

EXTRAIT DES MINUTES
DU CONSEIL DE PRUD'HOMMES
DE NANTERRE

JUGEMENT du 21 Septembre 2023

Section Activités diverses

N° RG F 21/02221 - N° Portalis
DC2U-X-B7F-DXTK

Dans l'affaire opposant

AFFAIRE

Madame :

contre

Représentée par Me Anna PEREZ (Avocat au barreau de HAUTS-DE-SEINE) substituant Me Karine MARTIN-STAUDOCHAR (Avocat au barreau de HAUT DE SEINE)

MINUTE N° 23/00400

DEMANDEUR

à

JUGEMENT CONTRADICTOIRE

en premier ressort

prise en la personne de son représentant légal

4 rue Louis de Broglie
77400 SAINT THIBAULT DES VIGNES

Représentée par Me Sophie VAN DAMME (Avocat au barreau de PARIS) substituant Me Annie GULMEZ (Avocat au barreau de MEAUX)

Notification aux parties

le 10 OCT. 2023

AR dem.

DEFENDEUR

AR déf.

+ copie à

Me Karine MARTIN-STAUDOCHAR
(Avocat), vestiaire : PN256

Me Annie GULMEZ (Avocat)

- Composition du bureau de jugement
Monsieur Jacques TOUTAIN, Président Conseiller (S)
Madame Apolline ANTONOFF, Assesseur Conseiller (S)
Monsieur Bernard THOUVENOT, Assesseur Conseiller (E)
Madame Sandrine RUEF, Assesseur Conseiller (E)
Assistés lors des débats de Madame Claire VOEGEL, Greffière

PROCÉDURE

Copie exécutoire délivrée,

le 10 OCT. 2023

à Mme

- Acte de saisine du 12 Novembre 2021 reçu le 17 novembre 2021
- Bureau de Conciliation et d'Orientation du 10 Mars 2022 (convocations envoyées le 18 Novembre 2021)
- Renvoi devant le bureau de jugement du 13 Juin 2023 avec fixation d'un calendrier de mise en état
- Ordonnance de clôture du 16 Mars 2023
- Bureau de jugement du 13 Juin 2023
- Mise à disposition de la décision fixée à la date du 31 Août 2023, prorogée au 21 septembre 2023, les parties en ayant été préalablement avisées dans les conditions prévues au deuxième alinéa de l'article 450 du Code de Procédure Civile.
- Décision mise à disposition conformément à l'article 453 du code de procédure civile en présence de Madame Claire VOEGEL, Greffière

La S.A.S. J :

Sur la clause de mobilité

- A titre principal : juger que Madame . est prescrite pour sa demande de nullité de sa clause de mobilité
- A titre subsidiaire : juger que la clause de mobilité est licite

Sur le licenciement

- Juger que le licenciement de Madame repose sur une cause réelle et sérieuse
- Débouter Madame de l'intégralité de ses demandes
- Condamner Madame à lui verser la somme de 3 000 euros au titre de l'article 700 du code de procédure civile
- Condamner Monsieur J aux entiers dépens

Le bureau de jugement met l'affaire en délibéré et fixe la mise à disposition de la décision au 31 Août 2023 par voie d'affichage prorogée au 21 Septembre 2023.

LE BUREAU DE JUGEMENT

Exposé des faits constants

Les éléments de la cause ainsi que les explications fournies par les parties permettent de tenir, pour établis, les faits suivants :

Selon un contrat à durée indéterminée, Madame est engagée, le 16 août 2016, par la SAS , dont le contrat de travail est transféré, le 1^{er} septembre 2019, à la SAS agence d'architecture, employant au moins onze salariés, en qualité d'assistante commerciale, niveau 2, position 1, coefficient 270, moyennant une rémunération mensuelle brute de 2514,22 € pour 169 heures mensuelles, avec pour clause de mobilité :
« Mme pourra être mutée dans tout autre bureau que la société PROFIL serait amenée à ouvrir en Ile de France ou dans tout autre société filiale du groupe ».

Ses bulletins de paie déterminent un salaire brut moyen sur les trois derniers mois précédant l'activité partielle de 2627,54 € et de 2585,04 € sur les douze derniers mois.

Les relations contractuelles sont soumises à la Convention collective nationale des entreprises d'architecture.

La SAS (annonce, par courriel du 3 décembre 2020, à son personnel, que l'entreprise déménage de Clichy à Saint Thibault des Vignes, en Seine-et-Marne.

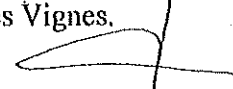
Elle est placée en arrêt de travail pour maladie, du 8 au 22 décembre 2020.

La SAS propose à Madame , par courriel du 10 juin 2021, un entretien préalable en vue d'une rupture conventionnelle, qui se tient le 24 juin 2021.

À compter du 1^{er} septembre 2021, Madame n'est plus payée.

Par courrier du 9 septembre 2021, posté le 10 septembre 2021 et non réclamé, la SAS met en demeure Madame de reprendre son poste à Saint Thibault des Vignes.

Par courrier du 17 septembre 2021, posté, le 20 septembre 2021 et présenté le 21 septembre 2021, la SAS met, à nouveau, en demeure Madame de reprendre son poste à Saint Thibault des Vignes.



- que tout changement de lieu de travail ne constitue pas un cas de modification du contrat ; que la jurisprudence considère en effet que la nouvelle affectation de la salariée constitue un simple changement des conditions de travail, relevant du pouvoir de direction de l'employeur, dès lors qu'elle se situe dans le même secteur géographique que la précédente (Cass. soc., 16 novembre 2010, n° 09-42337) ;

- que la nullité d'un acte pour défaut d'objet, laquelle ne tend qu'à la protection des intérêts privés des parties, relève du régime des nullités relatives et le point de départ du délai de prescription d'une action en nullité se situe au jour de l'acte (Cass. civ. 3, 24 janvier 2019, FS-PBI, n° 17-25793).

Elle conclut au débouté de la demanderesse et en sa condamnation reconventionnelle.

Pour plus ample exposé des faits, des moyens et prétentions des parties, le Conseil, conformément aux dispositions de l'article 455 du code de procédure civile, se réfère aux débats verbaux soutenus à la présente audience, ainsi qu'aux pièces et conclusions visées par la greffière et versées au dossier, le 13 juin 2023.

Motifs de la décision

L'exception de nullité est perpétuelle.

Il résulte de l'article 2224 du code civil que la prescription d'une action en responsabilité civile court à compter de la réalisation du dommage ou de la date à laquelle il est révélé à la victime, si celle-ci établit qu'elle n'en avait pas eu précédemment connaissance.

Aucune clause du contrat de travail ne peut valablement prévoir que le manquement de la salariée à une obligation contractuelle pourra donner lieu à la rupture du contrat et qu'il appartient au juge d'apprécier si cette inexécution constitue une cause réelle et sérieuse de licenciement.

Une clause de mobilité doit définir de façon précise sa zone géographique d'application.

Une salariée ne peut accepter par avance un changement d'employeur.

Dès lors, est nulle la clause de mobilité par laquelle la salariée liée par contrat de travail à une société s'est engagée à accepter toute mutation dans une autre société, alors même que cette société appartiendrait au même groupe.

En l'espèce, la SAS ne peut se prévaloir de la clause : « Mme ¹ pourra être mutée dans tout autre bureau que la société PROFIL serait amenée à ouvrir en Ile de France ou dans tout autre société filiale du groupe ».

En l'absence de clause de mobilité, l'employeur peut imposer à la salariée une modification de son lieu de travail si, et seulement si, le nouveau lieu de travail se trouve dans le même secteur géographique que l'ancien.

Le changement du lieu de travail doit être apprécié de manière objective, en recherchant si le nouveau lieu de travail auquel elle devait être affectée était situé dans un secteur géographique différent de celui où elle travaillait précédemment et si, dès lors, le déménagement constituait une modification du contrat de travail.

La nouvelle affectation, nécessitant un délai de transport d'au moins 1 h 12 supplémentaire, par métropolitain et « RER » pour se rendre du précédent lieu de travail de la salariée au nouveau ; itinéraire sur lequel les transports sont souvent difficiles et nécessitent des temps d'attente importants supplémentaires.

Les deux lieux de travail ne se situent donc pas dans le même secteur géographique.

déclaration de principe d'ordre général sans caractériser l'existence d'un préjudice dont elle aurait personnellement souffert.

Madame sera déboutée de ses demandes indemnitaires à ce titre.

Selon les dispositions de l'article R. 1234-9 du code du travail, l'employeur délivre à la salariée, au moment de l'expiration ou de la rupture du contrat de travail, sans que celle-ci ait à les solliciter, les attestations et justifications qui lui permettent d'exercer ses droits aux prestations mentionnées à l'article L. 5421-2 du même code et transmet, sans délai, ces mêmes attestations à Pôle emploi. Cette obligation s'applique dans tous les cas d'expiration ou de rupture du contrat de travail.

Selon les dispositions des articles L. 1234-19 et D. 1234-6 du code du travail et L. 911-8 du code de la Sécurité sociale, dès lors qu'une tâche, en tant que salariée, a été accomplie, constitue une obligation légale, la remise d'un certificat de travail, mentionnant les dates d'entrée et de sortie à laquelle le contrat de travail prend fin, peu important que le préavis soit ou non exécuté, ainsi que la nature des fonctions réellement exercées par la salariée ou des emplois successivement occupés et les périodes pendant lesquelles ces emplois ont été tenus, ainsi que la portabilité des garanties santé et de prévoyance.

Selon les dispositions de l'article L. 3243-2 du code du travail, un bulletin de paie est remis à la salariée, concomitamment au paiement du salaire ou de toutes autres rémunérations.

Lorsque l'employeur est condamné au versement d'un rappel de salaire dû sur plusieurs mois, il peut remettre au salarié un seul bulletin de paie rectificatif pour l'ensemble de la période en litige.

S'il résulte de l'article L. 1234-20 du code du travail, que l'employeur a l'obligation de faire l'inventaire des sommes versées à la salariée, lors de la rupture du contrat de travail, le reçu pour solde de tout compte est un document libératoire destiné à l'employeur, qui est sans utilité pour la demanderesse.

La formation du bureau de jugement peut ordonner la remise de toutes pièces que l'employeur est tenu légalement de délivrer.

Le Conseil veut se donner les moyens d'assurer la bonne exécution de l'obligation qu'il a ordonnée, en l'aménageant d'une astreinte, selon les dispositions de l'article L. 131-1 du Code des procédures civiles d'exécution.

Le prononcé d'une astreinte a un but comminatoire et est l'accessoire d'une obligation posée judiciairement, en vue d'en renforcer l'efficacité.

Au titre de l'article L. 131-3 du Code des procédures civiles d'exécution, le juge peut se réserver expressément le pouvoir de liquider l'astreinte.

Les dispositions de l'article L. 131-1 du Code des procédures civiles d'exécution précisent que le juge peut, même d'office, ordonner une astreinte pour assurer l'exécution de sa décision.

L'exécution provisoire, de l'article 515 du code de procédure civile, n'apparaît pas nécessaire, au vu de la solution du litige.

Aux termes de l'article R. 1454-28 du code du travail, sont exécutoires de droit, à titre provisoire, les condamnations ordonnant le paiement des sommes accordées au titre du complément de salaire et des congés payés y afférents, dans la limite de neuf mensualités, calculées sur la moyenne des trois derniers mois de salaire.

En l'espèce, la moyenne des douze derniers mois de salaire brut est fixée à 2585,04 euros.

2514 € brut (deux mille cinq cent quatorze euros) à titre de rappel de salaire pour le mois de septembre 2021, avec adjonction des intérêts au taux légal, à compter du 22 novembre 2021 ;

251,40 € brut (deux cent cinquante et un euros quarante) à titre de congés payés y afférents, avec adjonction des intérêts au taux légal, à compter du 22 novembre 2021 ;

710,75 € brut (sept cent dix euros soixante-quinze) à titre de rappel de salaire pour les onze premiers jours d'octobre 2021, avec adjonction des intérêts au taux légal, à compter du 22 novembre 2021 ;

71,07 € brut (soixante et onze euros sept) à titre de congés payés y afférents, avec adjonction des intérêts au taux légal, à compter du 22 novembre 2021 ;

14 000 € net (quatorze mille euros), à titre d'indemnité pour licenciement dénué de cause réelle et sérieuse, avec adjonction des intérêts au taux légal, à compter du 21 septembre 2023 ;

1818,53 € net (mille huit cent dix-huit euros cinquante-trois), à titre d'indemnité pour frais irrépétibles de procédure, avec adjonction des intérêts au taux légal, à compter du 21 septembre 2023 ;

Ordonne la capitalisation des intérêts échus depuis plus d'un an à compter du 22 novembre 2021 ;

Rappelle l'exécution de droit à titre provisoire des condamnations ordonnant le paiement des sommes accordées au titre du complément de salaire et des congés payés y afférents, dans la limite de 23 647,86 € (vingt-trois mille six cent quarante-sept euros quatre-vingt-six) ;

Condamne la SAS à porter, à Madame l'attestation de fin de contrat destinée à Pôle emploi, le certificat de travail ainsi qu'un bulletin de paie, conformes au dispositif du présent jugement, et ce, dans les quinze jours suivant la notification du présent jugement ;

Dit qu'à compter de l'expiration de ce délai courra une astreinte, pour l'ensemble des documents, de 50 € (cinquante euros), par jour de retard, pendant un délai de 90 jours (quatre-vingt-dix jours), le Conseil se réservant la possibilité de liquider l'astreinte ;

Rappelle l'exécution de droit de la condamnation à porter l'attestation de fin de contrat destinée à Pôle emploi, le certificat de travail et le bulletin de paie ;

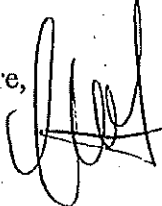
Déboute Madame de ses demandes plus amples ou contraires ;

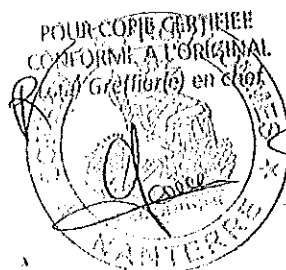
Déboute la SAS de sa demande d'indemnité pour frais irrépétibles de procédure ;

Condamne la SAS aux entiers dépens comprenant notamment les frais éventuels de signification et d'exécution forcée du présent jugement, par voie de commissaire de justice.

Ainsi jugé et mis à disposition les jour, mois et an susdits.

La présente décision a été signée par Monsieur Jacques TOUTAIN, Président (S) et par Madame Claire VOEGEL, Greffière.

La greffière, 



Le Président, 