

🕒 08h30 12h30 / 13h30 17h00

Le 23 octobre 2024

✉ cph-limoges@justice.fr

☎ 0555797242

SCP BTSG
15 RUE DE L'HÔTEL DE VILLE
92200 NEUILLY SUR SEINE

Section

Commerce

Numéro d'affaire

2024-00031804

Référence de l'affaire

LEROY C/ SAS RESIDE ETUDES SENIORS ET AUTRES

CONVOCATION DU DÉFENDEUR DEVANT LE BUREAU DE JUGEMENT

Madame Jemina Leroy, auxiliaire de vie, domiciliée au 22 rue Ellen Constant 87000 Limoges, représentée par Scp Gaffet Madelennat et Associes, maître Elsa Madelennat avocat(e) au barreau de la Creuse a introduit une action en justice à l'encontre de la Société civile professionnelle (SCP) Btsg dont vous êtes le représentant légal désigné. suite à la conversion de la procédure de sauvegarde de justice au profit de la SAS Réside Etudes Seniors en procédure de redressement judiciaire

Vous êtes convoqué(e) à l'audience du

Lundi 14 avril 2025 à 14h00
CIVILE 1

au tribunal judiciaire de limoges
23 place Winston Churchill 87000 LIMOGES

**ATTENTION : suite au déménagement du CPH les audiences
débuteront à la cité judiciaire à partir de janvier 2025**

Vous trouverez annexés à la convocation un exemplaire de cette demande et du bordereau énumérant les pièces adressées par votre adversaire.

Il vous appartient avant l'audience :

- **D'adresser au greffe et à votre adversaire** les documents que vous souhaitez produire, la preuve de cette transmission pourra vous être demandée lors de l'audience ;
- **De communiquer ce courrier, le cas échéant, à la personne qui vous assiste ou représente.**

Vous êtes invité(e) à vous présenter à l'audience muni(e) des pièces suivantes :

- **Une pièce d'identité** (carte nationale d'identité, carte de séjour, passeport par exemple)
- **Un extrait K-bis** récent de moins de 3 mois ou les statuts de l'association accompagnés d'une copie du procès-verbal du conseil d'administration.

Si vous vous faites représenter, le représentant, s'il n'est pas avocat, (salarié ou employeur appartenant à la même branche d'activité, défenseur syndical, pour l'employeur un membre de l'entreprise ou de l'établissement fondé de pouvoir ou habilité à cet effet) devra être muni d'un **pouvoir spécial** l'autorisant à concilier au nom de la société.

Nous attirons votre attention sur le fait que des décisions exécutoires à titre provisoire pourront, même en votre absence, être prises contre la Société civile professionnelle (SCP) Btsg à l'audience. En cas de non-comparution sans motif légitime il pourra être statué en l'état des pièces et moyens contradictoirement communiqués par l'autre partie.

Certaines dispositions législatives et réglementaires sont reproduites ci-après. Afin de vous aider dans leur lecture, vous pouvez vous rendre sur : <https://www.justice.fr/lexique>

Article R. 1453-1 du code du travail : Les parties se défendent elles-mêmes. Elles ont la faculté de se faire assister ou représenter.

Article R. 1453-2 du code du travail : Les personnes habilitées à assister ou à représenter les parties sont :

- 1° Les salariés ou les employeurs appartenant à la même branche d'activité ;
- 2° Les défenseurs syndicaux ;
- 3° Le conjoint, le partenaire lié par un pacte civil de solidarité ou le concubin ;
- 4° Les avocats.

L'employeur peut également se faire assister ou représenter par un membre de l'entreprise ou de l'établissement fondé de pouvoir ou habilité à cet effet.

Le représentant, s'il n'est pas avocat, doit justifier d'un pouvoir spécial. Devant le bureau de conciliation et d'orientation, cet écrit doit l'autoriser à concilier au nom et pour le compte du mandant, et à prendre part aux mesures d'orientation.

Article L. 1237-1-1 du code du travail : Le salarié qui a abandonné volontairement son poste et ne reprend pas le travail après avoir été mis en demeure de justifier son absence et de reprendre son poste, par lettre recommandée ou par lettre remise en main propre contre décharge, dans le délai fixé par l'employeur, est présumé avoir démissionné à l'expiration de ce délai.

Le salarié qui conteste la rupture de son contrat de travail sur le fondement de cette présomption peut saisir le conseil de prud'hommes. L'affaire est directement portée devant le bureau de jugement, qui se prononce sur la nature de la rupture et les conséquences associées. Il statue au fond dans un délai d'un mois à compter de sa saisine.

Le délai prévu au premier alinéa ne peut être inférieur à un minimum fixé par décret en Conseil d'Etat. Ce décret détermine les modalités d'application du présent article.

Article L. 1245-2 du code du travail : Lorsque le conseil de prud'hommes est saisi d'une demande de requalification d'un contrat de travail à durée déterminée en contrat à durée indéterminée, l'affaire est directement portée devant le bureau de jugement qui statue au fond dans un délai d'un mois suivant sa saisine.

Lorsque le conseil de prud'hommes fait droit à la demande du salarié, il lui accorde une indemnité, à la charge de l'employeur, ne pouvant être inférieure à un mois de salaire. Cette disposition s'applique sans préjudice de l'application des dispositions du titre III du présent livre relatives aux règles de rupture du contrat de travail à durée indéterminée.

Article L. 1251-41 du code du travail : Lorsque le conseil de prud'hommes est saisi d'une demande de requalification d'un contrat de mission en contrat de travail à durée indéterminée, l'affaire est directement portée devant le bureau de jugement qui statue au fond dans le délai d'un mois suivant sa saisine.

Si le conseil de prud'hommes fait droit à la demande du salarié, il lui accorde une indemnité, à la charge de l'entreprise utilisatrice, ne pouvant être inférieure à un mois de salaire. Cette disposition s'applique sans préjudice de l'application des dispositions du titre III du présent livre relatives aux règles de rupture du contrat de travail à durée indéterminée.

Article L. 1451-1 du code du travail : Lorsque le conseil de prud'hommes est saisi d'une demande de qualification de la rupture du contrat de travail à l'initiative du salarié en raison de faits que celui-ci reproche à son employeur, l'affaire est directement portée devant le bureau de jugement, qui statue au fond dans un délai d'un mois suivant sa saisine.

Article L. 1454-5 du code du travail : Lorsque le conseil de prud'hommes est saisi d'une demande de requalification en contrat de travail d'une convention de stage mentionnée à l'article L. 124-1 du code de l'éducation, l'affaire est directement portée devant le bureau de jugement, qui statue au fond dans un délai d'un mois suivant sa saisine.

Article L. 1454-19 du code du travail : Dans les cas où l'affaire est directement portée devant lui ou lorsqu'il s'avère que l'affaire transmise par le bureau de conciliation et d'orientation n'est pas prête à être jugée, le bureau de jugement peut prendre toutes mesures nécessaires à sa mise en état mentionnées à l'article R. 1454-1.

A défaut pour les parties de respecter les modalités de communication fixées, le bureau de jugement peut rappeler l'affaire à l'audience, en vue de la juger ou de la radier.

Sont écartés des débats les prétentions, moyens et pièces communiqués sans motif légitime après la date fixée pour les échanges et dont la tardiveté porte atteinte aux droits de la défense.

Article R. 1454-19-2 du code du travail : Le bureau de jugement peut, conformément au second alinéa de l'article 446-1 du code de procédure civile, dispenser une partie qui en fait la demande de se présenter à une audience ultérieure. Dans ce cas, le bureau de jugement organise les échanges entre les parties. La communication entre elles est faite par lettre recommandée avec demande d'avis de réception ou par notification entre avocats et il en est justifié

auprès du bureau de jugement dans les délais qu'il impartit. A l'issue de la dernière audience, le greffe informe les parties de la date à laquelle le jugement sera rendu.

Les informations et données collectées dans l'application Portalis font l'objet d'un traitement informatisé par le ministère de la justice, responsable de traitement. Ces informations sont utilisées pour la gestion des procédures prud'homales. Pour en savoir plus sur la gestion de vos données et sur vos droits « Informatique et Libertés », nous vous invitons à consulter la page suivante : <https://www.justice.fr/donnees-personnelles/portalis-cph>
Les coordonnées du délégué à la protection des données (DPD) sont : Ministère de la justice, DPD, 13 place Vendôme, 75042 Paris Cedex 01 ou dpd@justice.gouv.fr

SCP GAFFET-MADELENNAT & Ass.

AVOCATS

14 rue Bernard Palissy

87000 LIMOGES

Tél. : 05 55 32 42 95

Fax : 05 55 32 94 57

Conseil de Prud'hommes de Limoges

RG N° 24182

REQUÊTE PORTANT DEMANDE DE CONVOCATION
PAR DEVANT LE BUREAU DE CONCILIATION ET D'ORIENTATION
DU CONSEIL DE PRUD'HOMMES DE LIMOGES

PARTIE REQUÉRANTE:

Nom : LEROY	Prénom : Jemina
Date de naissance : 11/05/1973	Lieu de naissance : Aquin (Haïti)
Nationalité : Française	
Adresse : 22 rue Ellen Constant – 87000 LIMOGES	
Emploi dans l'entreprise : Auxiliaire de vie	
CADRE : NON	VRP : NON
Date d'entrée : 17/01/2022	Contrat : CDI
Date de sortie : 21/09/2023	Motif : FG
Moyenne des 3 derniers mois de salaires : 1560,16 € Brut	
AVOCAT : Me Elsa MADELENNAT – 14 rue Bernard Palissy – 87000 LIMOGES	
Consentement à la transmission par voie électronique des avis adressés par le greffe du CPH	NON

PARTIE DÉFENDERESSE :

Dénomination : Groupe Réside Etudes Senior	
Adresse : 96-104 Avenue Charles de Gaulle – 92200 NEUILLY SUR SEINE	
Activité principale de l'entreprise : Gestion de résidences seniors	
Convention Collective applicable : HCR	
Code APE : 8211Z	Siret : 79748872300793
Redressement judiciaire : NON	Liquidation Judiciaire : NON

CONSEIL DE PRUD'HOMMES
DE LIMOGES

Reçu le

26 JUIL. 2024

PLAISE AU CONSEIL

I/ EXPOSÉ DES FAITS

Madame LEROY a été embauchée par le Groupe RESIDE ETUDES SENIORS par Contrat à Durée Indéterminée à temps partiel (28 heures hebdomadaires) en date du 17 janvier 2022, en qualité d'auxiliaire de vie, la Convention Collective applicable étant celle des Hôtels, Cafés et Restaurants.

N°1 : Contrat de travail

Par courrier du 7 septembre 2023, elle a été convoquée à un entretien préalable en date du 18 septembre 2023, ce courrier portant également mise à pied à titre conservatoire.

N°2 : Convocation à entretien préalable

Elle a été licenciée pour faute grave par courrier du 21 septembre 2023, son licenciement étant effectif à la même date.

N°3 : Lettre de licenciement

N°4 : Certificat de travail

N°5 : Solde de tous comptes

N°6 : Attestation de droits à congés

Elle conteste son licenciement. C'est ainsi que l'affaire se présente.

III/ DISCUSSION

A/ LES DEMANDES RELATIVES À L'INDEMNISATION DE LA RUPTURE ABUSIVE DU CONTRAT DE TRAVAIL

La lettre de licenciement est une lettre « fleuve » de six pages dont il ressort que les motifs du licenciement seraient les suivants :

- Une mauvaise exécution des obligations contractuelles ;
- Une négligence grave dans le cadre d'interventions médaillons mettant en danger la sécurité des résidents

Madame LEROY conteste ces griefs.1560,16 1558,6

1) Définition de la Faute Grave :

La Cour de Cassation en donne la définition suivante : la faute grave résulte d'un fait ou d'un ensemble de faits imputables au salarié qui constitue une violation des obligations découlant du contrat de travail ou des relations de travail telle qu'elle rend impossible le maintien du salarié dans l'entreprise pendant la durée du préavis (Cass. Soc. 27 septembre 2007 N° de pourvoi: 06-43867 Bulletin 2007, V, N° 146).

2) Charge de la Preuve de la Faute et de la Gravité de la Faute :

La Cour de Cassation sous le visa de l'article L 1235-1 du Code du Travail a rappelé :
« ...l'employeur devant prouver la faute grave, le salarié n'avait rien à démontrer ... »
(Cass. Soc. 9 octobre 2001, pourvoi n° 99-42.204, Bulletin 2001 V N° 306 p.245).

➔ Il n'incombe donc nullement à Madame LEROY de démontrer son innocence, mais bien au groupe RESIDE ETUDES SENIORS de démontrer la faute.

En outre, se fondant sur les articles L 1232-6 et suivants ainsi que sur les articles R 1455-6 et R 1455-7 du Code du Travail, la Juridiction Régulatrice a déjà décidé que :
« ...la cour d'appel statuant en référé, qui a constaté que le dossier personnel et les documents fondant le licenciement du salarié constituent les pièces sur lesquelles les juges du fond seront appelés à se prononcer, a pu décider que l'obligation pour l'employeur de communiquer les pièces sollicitées n'était pas sérieusement contestable ... » : Cass. Soc. 28 juin 1995, pourvoi n° 93-43.893 : Mokrane c/ RATP, Bull Civ. 1995 V n°222 p.161.

➔ L'employeur se doit de délivrer les documents sur la foi desquels il a pris la décision de licencier.

Enfin, la conception de la Cour de Cassation depuis 1981 est la suivante : « ... la charge de la preuve de la gravité de la faute privative des indemnités de préavis et de licenciement incombe à l'employeur qui en est débiteur et prétend en être libéré : qu'il s'en suit que la cour d'appel, qui a estimé que l'existence d'une telle faute n'était pas établie, a légalement justifié sa décision ... » (Cass. Soc. 5 mars 1981 pourvoi n° 78-41.806, Bulletin C.Cass. Ch. Soc. N°187).

➔ Il incombe à l'employeur de prouver la gravité de la faute dont il s'est prévalu pour rompre le contrat de travail.

A défaut, le Conseil de Prud'hommes ne pourra que dire que l'existence d'une telle faute n'est pas établie.

3) Le licenciement ne repose pas sur une faute grave, ni même sur une cause réelle et sérieuse :

A la date de la remise de ses écritures par la salariée, l'employeur n'a remis à cette dernière aucun document justificatif des faits dont l'entreprise a tiré argument pour considérer que l'exposant avait commis des agissements encourageant la qualification de faute.

4) Les conséquences légales de la requalification du licenciement en licenciement sans cause réelle et sérieuse :

La moyenne des trois derniers mois de salaires de Madame LEROY est de 1560,16 € brut.

N°4 : Fiches de paye

4-1 / La mise à pied conservatoire

Madame LEROY a été mise à pied le 7 septembre 2023.

Elle sollicite le paiement de son salaire pour la période travaillées du 1^{er} au 6 septembre 2023, soit la somme de 279,55 € bruts (1397,76 €/30x6).

4-2 / L'indemnité compensatrice de préavis

L'article L. 1234-1 2° du Code du travail dispose :

« Lorsque le licenciement n'est pas motivé par une faute grave, le salarié a droit :

2° S'il justifie chez le même employeur d'une ancienneté de services continus comprise entre six mois et moins de deux ans, à un préavis d'un mois ;

En l'espèce, Madame LEROY avait moins de deux ans d'ancienneté.

L'article L. 1234-5 du Code du travail dispose :

« Lorsque le salarié n'exécute pas le préavis, il a droit, sauf s'il a commis une faute grave, à une indemnité compensatrice ».

C'est ainsi que le Groupe RESIDE ETUDES SENIORS sera condamné à payer à Madame LEROY une somme de 1560,16 € au titre de l'indemnité compensatrice de préavis, outre les congés payés y afférents, 156,01 €.

4-3 / L'indemnité de licenciement

L'article L1234-9 du code du travail dispose :

« Le salarié titulaire d'un contrat de travail à durée indéterminée, licencié alors qu'il compte 8 mois d'ancienneté ininterrompus au service du même employeur, a droit, sauf en cas de faute grave, à une indemnité de licenciement.

Les modalités de calcul de cette indemnité sont fonction de la rémunération brute dont le salarié bénéficiait antérieurement à la rupture du contrat de travail. Ce taux et ces modalités sont déterminés par voie réglementaire ».

L'article R1234-2 du code du travail dispose :

« L'indemnité de licenciement ne peut être inférieure aux montants suivants : 1° Un quart de mois de salaire par année d'ancienneté pour les années jusqu'à dix ans ; 2° Un tiers de mois de salaire par année d'ancienneté pour les années à partir de dix ans ».

C'est ainsi que le Groupe RESIDE ETUDES SENIORS sera condamné à payer à Madame LEROY une somme de 650 € au titre de l'indemnité de licenciement.

4-4 / L'indemnité de licenciement abusif

L'article L1235-3 du Code du travail dispose :

« Si le licenciement d'un salarié survient pour une cause qui n'est pas réelle et sérieuse, le juge peut proposer la réintégration du salarié dans l'entreprise, avec maintien de ses avantages acquis.

Si l'une ou l'autre des parties refuse cette réintégration, le juge octroie au salarié une indemnité à la charge de l'employeur, dont le montant est compris entre les montants minimaux et maximaux fixés dans le tableau ci-dessous ».

Monsieur Gérard SOURY, Conseiller référendaire près la Cour de Cassation rappelle :

« s'agissant de la mesure suprême, l'erreur d'appréciation, voire la légèreté de l'employeur dans l'exercice de son pouvoir disciplinaire, doit ici recevoir une sanction pécuniaire d'un niveau à la mesure du grave préjudice subi par le salarié injustement condamné à quitter l'entreprise. Ce préjudice se manifeste à deux égards. D'abord, et c'est le préjudice le plus évident, le salarié injustement licencié se trouve privé de son emploi et, même en cette période actuelle de retour à la croissance et de régression du chômage, il ne lui sera pas toujours aisé, selon son âge, sa qualification professionnelle, ses possibilités de mobilité, de trouver un nouveau travail. D'autant plus, et c'est le second préjudice subi par l'intéressé, que ce licenciement aura été prononcé à titre disciplinaire. A la perte de l'emploi s'ajoute inévitablement un préjudice d'ordre moral constitué par l'atteinte à la réputation, à l'image sociale et plus généralement à la dignité du salarié ».

Madame LEROY, outre le préjudice financier né de son licenciement, a subi un préjudice moral en raison du caractère infamant de la qualification de faute grave. Elle a été extrêmement choquée par cette procédure et en est tombée malade.

C'est ainsi que le Groupe RESIDE ETUDES SENIORS sera condamné à payer à Madame LEROY une somme de 3120 € au titre de l'indemnité de licenciement.

PAR CES MOTIFS

Vu les présentes écritures et leurs motivations en fait et en droit :

DIRE que le licenciement de Madame LEROY est dépourvu de cause réelle et sérieuse ;

CONDAMNER le Groupe RESIDE ETUDES SENIORS à payer à Madame LEROY son salaire pour la période travaillées du 1^{er} au 6 septembre 2023 (mise à pied), soit la somme de 279,55 €.

CONDAMNER le Groupe RESIDE ETUDES SENIORS à payer à Madame LEROY une somme de 1560,16 € au titre de l'indemnité compensatrice de préavis, outre les congés payés y afférents, 156,01 €.

CONDAMNER le Groupe RESIDE ETUDES SENIORS à payer à Madame LEROY une somme de 650 € au titre de l'indemnité de licenciement.

CONDAMNER le Groupe RESIDE ETUDES SENIORS à payer à Madame LEROY une somme de 3120 € à titre de dommages et intérêts en réparation du préjudice subi en raison du licenciement abusif.

CONDAMNER le Groupe RESIDE ETUDES SENIORS à payer à Madame LEROY une somme de 2000 € sur le fondement de l'article 700 CPC ainsi qu'aux entiers dépens de l'instance.

SOUS TOUTES RÉSERVES

BORDEREAU DES PIÈCES VERSÉES AUX DÉBATS

N°1 : Contrat de travail

N°2 : Convocation à entretien préalable

N°3 : Lettre de licenciement

N°4 : Certificat de travail

N°5 : Solde de tous comptes

N°6 : Fiches de paye

Fait à Limoges, le 25 juillet 2024.

