

JUGEMENT

Audience publique du 28 septembre 2023

N° RG F 21/01177  
N° Portalis DC2T-X-B7F-BZCN

Section Encadrement

Demandeur :  
**Edwin Rodrigo**

CONTRE

Défenderesse :  
S.A.

COMPOSITION DU BUREAU DE JUGEMENT :

Monsieur BILLIOT, Président Conseiller (E)  
Madame DRAVERS, Assesseur Conseiller (S)  
Monsieur FRISONI, Assesseur Conseiller (E)  
Madame BOUNEMOURA, Assesseur Conseiller (S)  
*Assistés lors des débats et du prononcé de Monsieur  
ARPIN, Greffier, signataire du présent jugement qui a été  
mis à disposition au greffe de la juridiction*

Entre

**Monsieur Edwin Rodrigo**

*Représenté par Me Dimitri MONFORTE (Avocat au  
barreau de Paris)*

DEMANDEUR

Et

S.A.

*Représentée par Me (Avocat au barreau de  
Paris) substituant Me (Avocat au  
barreau de Paris)*

DÉFENDERESSE

23/00580

JUGEMENT

Qualification : Contradictoire  
en premier ressort

Copies adressées par lettre recommandée avec demande  
d'acquéies de réception le : 5/10/23

Copie certifiée conforme comportant la formule  
exécution délivrée

le 5/10/23

à M.

Extraits des Minutes  
du Greffe  
du Conseil de Prud'Hommes  
de Boulogne-Billancourt

EXPÉDITION COMPORTANT LA  
FORMULE EXÉCUTOIRE

## PROCÉDURE

### Procédure devant le bureau de conciliation et d'orientation

- Requête reçue au greffe le 6 septembre 2021
- Convocation du demandeur, par lettre simple, le 7 septembre 2021
- Convocation du défendeur, par lettre recommandée avec accusé de réception signé le 8 septembre 2021
- Procès-verbal constatant l'absence de conciliation du 28 mars 2022

### Procédure devant le bureau de jugement

- Convocations des parties, verbalement, le 28 mars 2022
- Débats à l'audience publique du 27 avril 2023, à laquelle les parties ont comparu comme indiqué en première page
- Mise à disposition du jugement fixée à la date du 28 septembre 2023

## EXPOSÉ DU LITIGE

Monsieur Edwin Rodrigo [REDACTED] a été engagé par la société [REDACTED] par contrat à durée indéterminée à compter du 3 juin 2019 en qualité d'ergonome.

Dans le cadre de la crise sanitaire liée à l'épidémie de COVID 19, Edwin Rodrigo [REDACTED] a été placé en activité partielle du mois de mai au mois de novembre 2020.

Envisageant le licenciement de Monsieur Edwin Rodrigo [REDACTED], la société [REDACTED] l'a convoqué à un entretien préalable par courrier en date du 30 mars 2021, lui notifiant également sa mise à pied par mesure conservatoire pour la durée de la procédure.

Suite à cet entretien, qui s'est déroulé le 13 avril 2021, la société [REDACTED] a notifié à Monsieur Edwin Rodrigo [REDACTED] son licenciement pour faute grave par courrier en date du 16 avril 2021.

S'agissant des moyens et prétentions des parties, celles-ci ont déposé à l'audience des conclusions visées par le greffier auxquelles il y a lieu de se référer, conformément aux dispositions de l'article 455 du code de procédure civile.

### Demandes

À la suite de la rupture de son contrat de travail, Edwin Rodrigo [REDACTED] a fait citer son employeur, devant le conseil de prud'hommes en formant à son encontre des demandes qui en leur dernier état étaient les suivantes :

#### I/ A TITRE PRINCIPAL :

JUGER que le licenciement de Monsieur Rodrigo [REDACTED] est dénué de toute cause réelle et sérieuse ;

En conséquence,

CONDAMNER la société [REDACTED] à verser à Monsieur Rodrigo [REDACTED] les sommes suivantes :

- 3 229,23 euros à titre de rappel de salaire durant la mise à pied conservatoire,
- 322,92 euros au titre des congés payés afférents,
- 14 250 euros à titre d'indemnité compensatrice de préavis,
- 1 425 euros à titre d'indemnité de congés payés sur préavis,
- 3 314,65 euros à titre d'indemnité de licenciement,
- 16.625 euros, correspondant à 3,5 mois de salaire, à titre d'indemnité pour licenciement sans cause réelle et sérieuse ;

#### II/ A TITRE SUBSIDIAIRE :

JUGER que Monsieur Rodrigo [REDACTED] n'a commis aucune faute grave ;

En conséquence,

CONDAMNER la société [REDACTED] à verser à Monsieur Rodrigo [REDACTED] les sommes suivantes :

- 3 229,23 euros à titre de rappel de salaire durant la mise à pied conservatoire,

- 322,92 euros au titre des congés payés afférents,
- 14 250 euros à titre d'indemnité compensatrice de préavis,
- 1 425 euros à titre d'indemnité de congés payés sur préavis,
- 3 314,65 euros à titre d'indemnité de licenciement ;

### III/ EN TOUT ETAT DE CAUSE :

ORDONNER à la société [REDACTED] de remettre à Monsieur Rodrigo [REDACTED] une attestation Pôle emploi, un certificat de travail et un bulletin de salaire conformes à la décision à intervenir, ce, sous astreinte de 100 euros par jour de retard, le Conseil se réservant le droit de liquider l'astreinte ;

CONDAMNER la société [REDACTED] à verser à Monsieur Rodrigo [REDACTED] la somme de 3 000 euros au titre des dispositions de l'article 700 du code de procédure civile ;

DIRE et JUGER que l'ensemble des condamnations portera intérêts au taux légal à compter de la convocation de la société [REDACTED] à comparaître devant le bureau de conciliation et d'orientation, à titre de réparation complémentaire, en application des dispositions de l'article 1231-7 du code civil ;

ORDONNER la capitalisation des intérêts légaux en application des dispositions de l'article 1343-2 du code civil ;

ORDONNER l'exécution provisoire du jugement sur le tout en application des dispositions de l'article 515 du code de procédure civile ;

CONDAMNER la société [REDACTED] aux éventuels dépens et frais d'exécution.

Pour sa part, la société [REDACTED] demande au conseil de prud'hommes de condamner Monsieur Edwin Rodrigo [REDACTED] à lui verser la somme de 2 000 € au titre de l'article 700 du code de procédure civile.

### MOTIFS DE LA DÉCISION

#### Sur le licenciement de Monsieur Edwin Rodrigo [REDACTED]

Le Conseil rappelle que la faute grave est celle qui résulte d'un fait ou d'un ensemble de faits imputables au salarié qui constitue une violation des obligations résultant du contrat de travail ou des relations de travail d'une importance telle qu'elle rend impossible le maintien du salarié dans l'entreprise pendant la durée du préavis.

Il résulte des dispositions des articles L 1234- 6 et L 1234- 9 du code du travail que le salarié licencié pour faute grave n'a pas droit aux indemnités de préavis et de licenciement.

Il appartient au juge d'apprécier la gravité de la faute.

L'article L1235-1 du code du travail dispose que :

*« 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. »*

La lettre de licenciement, qui fixe les limites du litige, expose les griefs retenus à l'encontre de Monsieur Edwin Rodrigo [REDACTED] dans les termes suivants :

*« Par lettre recommandée en date du 30 mars 2021, nous vous avons convoqué à un entretien préalable à sanction disciplinaire pouvant conduire à votre licenciement. Lors de cet entretien, qui s'est tenu le 13 avril 2021, vous étiez accompagné d'un représentant du personnel.*

*Vous occupez le poste d'Ergonome au sein de la Société [REDACTED] depuis le 3 juin 2019.*

*Les explications recueillies lors de notre entretien du 13 avril 2021 ne nous ont pas convaincus.*

*Nous n'avons pas d'autres choix que de vous notifier votre licenciement pour faute grave.*

*Les faits qui vous sont reprochés sont les suivants :*

*1 / Tout d'abord, le 28 janvier 2021, la Creative Traffic Manager vous a contacté via Teams en vous indiquant souhaiter vous « donner un projet » et vous demandant si elle pouvait vous appeler. Vous ne lui avez répondu que le 3 février 2021. Cette dernière a dû se débrouiller autrement.*

*2/ Suite au brief de lancement du projet Oeneo qui a eu lieu le 8 février 2021 auquel vous avez participé pour intervenir en qualité d'Ergonome, le Directeur UX vous a envoyé un message via Teams le 19 février 2021 afin de connaître l'avancement du projet. En l'absence de réponse de votre part, le 22 février suivant, il a sollicité le chef de projet sur le sujet pour obtenir une réponse. A la date du 17 mars, vous n'aviez toujours pas répondu, ni même pris connaissance de ce message.*

*Le 26 février 2021, toujours par Teams, le Chef de projet sur le projet Oeneo a expliqué au Directeur UX qu'il n'arrivait pas à vous joindre. Le même jour, le Directeur UX a donc dû contacter votre responsable hiérarchique pour en comprendre la raison.*

*3/ Le 29 octobre 2020, suite à l'annonce d'un nouveau confinement par le gouvernement, la Directrice des Ressources Humaines a envoyé un mail à l'ensemble des collaborateurs de [REDACTED] pour les prévenir des modalités liées au télétravail mises en place en chez [REDACTED]. A l'instar du premier confinement, il était notamment demandé à tous les collaborateurs :*

- De transmettre, par retour d'email les informations concernant votre lieu de télétravail.*
- D'assurer d'être connectés et joignables par e-mail et/ou Teams.*

*Pourtant, le 2 novembre suivant, en l'absence de réponse de votre part concernant les informations de votre lieu de télétravail, la Directrice des Ressources Humaines vous a relancé par mail.*

*Toujours en l'absence de retour de votre part, 3 jours après, le 5 novembre 2020, la Directrice des Ressources Humaines vous a envoyé un nouveau mail de relance afin d'obtenir les informations demandées.*

*Le 10 novembre 2020, soit 5 jours après, la Directrice des Ressources Humaines vous a de nouveau relancé par mail pour obtenir les informations demandées.*

*Le 12 novembre 2020 puis le 16 novembre 2020, toujours en l'absence de réponse de votre part, c'est votre responsable hiérarchique qui n'a pas eu d'autre choix que de vous relancer par mail.*

*L'absence de réponse de votre part à ces multiples relances est parfaitement inadmissible et incompréhensible.*

*4/ Le 27 novembre dernier, votre responsable hiérarchique a constaté dans un mail que cette dernière vous a envoyé, que contrairement à ce qui est demandé à l'ensemble des salariés de [REDACTED] vous n'aviez toujours pas saisi votre activité de la semaine. Le 16 décembre suivant, la manager de votre responsable hiérarchique vous a envoyé le mail suivant :*

*« Malgré mes relances, je constate que tu n'imputes pas à la semaine, comme demandé de nombreuses fois par Alexia et moi. Merci de prendre le temps ce jour. »*

*Malgré ces nombreuses relances concernant les directives pourtant claires et explicites données à l'ensemble des salariés de [REDACTED] et nécessaires à la bonne marche de l'entreprise, vous n'avez de nouveau pas saisi votre activité pour le mois de février. En effet, le 17 mars, votre activité du mois de février n'était toujours pas saisie. De fait, l'outil permettant de saisir son activité n'étant plus accessible à compter du lendemain du dernier jour ouvrable du mois en cours. Pour rappel, ce planning doit permettre aux services de gestion de l'entreprise d'analyser notre activité et donc d'éditer les factures pour nos clients.*

*5/ Le 11 janvier à 15h47 via teams, votre responsable hiérarchique vous a sollicité afin de savoir si vous étiez disponible pour faire un point le lendemain à 15h. Vous ne lui avez répondu que le mardi 12 janvier à 11h18. Ce délai pour répondre est incompréhensible sachant que vous étiez en intercontrat et vous étiez tout à fait disponible, car libre d'engagement sur projet.*

*Vos retours tardifs, voire inexistant, aux demandes de vos divers responsables hiérarchiques et transverses, sont inadmissibles, voir incompréhensibles au vue de votre charge de travail. Ces actions tardives désorganisent le bon fonctionnement de la société et oblige vos responsables hiérarchiques, vos collègues et la Direction à vous relancer en permanence. Nous considérons que ces faits constituent une faute grave rendant impossible votre maintien, même temporaire, dans l'entreprise.*

*Votre contrat de travail sera rompu à la date d'envoi de la présente notification. »*

Monsieur Edwin Rodrigo [REDACTED] conteste les griefs qui lui sont reprochés et souligne que les faits mentionnés dans la lettre de licenciement datent des mois d'octobre et novembre 2020 ainsi que des 11 et 28 janvier 2021 et des 19 et 26 février 2021. Il remarque que la procédure disciplinaire ayant été engagée par la société [REDACTED] le 30 mars 2021, il n'était pas possible de reprocher des faits antérieurs au 30 janvier 2021 en raison de la prescription des faits fautifs dans le délai de deux mois. Monsieur Edwin Rodrigo [REDACTED] précise que la société [REDACTED] ne verse aux débats que des éléments antérieurs au 18 décembre 2020. Il déduit de cette situation que son licenciement est dénué de cause réelle et sérieuse.

La société [REDACTED] expose pour sa part que Monsieur Edwin Rodrigo [REDACTED] a adopté depuis le mois d'octobre 2020 un comportement totalement attentiste et a ignoré les instructions de son supérieur hiérarchique comme celles de la DRH ; ce comportement ayant persisté pendant plusieurs mois. La société [REDACTED] considère donc que conformément à la jurisprudence, les

dispositions légales relatives à la prescription des faits fautifs ne font pas obstacle à la prise en considération d'un fait antérieur à deux mois dans la mesure où le comportement du salarié s'est poursuivi ou s'est réitéré dans ce délai.

Le Conseil, après avoir pris connaissance des argumentations respectives des parties et des pièces versées aux débats, constate que Monsieur Edwin Rodrigo [REDACTED] a été convoqué à un entretien préalable à une sanction disciplinaire pouvant aller jusqu'au licenciement par un courrier en date du 30 mars 2021.

En conséquence, compte tenu du délai de prescription des faits fautifs de deux mois prévu par l'article L 1332-4 du code du travail, la société [REDACTED] ne pouvait reprocher à Monsieur Edwin Rodrigo [REDACTED] des faits antérieurs au 30 janvier 2021.

Toutefois il est constant que cette prescription peut être écartée lorsque le comportement du salarié s'est poursuivi ou s'est réitéré de façon continue dans ce délai.

En l'espèce, la lettre de licenciement adressée à Monsieur Edwin Rodrigo [REDACTED] fait état de faits survenus :

- Entre le 29 octobre et le 17 novembre 2020, où le responsable hiérarchique interroge l'ensemble de ses équipes dont Monsieur Edwin Rodrigo [REDACTED] pour connaître leur situation pendant la période de télétravail et où l'intéressé ne répond que le 17 novembre 2020 après relances.
- Le 27 novembre 2020 où le responsable hiérarchique rappelle à Monsieur Edwin Rodrigo [REDACTED] qu'il doit imputer ses temps à la semaine, ce qu'il ne fait pas et où il ne répondra que le 18 décembre 2020.
- Le 11 janvier 2021 où Monsieur Edwin Rodrigo [REDACTED] mettra une journée pour répondre à la demande de son responsable qui souhaitait savoir s'il était disponible pour faire un point.
- Le 28 janvier 2021 où Monsieur Edwin Rodrigo [REDACTED] n'a répondu que le 3 février 2021 à une demande visant à lui donner un projet.
- Le 19 février 2021 où Monsieur Edwin Rodrigo [REDACTED] n'a pas répondu à un message via TEAMS d'un Directeur lui demandant quel était l'avancement d'un projet.

Concernant ces différents faits, la société [REDACTED] verse aux débats les courriels relatifs aux échanges d'octobre et novembre 2020 et des 27 novembre et 18 décembre 2020.

En revanche, aucune pièce ne vient corroborer les faits survenus aux mois de janvier et février 2021.

La société [REDACTED] ne prouve donc pas l'existence des faits survenus postérieurement au 30 janvier 2021, et n'établit donc pas que le comportement de Monsieur Edwin Rodrigo [REDACTED] s'est poursuivi postérieurement au 30 janvier 2021 ; situation qui permettrait de retenir des faits de plus de deux mois à l'appui de la sanction prononcée.

En conséquence les faits mentionnés dans la lettre de licenciement survenus en 2020 sont prescrits et ne peuvent être retenus pour l'appréciation de la faute grave retenue à l'encontre du demandeur ; quant aux faits de 2021, ils ne sont pas prouvés.

Dans ces conditions, le Conseil juge que le licenciement de Monsieur Edwin Rodrigo [REDACTED] est dépourvu de cause réelle et sérieuse.

**Sur les demandes à titre de rappel de salaire durant la mise à pied conservatoire et des congés payés afférents ; au titre de l'indemnité compensatrice de préavis et des congés payés sur préavis ; au titre de l'indemnité de licenciement**

Les faits reprochés à Monsieur Edwin Rodrigo [REDACTED] n'étant pas établis, il est fondé à obtenir le paiement d'une indemnité compensatrice de préavis, d'une indemnité compensatrice de congés payés afférente ainsi qu'un rappel de salaire correspondant à la période de la mise à pied à titre conservatoire qui n'était donc pas justifiée.

Il sera donc fait droit aux demandes de Monsieur Edwin Rodrigo [REDACTED] pour les montants sollicités.

**Sur la demande d'indemnité pour licenciement sans cause réelle et sérieuse**

L'absence de cause réelle et sérieuse du licenciement permet à Monsieur Edwin Rodrigo [REDACTED] de prétendre au versement d'une indemnité compensatrice du préjudice subi, compte tenu de sa période de chômage et du fait qu'aucun grief ne peut lui être reproché.

Monsieur Edwin Rodrigo [REDACTED] pouvant justifier de plus de deux années d'ancienneté au terme de son préavis, le Conseil lui attribue la somme de 16 625 € en application de l'article L. 1235-3 du code du travail.

**Sur la demande d'ordonner à la société [REDACTED] de remettre à Monsieur Rodrigo [REDACTED] une attestation Pôle emploi, un certificat de travail et un bulletin de salaire conformes à la décision, ce, sous astreinte de 100 euros par jour de retard, le Conseil se réservant le droit de liquider l'astreinte**

La faute grave n'étant pas établie, il convient de rectifier les documents de fin de contrat remis à Monsieur Edwin Rodrigo [REDACTED] lors de la rupture de son contrat de travail.

En conséquence, le Conseil ordonne à la société [REDACTED] de remettre à Monsieur Edwin Rodrigo [REDACTED] des documents de fin de contrat conformes au présent jugement : bulletin de paye et certificat de travail, en ce y compris l'attestation Pôle emploi correspondante, cette décision étant exécutoire de droit à titre provisoire conformément à l'art R1454-28 du code du travail.

Compte tenu de la situation de la société [REDACTED] le Conseil juge que la remise de ces documents ne sera pas assortie d'une astreinte.

**Sur le cours des intérêts**

En application des articles 1231-6 et 1231-7 du Code civil, les créances salariales et assimilées produisent intérêts au taux légal à compter du jour de la présentation à l'employeur de la lettre de convocation devant le bureau de conciliation et d'orientation du conseil de prud'hommes, et les créances indemnitaires produisent des intérêts au taux légal à compter du présent jugement.



Il sera fait droit à la demande de capitalisation des intérêts échus, dus au moins pour une année entière.

Sur la demande de Monsieur [REDACTED] au titre de l'article 700 du code de procédure civile

Le Conseil juge équitable de ne pas laisser à la charge de Monsieur Edwin Rodrigo [REDACTED] l'intégralité des sommes qu'il a exposé dans le cadre de la présente instance.

En conséquence, il lui sera attribué à ce titre la somme de 1 500 €.

Sur la demande de la société [REDACTED] au titre de l'article 700 du code de procédure civile

Le Conseil juge équitable de laisser à la charge de la société défenderesse les sommes qu'elle a engagé dans la présente instance.

La demande sera rejetée.

PAR CES MOTIFS

Le conseil de prud'hommes de Boulogne-Billancourt, après en avoir délibéré conformément à la Loi, statuant publiquement, par jugement contradictoire, rendu en premier ressort,

**DIT** que le licenciement de Monsieur Edwin Rodrigo [REDACTED] est dépourvu de cause réelle et sérieuse ;

**CONDAMNE** la société [REDACTED] à verser à Monsieur Edwin Rodrigo [REDACTED] les sommes suivantes :

- 16 625 € (seize mille six cent vingt cinq euros) à titre d'indemnité pour licenciement sans cause réelle et sérieuse,
- 3 229,23 € (trois mille deux cent vingt-neuf euros et vingt trois centimes) à titre de rappel de salaire pour la période de mise à pied conservatoire,
- 322,92 € (trois cent vingt-deux euros et quatre-vingt-douze centimes) au titre des congés afférents,
- 14 250 € (quatorze mille deux cent cinquante euros) au titre de l'indemnité de préavis,
- 1 425 € (mille quatre cent vingt-cinq euros) au titre des congés payés afférents au préavis,
- 3 314,65 € (trois mille trois cent quatorze euros et soixante cinq centimes) à titre d'indemnité de licenciement,
- 1 500 € (mille cinq cents euros) au titre de l'article 700 du code de procédure civile ;

**DIT** que les sommes ayant le caractère de salaire porteront intérêts au taux légal à compter de la date de convocation du défendeur devant le bureau de conciliation et d'orientation, en l'espèce le 8 septembre 2023, conformément aux dispositions de l'article L. 1231-6 du code du travail ; les autres sommes portant intérêts à compter de la date de notification du présent jugement ;

**ORDONNE** la capitalisation des intérêts échus, dus au moins pour une année entière ;

**ORDONNE** à la société [REDACTED] de remettre à Monsieur Edwin Rodrigo [REDACTED] les documents de fin de contrat conformes à la présente décision ;

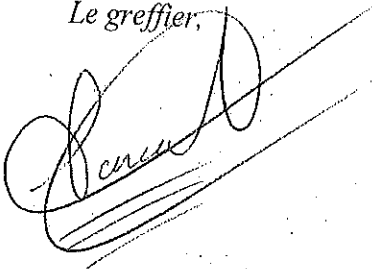
DÉBOUTE Monsieur Edwin Rodrigo [redacted] du surplus de ses demandes ;

DIT qu'il n'y a pas lieu d'ordonner l'exécution provisoire du présent jugement au-delà des dispositions de l'article R. 1454-28 du code du travail, le montant du salaire à retenir à ce titre étant de 4 772,89 € (quatre mille sept cent soixante-douze euros et quatre-vingt-neuf centimes) ;

DÉBOUTE la société [redacted] de sa demande au titre de l'article 700 du code de procédure civile ;

CONDAMNE la société [redacted] aux éventuels dépens.

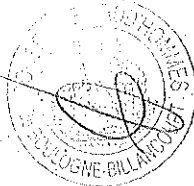
Le greffier,



Le président,



En foi de quoi la présente expédition,  
certifiée conforme à la minute, est délivrée  
au requérant au Chef soussigné



En Conséquence  
La République Française mande et ordonne à tous huissiers de  
justice sur ce requis de mettre les présentes à exécution,  
Aux procureurs généraux et aux procureurs de la République  
près les tribunaux de proximité d'y tenir la main,  
A tous commandants et officiers de la force publique de prêter  
main forte lorsqu'ils en seront légalement requis.

Boulogne, le 5/10/23

