EXTRAIT DES MINUTES DU SECRETARIAT GREFFE
DU CONSEIL DE PRUD'HOMMES DE GUINGAMP

CONSEIL DE PRUD'HOMMES
DE GUINGAMP

REPUBLIQUE FRANCAISE
AU NOM DU PEUPLE FRANCAIS

RG N° N° RG F 20/00045 - N° Portalis DCUD-X-B7E-FBJ

JUGEMENT

SECTION Commerce

AFFAIRE
Mélissa GUILLOU
contre
S.N.C. LIDL

MINUTE N° : 21/118

JUGEMENT DU
13 Décembre 2021

Qualification :
Contradictoire
premier ressort

Notification le : le 14/12/2021.

Date de la réception

par le demandeur :

par le défendeur :

Expédition revêtue de la formule exécutoire délivrée

le :

à :

Audience du : 13 Décembre 2021

Madame Mélissa GUILLOU
1, Lanvaos
22540 LOUARGAT
Assistée de Monsieur Arnaud ROUXEL (Défenseur syndical ouvrier)

DEMANDEUR

S.N.C. LIDL
ZI de Runanvizit
22970 PLOUMAGOAR
Représenté par Me Murièle DEFAINS-LACOMBE (Avocat au barreau de PARIS)

DEFENDEUR

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

Madame Florence BLUMENTAL, Président Conseiller (S)
Monsieur Laurent CASSAT, Assesseur Conseiller (S)
Madame Sylvie JEHANNO, Assesseur Conseiller (E)
Madame Angélique MADIC, Assesseur Conseiller (E)
Assistés lors des débats de Monsieur Serge BEDEL, Greffier Principal

PROCEDURE

- Saisine du 12 Août 2020

- Date de la réception de la demande : 13 Août 2020

- Bureau de Conciliation et d'Orientation du 05 Novembre 2020
- Convocations envoyées le 13 Août 2020
- Renvoi à la mise en état

- Débats à l'audience de Jugement du 13 Septembre 2021
- Prononcé de la décision fixé à la date du 13 Décembre 2021

- Décision prononcée conformément à l'article 453 du code de procédure civile en présence de Monsieur Serge BEDEL, Greffier Principal

CONSEIL DE PRUD'HOMMES DE GUINGAMP

LES FAITS

Madame Mélissa GUILLOU a été embauchée par la SNC LIDL le 21 mai 2018 en qualité de caissière employée libre-service, niveau 2, sous contrat à durée indéterminée, au magasin LIDL de MINIHY-TRÉGUIER, sur une base mensuelle de 121,35 heures;

Le 28 mai 2018, Madame Mélissa GUILLOU signait un avenant à son contrat de travail, le portant à 130,02 heures mensuelles pour une rémunération brute de 1452,33 € ;

Le 6 février 2019, Madame Mélissa GUILLOU était victime d'un accident de travail ; elle sera en arrêt de travail jusqu'à son avis d'inaptitude ;

Le 15 avril 2019, Madame Mélissa GUILLOU rencontrait le médecin du travail ;

A l'issue de cet entretien, le médecin du travail notifiait l'inaptitude de Madame Mélissa GUILLOU au poste de caissière dans les termes suivants : « Après étude du poste, des conditions de travail, échanges avec l'employeur et la salariée, Madame Mélissa GUILLOU est inapte au poste d'équipière polyvalente. Elle serait en capacité d'effectuer des tâches sans port de charge ni sollicitations du rachis cervical et des membres supérieurs en élévation au dessus du plan des épaules. Un poste de type administratif pourrait convenir » ;

Le 30 avril 2019, Madame Mélissa GUILLOU rencontrait Madame Natacha BAH, responsable des ressources humaines, pour un entretien de reclassement, qui selon un courrier du 19 avril 2019, devait permettre d'évaluer ses compétences, ses qualifications professionnelles et linguistiques, ses formations, ses souhaits et ses attentes concernant les éventuels postes qui lui seraient proposés ;

Le 22 mai 2019, les délégués du personnel étaient consultés en fin de réunion mensuelle, sur le reclassement de Madame Mélissa GUILLOU suite à son inaptitude après un accident du travail ;

Les délégués du personnel déclaraient qu'ils rendraient un avis écrit, après un délai qu'ils estimaient raisonnable de quelques jours leur permettant d'étudier l'ensemble des éléments du dossier de reclassement qui leur avait été remis lors de la réunion des délégués du personnel et donner leur avis en toute connaissance de cause et conforme aux intérêts de la salariée ;

Madame Mélissa GUILLOU recevait de la SNC LIDL une lettre recommandée datée du 27 mai 2019 dans laquelle lui était proposé un poste de reclassement ; elle devra faire part de sa réponse avant le 11 juin 2019 ;

Le 28 mai 2019, les délégués du personnel rendaient, par mail, leur avis sur le reclassement de Madame Mélissa GUILLOU. : « Les délégués du personnel CGT émettent un avis défavorable concernant les propositions de reclassement de la SNC LIDL à Madame Mélissa GUILLOU » ;

Par lettre du 5 juin 2019, Madame Mélissa GUILLOU manifestait son intérêt pour le poste ;

Le 2 septembre 2019, Madame Mélissa GUILLOU avait un entretien en visio avec Madame Claudine METZ, chargée du recrutement du centre des Services Administratifs de la SNC LIDL et effectuait des tests ;

Le 13 septembre 2019, Madame Mélissa GUILLOU était informée par Madame METZ par téléphone, que sa candidature n'était pas retenue ;

Par courrier du 16 septembre 2019, Monsieur RAKOTOBE, Responsable des Ressources Humaines concluait à une impossibilité de reclassement au sein de la société ;

Le 17 septembre 2019 , Madame Mélissa GUILLOU était convoquée pour un entretien préalable au licenciement prévu le 2 octobre 2019 ;

Le 8 octobre 2019, Madame Mélissa GUILLOU était informée par courrier que la société se voyait contrainte de procéder à son licenciement pour impossibilité de reclassement suite à son inaptitude ;

C'est dans ces circonstances que Madame Mélissa GUILLOU saisissait le Conseil de Prud'hommes de GUINGAMP le 13 Août 2020 aux fins de reconnaître que la SNC LIDL avait manqué à son obligation de reclassement, de voir prononcer la nullité de son licenciement et d'obtenir réparation du préjudice subi ;

L'audience de conciliation s'est tenue le 5 novembre 2020, laquelle n'a débouché sur aucun accord même partiel entre les parties ;

L'audience a donc été enrôlée pour une audience de jugement le 13 septembre 2021, la clôture des débats ayant été prononcée à la fin de celle-ci ;

MOYENS ET PRÉTENTIONS DES PARTIES

LA DEMANDERESSE

Madame Mélissa GUILLOU demande au Conseil de :

- Dire et juger que la SNC LIDL a manqué à son obligation de reclassement et de prononcer la nullité du licenciement ;

- En conséquence, au principal de proposer au nom de l'article L.1226-15 du Code du Travail la réintégration de Madame Mélissa GUILLOU dans l'entreprise à un poste équivalent à son précédent avec maintien des avantages acquis ;

- A défaut et subsidiairement, au titre de l'article L.1226-15 et de l'article L.1235-3-1 du code du travail, de condamner la SNC LIDL à verser à Madame Mélissa GUILLOU une indemnité pour ce chef de 20 mois de salaires brut comprenant les primes dues, soit la somme de 33000 € (somme à parfaire) ;

- Condamner la SNC LIDL à lui payer, sur le fondement de l'article 700 du Code de Procédure Civile, la somme de 2000 € ;

- Ordonner l'exécution provisoire du jugement dans sa globalité ;

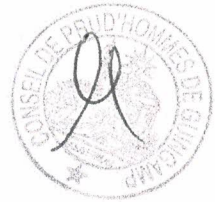
Au soutien de ses demandes Madame Mélissa GUILLOU fait valoir :

- Que la recherche de postes concernant son reclassement n'a pas été faite de façon sérieuse et loyale par référence aux articles L1226-10, L1226-12 et L1226-15 du Code du Travail ;

- Que la SNC LIDL n'a pas fait preuve de bonne volonté concernant la recherche de postes et qu'au surplus il s'agirait d'une recherche « fictive » qui aurait pour seul but de ne pas se faire reprocher de n'avoir pas respecté les bases légales ;

- Que les articles L 1226-2 et 1226-10 et suivants du Code du Travail mettent à la charge de l'employeur une obligation de moyens et non de résultats. Or, cette obligation contraint l'employeur à se livrer à des investigations sérieuses et approfondies de reclassement et à mener de bout en bout une procédure exempte de vices et de loyauté et justifier, par écrit, cette impossibilité de reclassement ;

- Qu'il existait un poste vacant et conforme à l'état de santé de Mélissa GUILLOU ;



- Que si Mélissa GUILLOU s'est bien positionnée sur ce poste dans les délais et qu'il lui a été notifié qu'elle n'était pas retenue pour ce poste, il ne lui a pourtant pas été fait d'autres propositions que celui-ci ;

- Que la SNC LIDL n'a pas proposé par exemple des mutations, un aménagement, des adaptations ou transformations de postes existants ou aménagement du temps de travail, d'autant plus qu'elle a été victime d'un accident de travail ;

- Qu'il en ressort une légèreté coupable et blâmable de la part de la SNC LIDL ;

- Que cette pratique a déjà été utilisée dans d'autres procédures de reclassement au sein de la société LIDL prouvant ainsi leur manque de sérieux et leur façon déloyale et défaillante ;

- Que la SNC LIDL n'a pas respecté la procédure qui est spécifiée dans l'article L1226-10 du Code du Travail à savoir : « pour se prévaloir, selon l'article L1226-10, La SNC LIDL devait vérifier que la proposition de reclassement ait pris en compte après avis des délégués du personnel , les conclusions écrites du médecin du travail et les indications qu'il formule sur l'aptitude du salarié à exercer l'une des tâches existant dans l'entreprise ; Or, la SNC LIDL n'a pas respecté cette obligation puisque les délégués ont émis leur avis le 28 mai 2019 et que la proposition de reclassement a été émise, le 27 mai 2019 ;

- Que le manquement de la SNC LIDL à son obligation de reclassement engendre un licenciement sans cause réelle et sérieuse et entaché de nullité au titre de l'article L 1226-15 du Code du Travail ;

- Qu'en conséquence , la SNC LIDL devra la réintégrer au sein de l'entreprise et à un poste équivalent, et à défaut, au titre de l'article L1222-15 et de l'article L.1235-3-1 du Code du Travail , lui verser une indemnité de 20 mois de salaire de 33000 € ;

LA DÉFENDERESSE

La SNC LIDL demande au Conseil de Prud'hommes de débouter Madame Mélissa GUILLOU de l'intégralité de ses demandes ;

Au soutien de sa demande, la SNC LIDL affirme :

- Qu'elle a procédé conformément aux dispositions légales et jurisprudentielles, aux recherches de reclassement qui s'imposaient au regard tant de l'avis d'inaptitude que des caractéristiques de chaque poste au sein de la société ;

- Que, compte tenu de l'ensemble de ces critères, seuls des postes administratifs disponibles au sein des Directions Régionales et du centre des services administratifs ou opérationnels pouvaient permettre le reclassement de Madame Mélissa GUILLOU, puisque l'intégralité des postes existants en supermarché ou en entrepôt ne répondait pas aux prescriptions du médecin du travail ;

- Que les postes administratifs sont en nombre limité dans l'entreprise, compte tenu de l'activité essentiellement commerciale de la société ;

- Que ces postes sont essentiellement situés au sein des services administratifs de Strasbourg, du centre des services opérationnels de Rungis et des Directions Régionales;

- Qu'ils représentent une vingtaine d'emploi par Direction Régionale ;

- Qu'elle a procédé à des recherches pour Madame Mélissa GUILLOU au sein de la Direction Régionale de Guingamp, des autres Directions Régionales, du centre des services administratifs et du centre des services opérationnels ;

- Qu'elle a bien transmis une proposition à Madame Mélissa GUILLOU préalablement à la consultation des délégués du personnel sur son inaptitude le 27 mai 2019 ;

- Que Madame Mélissa GUILLOU a manifesté son intérêt pour ce poste le 5 juin 2019, au terme de laquelle elle a sollicité des précisions relatives aux aides de la Société pour son déménagement éventuel ; que celle-ci a eu un entretien avec Madame Claudine METZ concernant le poste proposé et qu'à la suite de cela, Madame Claudine METZ l'a informé que leur entretien n'avait pas été concluant et qu'elle ne pouvait occuper le poste ;

- Que par conséquent, c'est sans fondement que Madame Mélissa GUILLOU reproche à la SNC LIDL une pratique déloyale qui consisterait à proposer des reclassements sur des postes non vacants ou inexistants comme en attesteraient les autres dossiers LIDL ;

- Que, par ailleurs ce même poste a été proposé à deux collègues déclarées inaptes et que ces dernières ont manifesté leur intérêt pour celui-ci et que l'une d'entre elles a été finalement reclassée sur ce poste ;

- Que les articles L 1226-2 et L 1226-10 et suivants du Code du Travail mettent à la charge de l'employeur une simple obligation de moyens et non de résultats ;

- Qu'elle n'a pas eu d'autre choix que de constater l'impossibilité de procéder au reclassement de Madame Mélissa GUILLOU et d'engager à son encontre une procédure de licenciement pour inaptitude, lequel licenciement est bien fondé sur une cause réelle et sérieuse constatant son incapacité au reclassement de celle-ci et à son inaptitude ;

-Que, concernant sa réintégration, étant donné qu'elle est dans l'incapacité de reclasser Madame Mélissa GUILLOU à un poste vu son inaptitude, il ne sera pas fait droit à la demande de réintégration ;

- Et que par conséquent, la demande d'indemnités sur le fondement de l'article L.1235-3-1 du Code du Travail ne sera pas prise en compte car Madame Mélissa GUILLOU n'apporte pas la preuve d'un préjudice justifiant l'allocation d'une indemnité supérieure au minimum légal correspondant aux 6 derniers mois de salaire visés par l'article L.1235-3-1 du Code du Travail , soit la somme de 8713,98 € ; d'autant plus que la SNC LIDL a mis Madame Mélissa GUILLOU en mesure de bénéficier de la prise en charge de formations et qu'elle a retrouvé rapidement un travail ;

- Que le licenciement de Madame Mélissa GUILLOU n'est pas entaché de nullité car il n'est pas prévu par les dispositions de l'article L.1226-15 du Code du Travail ;

Pour un plus ample exposé des faits, de la procédure et des moyens des parties et en vertu de l'article 455 du Code de Procédure civile, le Conseil de Prud'hommes de GUINGAMP se réfère expressément aux conclusions des parties, reprises et complétées a` l'audience ;

MOTIVATION

Vu les articles 16, 430 et suivants, 447 et suivants du Code de Procédure Civile définissant le principe du contradictoire, du déroulement de l'instance et du délibéré ;

Après avoir entendu les parties en audience publique en vertu des articles R.1454-20 du Code du Travail et 472 du Code de Procédure Civile ;

Délibéré à huit clos, avec étude de l'ensemble des pièces versées au débat avant leur clôture ;

Le Conseil de Prud'hommes de GUINGAMPmotive ses décisions prises comme suit :

SUR LA PROCÉDURE

Vu l'article R.1453-1 du Code du Travail et l'article 467 du Code de Procédure civile,

En l'espèce, Madame Mélissa GUILLOU comparaît en personne à l'audience, assistée par Monsieur Arnaud ROUXEL, défenseur syndical. La société LIDL est représentée à l'audience par Maître Murièle DEFAINS-LACOMBE, avocat au barreau de Paris ;

En conséquence, les parties comparaissent et le jugement est contradictoire ;

SUR LE FOND

1. Sur le manquement de la SNC LIDL à son obligation de reclassement

En droit,

L'article L.4624-4 du Code du Travail stipule :

Après avoir procédé ou fait procéder par un membre de l'équipe pluridisciplinaire à une étude de poste et après avoir échangé avec le salarié et l'employeur, le médecin du travail qui constate qu'aucune mesure d'aménagement, d'adaptation ou de transformation du poste de travail occupé n'est possible et que l'état de santé du travailleur justifie un changement de poste déclare le travailleur inapte à son poste de travail. L'avis d'inaptitude rendu par le médecin du travail est éclairé par des conclusions écrites, assorties d'indications relatives au reclassement du travailleur.

L'article L1226-10 du même code dispose :

Lorsque le salarié victime d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle est déclaré inapte par le médecin du travail, en application de l'article L. 4624-4, à reprendre l'emploi qu'il occupait précédemment, l'employeur lui propose un autre emploi approprié à ses capacités, au sein de l'entreprise ou des entreprises du groupe auquel elle appartient le cas échéant, situées sur le territoire national et dont l'organisation, les activités ou le lieu d'exploitation assurent la permutation de tout ou partie du personnel.

Cette proposition prend en compte, après avis du comité économique et social, les conclusions écrites du médecin du travail et les indications qu'il formule sur les capacités du salarié à exercer l'une des tâches existant dans l'entreprise. Le médecin du travail formule également des indications sur l'aptitude du salarié à bénéficier d'une formation le préparant à occuper un poste adapté.

L'emploi proposé est aussi comparable que possible à l'emploi précédemment occupé, au besoin par la mise en œuvre de mesures telles que mutations, aménagements, adaptations ou transformations de postes existants ou aménagement du temps de travail.
Pour l'application du présent article, la notion de groupe désigne le groupe formé par une entreprise appelée entreprise dominante et les entreprises qu'elle contrôle dans les conditions définies à l'article L. 233-1, aux I et II de l'article L. 233-3 et à l'article L. 233-16 du code de commerce.

L'article L.1226-12 du même code précise :

Lorsque l'employeur est dans l'impossibilité de proposer un autre emploi au salarié, il lui fait connaître par écrit les motifs qui s'opposent au reclassement.

L'employeur ne peut rompre le contrat de travail que s'il justifie soit de son impossibilité de proposer un emploi dans les conditions prévues à l'article L. 1226-10, soit du refus par le salarié de l'emploi proposé dans ces conditions, soit de la mention expresse dans l'avis du médecin du travail que tout maintien du salarié dans l'emploi serait gravement préjudiciable à sa santé ou que l'état de santé du salarié fait obstacle à tout reclassement dans l'emploi.

L'obligation de reclassement est réputée satisfaite lorsque l'employeur a proposé un emploi, dans les conditions prévues à l'article L. 1226-10, en prenant en compte l'avis et les indications du médecin du travail.

S'il prononce le licenciement, l'employeur respecte la procédure applicable au licenciement pour motif personnel prévue au chapitre II du titre III.

En l'espèce,

Madame Mélissa GUILLOU a eu un entretien de reclassement avec Madame Natacha BAH le 30 avril 2019, dans lequel elle émet des souhaits et passe différents tests, après avoir soumis son CV (pièce 2/3 Employeur) ;

A la suite de cela, la SNC LIDL lui propose un seul poste de chargé de clientèle à Strasbourg, auquel elle doit répondre favorablement ou défavorablement dans un délai très court ;

Le Conseil observe que le poste proposé ne correspondait finalement pas à ses compétences puisqu'elle n'a pas été retenue et que suite à l' entretien que Madame Mélissa GUILLOU a eu en « visio » et plusieurs tests et évaluations, la SNC LIDL ne verse au dossier aucun rapport des résultats de cette évaluation démontrant l'inaptitude de Madame Mélissa GUILLOU à ce poste ou de l'impossibilité pour la SNC LIDL de lui apporter la formation nécessaire et requise pour ce poste précis ;

La SNC LIDL n'a pas proposé, le cas échéant, comme le prévoit l'article susvisé, des formations permettant à la salariée de se mettre à niveau pour un emploi qui corresponde aux exigences des dispositions de la médecine du travail ; et selon les dispositions de l'article L1226-3 du Code du Travail qui précise que le contrat de travail du salarié déclaré inapte peut être suspendu pour lui permettre de suivre un stage de reclassement professionnel ;

Malgré un entretien annuel d'évaluation positif réalisé le 7 janvier 2017 par la SNC LIDL (pièce 27 Salariée) qui faisait apparaître notamment que Mélissa GUILLOU avait formulé le souhait d'effectuer une formation de formatrice en magasin, la SNC LIDL n'en a pas tenu compte, ce qui aurait permis le reclassement de Madame Mélissa GUILLOU dans de nouvelles fonctions ;

Au surplus, la SNC LIDL n'a pas attendu l'avis des délégués du personnel, rendu le 28 mai 2019 (pièce 6 - Salariée) avant de faire ses propositions à Madame Mélissa GUILLOU le 27 mai 2019 ; or, il est bien précisé dans l'article L.1226-10 susvisé que l'employeur doit prendre l'avis du CSE avant de faire ses propositions et par le fait, attendre qu'ils aient répondu avant d'adresser ses propositions à la dite salariée ; en tout état de cause, la procédure légale n'a pas été respectée ;

Sur ce,

La SNC LIDL a proposé à Madame Mélissa GUILLOU le poste de chargée de relation clientèle à Strasbourg le 27 mai 2019, sans avoir la certitude que le profil du poste était en adéquation avec les capacités de la salariée, ce que démontrera par la suite la SNC LIDL, en ne retenant pas sa candidature ; le Conseil observe que deux mois plus tôt, le 21 mars 2019, le même poste était proposé à Madame Magali PICART-JOLIVET, poste que la salariée n'obtiendra pas non plus, au motif que cet emploi était finalement pourvu ;

S'interrogeant sur le nombre de postes similaires effectifs au Services Administratifs de Strasbourg, le Conseil a sollicité à l'audience Maître DEFAINS-LACOMBE, conseil de la SNC LIDL, sur cette information, sans obtenir de réponse précise et éclairée ;

Il a été alors demandé à la SNC LIDL de produire, par note en délibéré et dans un délai de 15 jours, le registre du personnel sur la période concernée par les faits ; cette pièce n'a finalement pas été délivrée et après vérification du greffier auprès de Maître DEFAINS-LACOMBE, le Conseil a été informé que la SNC LIDL refusait de produire le registre du personnel ;

Dès lors, face au refus de la SNC LIDL, s'exposant à ce que le Conseil tire toute conséquence de droit en cas d'abstention ou de refus de l'autre partie de déférer à une décision ordonnant la production de cette pièce, il est permis de considérer fondé le moyen soulevé par Madame Mélissa GUILLOU, en ce que son employeur se livre à des recherches fictives, pour s'affranchir de ses obligations de reclassement ;

En tout état de cause, la SNC LIDL n'apporte pas d'éléments suffisamment probants pour justifier d'une recherche loyale, sérieuse et exhaustive d'un poste approprié aux capacités de Madame Mélissa GUILLOU et ne rapporte pas la preuve de l'impossibilité de reclassement qu'elle invoque ;

Le Conseil estime que l'obligation de moyens et non de résultats que la SNC LIDL met en avant n'empêche pas celle-ci de mettre tout en œuvre pour une recherche sérieuse et loyale ;

En conséquence, le conseil constatera le manquement de la SNC LIDL à son obligation de reclassement de Madame Mélissa GUILLOU déclarée inapte, prévue aux articles L. 1226-2 à 1226-12 du code du travail.

2 - Sur la demande de nullité du licenciement

En droit,

Les cas de nullité prévus par la loi sont notamment les licenciements prononcés dans l'une des situations suivantes :

- En raison d'une discrimination,

- En violation d'une liberté fondamentale : Droits primordiaux visant à protéger le salarié dans son emploi contre les restrictions aux droits des personnes et aux libertés individuelles et collectives (liberté d'expression, liberté syndicale, liberté religieuse, droit de retrait du salarié),

- En lien avec l'exercice des fonctions de juré ou de citoyen assesseur : Juge qui assiste le président d'une juridiction,

- En cas de refus d'une mutation géographique dans un État incriminant l'homosexualité en raison de son orientation sexuelle,

- Pour avoir relaté ou témoigné, de bonne foi, de faits constitutifs d'un délit : Infraction jugée par le tribunal correctionnel et punie principalement d'une amende et/ou d'une peine d'emprisonnement inférieure à 10 ans ou d'un crime: Infraction la plus grave punissable par une peine de prison (homicide volontaire ou viol par exemple) dont il aurait eu connaissance dans l'exercice de ses fonctions,

- À l'encontre d'un salarié lanceur d'alerte,

- En raison d'une action en justice en matière de discrimination,

- En raison d'une action en justice en matière d'égalité hommes-femmes,

- À l'encontre de victimes ou de témoins de faits de harcèlement moral ou sexuel (sauf mauvaise foi du salarié),

- Sans respecter la protection liée à la maternité ou à la paternité,

- Sans respecter la protection liée à l'accident du travail ou à la maladie professionnelle,

- Sans respecter la protection accordée à certains salariés (membre du CSE par exemple),

- En méconnaissance de l'exercice du droit de grève,

- Contre un salarié ayant témoigné de mauvais traitements ou privations infligés à une personne accueillie dans les établissements ou services sociaux et médico-sociaux (ou relaté de tels agissements),

- Sans respecter la protection liée au décès de l'enfant de moins de 25 ans,

- Sans respecter la protection liée au décès d'une personne à charge effective et permanente de moins de 25 ans ;

En l'espèce,

Vu ce qui précède, en ce que le licenciement de Madame Mélissa GUILLOU a été prononcé dans le cadre d'une inaptitude et d'une impossibilité de reclassement, cas qui n'entre pas dans les dispositions de l'article L.1226-15 du Code du Travail invoqué par Madame Mélissa GUILLOU ;

En conséquence, le Conseil déboutera Madame Mélissa GUILLOU de sa demande de voir prononcer la nullité de son licenciement ;

3 - Sur la demande de réintégration de Madame Mélissa GUILLOU

En droit,

L'article L.1226-15 du Code du Travail dispose :

Quand le licenciement est prononcé en méconnaissance des dispositions relatives à la réintégration du salarié, prévues à l'article L.1226-8 du Code du Travail, le tribunal saisi peut proposer la réintégration du salarié dans l'entreprise, avec maintien de ses avantages acquis.

Il en va de même en cas de licenciement prononcé en méconnaissance des dispositions relatives au reclassement du salarié déclaré inapte prévues aux articles L. 1226-10 à L. 1226-12.

En cas de refus de réintégration par l'une ou l'autre des parties, le tribunal octroie une indemnité au salarié dont le montant est fixé conformément aux dispositions de l'article L.1235-3-1 du Code du Travail. Elle se cumule avec l'indemnité compensatrice et, le cas échéant, l'indemnité spéciale de licenciement, prévues à l'article L .1226-14.

En l'espèce,

Vu ce qui précède, en ce que la société LIDL a failli à son obligation de reclassement, le Conseil est bien fondé à proposer la réintégration dans l'entreprise de Madame Mélissa GUILLOU ;
A ce titre, la SNC LIDL fait part de son refus à réintégrer Madame Mélissa GUILLOU ;

En conséquence, le Conseil constatera l'impossibilité de réintégrer Madame Mélissa GUILLOU dans l'entreprise ;

4. Sur les conséquences de l'impossibilité de réintégration de Madame Mélissa GUILLOU

En droit,

L'article L.1226-15 du Code du Travail susvisé précise aussi qu'en cas de refus de réintégration par l'une ou l'autre des parties, le tribunal octroie une indemnité au salarié dont le montant est fixé conformément aux dispositions de l'article L.1235-3-1 du Code du Travail. Elle se cumule avec l'indemnité compensatrice et, le cas échéant, l'indemnité spéciale de licenciement, prévues à l'article L .1226-14 ;

Les dispositions de l'article L1235-3-1 prévoient que « dans ce cas, lorsque le salarié ne demande pas la poursuite de l'exécution de son contrat de travail ou que sa réintégration est impossible, le juge lui octroie une indemnité à la charge de l'employeur qui ne peut être inférieure au salaire des 6 derniers mois ;

En l'espèce,

Vu ce qui précède, en ce que le reclassement dans l'entreprise de Madame Mélissa GUILLOU est impossible ;

Au vu de l'article L.1235-3-1 du Code du Travail susvisé, Madame Mélissa GUILLOU peut prétendre à une indemnité de 9440,45 € au minimum (1452,33 € x 13/12 x 6) ;

En considération de l'ancienneté de Madame Mélissa GUILLOU, sa volonté certaine de se reclasser et de se former et répondre favorablement à la proposition faite dans les délais impartis ;

Le Conseil accordera à Madame Mélissa GUILLOU le bénéfice de cette indemnité pour la somme de 10000 € ;

5. Sur le remboursement des indemnités chômage aux organismes intéressés

En droit,

L'article L,1235-4 du Code du Travail énonce :

Dans les cas prévus aux articles L. 1132-4, L. 1134-4, L. 1144-3, L. 1152-3, L. 1153-4, L. 1235-3 et L. 1235-11, le juge ordonne le remboursement par l'employeur fautif aux organismes intéressés de tout ou partie des indemnités de chômage versées au salarié licencié, du jour de son licenciement au jour du jugement prononcé, dans la limite de six mois d'indemnités de chômage par salarié intéressé ;

Ce remboursement est ordonné d'office lorsque les organismes intéressés ne sont pas intervenus à l'instance ou n'ont pas fait connaître le montant des indemnités versées ;

Pour le remboursement prévu au premier alinéa, le directeur général de Pôle emploi ou la personne qu'il désigne au sein de Pôle emploi peut, pour le compte de Pôle emploi, de l'organisme chargé de la gestion du régime d'assurance chômage mentionné à l'article L. 5427-1, de l'État ou des employeurs mentionnés à l'article L. 5424-1, dans des délais et selon des conditions fixés par décret en Conseil d'État, et après mise en demeure, délivrer une contrainte qui, à défaut d'opposition du débiteur devant la juridiction compétente, comporte tous les effets d'un jugement et confère le bénéfice de l'hypothèque judiciaire ;

L'article L.1235-5 précise que ne sont pas applicables au licenciement d'un salarié de moins de deux ans d'ancienneté dans l'entreprise et au licenciement opéré dans une entreprise employant habituellement moins de onze salariés, les dispositions relatives au remboursement des indemnités de chômage, prévues à l'article L. 1235-4, en cas de méconnaissance des articles L. 1235-3 et L. 1235-11.

En l'espèce,

Considérant que les dispositions de l'article L. 1235-4 du code du travail ne sont pas applicables au licenciement intervenu en violation des règles particulières aux victimes d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle, prévues par les articles L. 1226-10 et L. 1226-15 du Code du Travail, il n'y a pas lieu d'ordonner le remboursement par l'employeur à POLE EMPLOI de tout ou partie des indemnités chômage versées ;

En conséquence, le Conseil dira qu'il n'y pas lieu d'ordonner le remboursement à Pole Emploi par la SNC LIDL des indemnités chômage versées à Madame Mélissa GUILLOU ;

6. Sur les demandes formées au titre de l'article 700 du Code de Procédure Civile

Les dispositions de l'article 700 du Code de Procédure Civile prévoient que le juge condamne la partie tenue aux dépens ou qui perd son procès à payer à l'autre partie la somme qu'il détermine, au titre des frais exposés et non compris dans les dépens;

Madame Mélissa GUILLOU a engagé des frais pour défendre ses intérêts ;

En conséquence, le Conseil lui accordera la somme de 1000 € au titre de l'article 700 du Code de Procédure Civile.

7. Sur les dépens

L'article 696 du Code de Procédure Civile dispose que « La partie perdante est condamnée aux dépens, à moins que le juge, par décision motivée, n'en mette la totalité ou une fraction à la charge d'une autre partie »;

En conséquence, le Conseil laissera à la charge de la SNC LIDL les éventuels et entiers dépens ;

8. Sur l'exécution provisoire

En vertu des dispositions de l'article 515 du Code de Procédure Civile qui dispose que lorsqu'il est prévu par la loi que l'exécution provisoire est facultative, elle peut être ordonnée, d'office ou à la demande d'une partie, chaque fois que le juge l'estime nécessaire et compatible avec la nature de l'affaire ;

Le Conseil ordonnera l'exécution provisoire de la décision à intervenir ;

PAR CES MOTIFS

Le Conseil de Prud'hommes de GUINGAMP, en sa section commerce, statuant par mise à disposition au greffe, par jugement contradictoire, en premier ressort, après en avoir délibéré conformément à la loi et à la majorité des voix,

DIT ET CONSTATE le manquement de la SNC LIDL dans son obligation de reclassement ;

CONSTATE l'impossibilité de réintégration de Mélissa GUILLOU dans l'entreprise à un poste équivalent ;

DÉBOUTE Madame Mélissa GUILLOU de sa demande de voir prononcer la nullité de son licenciement ;

CONDAMNE la société LIDL à verser à Madame Mélissa GUILLOU une indemnité de 10000 € au titre de l'article L.1235-3-1 du Code du Travail ;

DIT qu'il n'y pas lieu d'ordonner le remboursement à POLE EMPLOI par la SNC LIDL des indemnités de chômage versées à Madame Mélissa GUILLOU ;

CONDAMNE la SNC LIDL à verser à Madame Mélissa GUILLOU la somme de 1000€ à titre de l'article 700 du Code de Procédure Civile ;

LAISSE à la charge de la SNC LIDL les éventuels et entiers dépens ;

ORDONNE l'exécution provisoire du jugement ;

LE GREFFIER
Serge BEDEL

P/LA PRÉSIDENTE EMPECHÉE
Sylvie JEHANNO

POUR COPIE CONFORME
Le Greffier,