attendu que l'article 55 de la Constitution énonce que "*les traités ou accords internationaux régulièrement ratifiés et approuvés ont dès leur publication une autorité supérieure à celle des lois, sous réserve pour chaque accord ou traité de son application par l'autre partie*" ; qu'en application de ce texte le principe de primauté du droit international est

acquis en droit français, ce qui implique qu'en cas de conflit de normes, les dispositions de toute convention internationale l'emportent sur la loi française ;

Attendu que l'article 4 de la Convention 158 de l'Organisation Internationale du Travail (OIT) prévoit qu'un travailleur ne peut être licencié sans qu'il existe un motif valable de licenciement lié à l'aptitude ou à la conduite du travailleur ou fondé sur les nécessités de fonctionnement de l'entreprise, de l'établissement ou du service ; que cependant la Convention comporte un certain nombre de dérogations, et en particulier son article 2.2 qui précise l'exclusion de son champ d'application des *"travailleurs effectuant une période d'essai ou n'ayant pas la période d'ancienneté requise, à condition que celle-ci soit fixée d'avance et qu'elle soit raisonnable"* ;

Attendu que l'ordonnance n° 2005-893 du 2 août 2005 prévoit dans son article 2 que le contrat "nouvelles embauches" peut être rompu sur l'initiative de l'employeur ou du salarié pendant les deux premières années dans des conditions dérogatoires au droit commun du licenciement ; qu'en particulier sont exclues les règles relatives à la liberté de rupture pendant la période d'essai, à l'examen par le juge de la régularité et du caractère sérieux du licenciement, à la motivation de la lettre de licenciement, à l'entretien préalable, au délai de préavis en cas de démission et de licenciement, à la notification du licenciement, à l'indemnité légale de licenciement, aux sanctions du licenciement irrégulier et abusif ;

Attendu que la possibilité offerte à l'employeur de licencier le salarié dans les conditions de l'article 2 de l'ordonnance du 2 août 2005, et ce pendant un délai de deux années, méconnaît à l'évidence les dispositions de l'article 4 de la Convention 158 de l'OIT, tant en ce qui concerne l'obligation de motivation du licenciement que sur le point de la durée de la période de consolidation pendant laquelle elle s'applique, qui est manifestement déraisonnable et n'est liée qu'aux contingences économiques pesant sur l'employeur ;

Attendu qu'il est constant que le contrat de travail conclu entre les parties le 19 décembre 2005 entendait se référer aux dispositions de l'ordonnance du 2 août 2005 puisqu'il était intitulé *"Contrat de travail à durée indéterminée de type nouvel (sic) embauche"* ; que cependant ce texte étant, pour les raisons évoquées ci-dessus, contraire aux normes fixées par la Convention 158 de l'OIT, il convient d'en écarter l'application, et donc requalifier le contrat conclu entre les parties en contrat à durée indéterminée de droit commun ;

Attendu que l'article L 122-41 du Code du Travail prévoit qu'aucune sanction ne peut être infligée au salarié sans que celui-ci soit informé dans le même temps et par écrit des griefs retenus contre lui ; que par ailleurs l'employeur qui envisage de prendre une sanction doit convoquer le salarié en lui indiquant l'objet de la convocation, ce dernier pouvant se faire assister par une personne de son choix appartenant au personnel de l'entreprise ; qu'enfin si l'agissement du salarié a rendu indispensable une mesure conservatoire de mise à pied à effet immédiat, aucune sanction définitive relative à cet agissement ne peut être prise sans que la procédure rappelée ci-dessus ait été observée ;

Attendu qu'en l'espèce il n'est pas contesté par Monsieur BOUTINANE qu'il a commis une faute justifiant sa mise à pied et son licenciement ; que toutefois il n'est pas moins constant que son employeur l'a licencié par lettre du 29 mai 2006 sans procéder à l'entretien préalable prévu par l'article L 122-41 du Code du Travail ; que par suite Monsieur BOUTINANE est fondé à solliciter, à titre de dommages-intérêts, la condamnation de son employeur au versement de la somme de 1.217,91 € représentant un mois de salaire ;

Attendu par ailleurs que Monsieur BOUTINANE n'a pas fait l'objet, préalablement à son licenciement, de la procédure de mise à pied ; qu'il a en revanche été privé par son employeur de l'accès au chantier alors que le licenciement n'était pas encore signifié ; que par suite c'est à tort que son employeur s'est cru autorisé à retenir de son salaire la somme de 293,09 € correspondant à la période du 29 mai au 2 juin 2006 ; que Monsieur BOUTINANE est fondé à en demander le versement ; qu'au surplus les bulletins de salaire des mois considérés devront être rectifiés en conséquence ;

Attendu que la SARL SAINT YAGUEN BATIMENT sera condamnée aux dépens ; qu'elle devra en outre verser, par équité, à Monsieur BOUTINANE, une indemnité de 200 € sur le fondement de l'article 700 du Nouveau Code de Procédure Civile.

PAR CES MOTIFS :

Le Juge Départemental du Conseil de Prud'hommes de MONT DE MARSAN, section Industrie, statuant publiquement, par jugement mis à disposition au greffe, réputé contradictoire et en premier ressort, après avis des conseillers présents ;

Requalifie le contrat conclu entre les parties le 19 décembre 2005 en contrat à durée indéterminée de droit commun ;

Constate que le licenciement pour faute de Monsieur BOUTINANE a été prononcé sans que soient respectées les dispositions de l'article L 122-41 du Code du Travail ;

Condamne la SARL SAINT YAGUEN BATIMENT à payer à Monsieur BOUTINANE :

- la somme de 1.217,91 € (MILLE DEUX CENT DIX SEPT EUROS QUATRE VINGT ONZE CENTIMES) à titre de dommages-intérêts ;

- la somme de 293,09 € (DEUX CENT QUATRE VINGT TREIZE EUROS NEUF CENTIMES) en remboursement de la retenue abusive sur son salaire de mai et juin 2006 ;

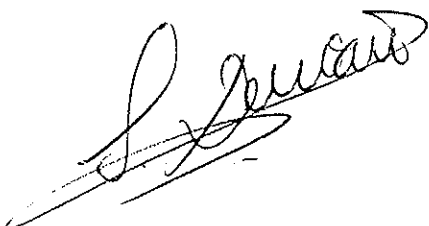
Ordonne la rectification des bulletins de salaire de mai et juin 2006 de Monsieur BOUTINANE en ce sens ;

Condamne la SARL SAINT YAGUEN BATIMENT aux dépens ;

La condamne à verser à Monsieur BOUTINANE une indemnité de 200 € (DEUX CENTS EUROS) sur le fondement de l'article 700 du Nouveau Code de Procédure Civile ;

Ainsi prononcé le jour, mois et an ci-dessus.

La Greffière



Le Président

