

**CONSEIL DE PRUD'HOMMES
DE MONTPELLIER**

RG N° F 24/00162
N° Portalis DCVC-X-B7I-B5OQ

SECTION Commerce

AFFAIRE

B
contre
S.A. ORANGE

MINUTE N° 25/495

JUGEMENT DU
30 Octobre 2025

Qualification :
Contradictoire
Premier ressort

Prononcé prévu le :
30 Octobre 2025

Prorogé au :

Notifié le

13/11/2025

copie exécutoire
délivrée le :

à :

APPEL du

Par :

RÉPUBLIQUE FRANÇAISE
AU NOM DU PEUPLE FRANÇAIS

JUGEMENT

Audience du 30 Octobre 2025

Monsieur B

Assisté de **Me Frédéric RICHERT** (Avocat au barreau de
MONTPELLIER)

DEMANDEUR

S.A. ORANGE

111 Quai du Président Roosevelt

92130 ISSY-LES-MOULINEAUX

Représenté par Me Michel PIERCHON (Avocat au barreau de
MONTPELLIER)

DEFENDEUR

**COMPOSITION DU BUREAU DE JUGEMENT LORS DES
DÉBATS**

Madame Christine RACHET- MAKA, Président Conseiller (E)

Madame Céline LOIRETTE, Assesseur Conseiller (E)

Monsieur Samuel VALTAIN, Assesseur Conseiller (S)

Monsieur Khalid NOUGHAL, Assesseur Conseiller (S)

Assistés lors des débats de Madame Nedjma ADIMI, Greffier

Prononcé par mise à disposition au greffe et signé par Sophie
METGE, greffier :

**Expédition revêtue
de la formule exécutoire**



PROCÉDURE

- Date de réception de la demande : 20 février 2024
- Date du bureau de conciliation et d'orientation : 12 septembre 2024
- Renvoi devant le Bureau de Jugement pour lequel les parties ont été convoquées en application des dispositions des articles R 1454-17 et R 1454-19-20 du Code du Travail.
- Date de l'ordonnance de clôture de la mise en état : 07 mai 2025
- Débats à l'audience de jugement du : 07 mai 2025

A CETTE AUDIENCE

- Maître Frédéric RICHERT, avocat de la partie demanderesse développe oralement les conclusions écrites visées par le greffier sur l'audience dont un exemplaire est déposé en même temps qu'un dossier.
- Maître Michel PIERCHON, avocat de la partie défenderesse développe oralement les conclusions écrites visées par le greffier sur l'audience dont un exemplaire est déposé en même temps qu'un dossier.

CETTE AFFAIRE FUT MISE EN DÉLIBÉRÉ ET CE JOUR IL A ÉTÉ PRONONCÉ LE JUGEMENT SUIVANT :

FAITS ET PROCÉDURE

Par contrat à durée indéterminée en date du 2 novembre 2011, Monsieur B a été engagé par la société Orange Promotions en qualité de promoteur/merchandiser porte à porte ou en corner de grandes surfaces. Ce contrat précisait une affectation dans la région Sud Méditerranée, incluant des déplacements dans différents points de vente de cette zone.

À compter du 14 janvier 2015, Monsieur B a été engagé par la SA ORANGE (siège social à Issy-les-Moulineaux) dans le cadre d'un contrat à durée indéterminée avec reprise d'ancienneté. Il y exerçait les fonctions de conseiller commercial, groupe d'emploi C, avec une première affectation à la boutique de Nîmes Coupole.

Le salarié a connu plusieurs arrêts de travail pour raisons de santé entre 2017 et 2023, notamment :

- un arrêt de 7 mois et 3 semaines entre novembre 2017 et juin 2018 ;
- un arrêt de 22 mois du 20 février 2021 au 20 décembre 2022, principalement lié à la pandémie de COVID-19 ;
- un arrêt de plus de cinq mois entre le 20 avril 2023 et le 1er octobre 2023, à la suite d'une agression survenue dans un supermarché.

Le 1er juillet 2018, Monsieur B a été affecté à la boutique Orange de Montpellier à sa demande, pour des raisons personnelles et de santé.

À son retour en poste le 2 janvier 2023, il a bénéficié de formations, notamment sur les procédures internes d'Orange et a repris ses fonctions à temps plein.

Le 27 mars 2023, un incident commercial relatif au programme "Orange Reprise" a été signalé. À la suite de ce signalement, une enquête interne a été diligentée par le service de contrôle général d'Orange, couvrant la période du 2 janvier au 20 avril 2023. Ce rapport a mis en évidence plusieurs manquements aux procédures de l'entreprise.

Le 8 janvier 2024, une première mise à pied disciplinaire de trois mois a été notifiée à Monsieur B pour ces faits.

Le 20 novembre 2023, un autre incident est survenu impliquant Monsieur B dans une altercation avec une salariée de la société SFR. À la suite de cet événement, une seconde mise à pied disciplinaire a été notifiée le 6 mai 2024, après consultation des instances représentatives.

Par requête en date du 26 février 2024, Monsieur B a saisi le Conseil de prud'hommes de Montpellier aux fins d'annulation de la sanction disciplinaire du 8 janvier 2024, ainsi que de résiliation judiciaire du contrat de travail aux torts de l'employeur, invoquant notamment l'exécution déloyale du contrat de travail et la violation de l'obligation de sécurité.

Dans ses écritures responsives n° 1 et 2, le salarié a introduit une demande nouvelle tendant à l'annulation de la mise à pied disciplinaire du 6 mai 2024.

Faute de conciliation, c'est en l'état qu'il échet de statuer et à l'audience de ce jour, Monsieur B maintient les demandes suivantes et sollicite du Conseil de :

- DIRE ET JUGER que l'employeur a exécuté le contrat de façon déloyale ;
- DIRE ET JUGER que l'employeur a violé son obligation de sécurité en matière de santé au travail ;
- ANNULER la mise à pied disciplinaire injustifiée du 8 janvier 2024 ;
- ANNULER la mise à pied disciplinaire injustifiée du 6 mai 2024 ;
- PRONONCER la résiliation judiciaire du contrat de travail aux torts de l'employeur ;

En conséquence, à titre principal :

- CONDAMNER la SA ORANGE à verser à Monsieur B la somme de 50.000 € net à titre de dommages et intérêts pour nullité de la rupture du contrat de travail ;

À titre subsidiaire :

- CONDAMNER la SA ORANGE à verser à Monsieur B la somme de 34.292,52 € net à titre de dommages et intérêts au titre du licenciement abusif ;

En toutes hypothèses :

- CONDAMNER la SA ORANGE à verser à Monsieur B :

- 10.000,00 € net à titre de dommages et intérêts pour exécution déloyale du contrat de travail ;
- 10.000,00 € net à titre de dommages et intérêts pour la violation de l'obligation de sécurité ;
- 10.000,00 € net à titre de dommages et intérêts pour sanction abusive sur le fondement de l'article L.1333-2 du Code du travail ;
- 15.936,30 € brut au titre des rappels de salaire pendant les mises à pied ;
- 5.715,42 € brut au titre de l'indemnité compensatrice de préavis ;
- 571,54 € brut au titre des congés payés afférents ;
- 16.117,48 € net au titre de l'indemnité conventionnelle de licenciement ;

- ORDONNER la remise des documents de fin de contrat conformes, sous astreinte de 50 € par jour de retard à compter du huitième jour suivant la notification du jugement ;
- ORDONNER l'exécution provisoire du jugement ;
- CONDAMNER la SA ORANGE à verser à Monsieur B la somme de 3.000,00 € au titre de l'article 700 du Code de procédure civile, ainsi qu'aux entiers dépens.

DEMANDES RECONVENTIONNELLES

La SA ORANGE demande au Conseil de :

- DIRE irrecevable la demande d'annulation de la mise à pied du 6 mai 2024 ;
- DÉBOUTER Monsieur B de l'ensemble de ses demandes ;
- CONDAMNER Monsieur B à lui verser :
 - 25.000,00 € à titre de dommages et intérêts pour procédure abusive et transformation d'une agression privée en accident du travail ;
 - 2.500,00 € pour atteinte à l'image de l'entreprise par médiatisation de la procédure en cours de délibéré ;
 - 5.000,00 € au titre de l'article 700 du Code de procédure civile ;
 - aux dépens de l'instance.

DISCUSSION ET MOYENS DE DROIT

SUR QUOI LE CONSEIL

Après avoir entendu les parties en leurs moyens et conclusions,

Après avoir délibéré conformément à la Loi,

Vu les pièces versées aux débats,

Vu les articles 6 et 9 du Code de procédure civile qui disposent, respectivement, qu'à l'appui de leurs prétentions, les parties ont la charge d'alléguer les faits propres à les fonder et qu'il incombe à chacune d'elles de prouver conformément à la loi les faits nécessaires au succès de leurs prétentions respectives,

Vu l'article 12 du Code de procédure civile qui dispose, en son premier alinéa, que le juge tranche le litige conformément aux règles de droit qui lui sont applicables,

Vu l'article 5 du Code civil qui dispose qu'il est défendu aux juges de prononcer par voie de disposition générale et réglementaire sur les causes qui lui sont soumises,

Étant rappelé qu'en application des dispositions de l'article 1353 du Code Civil, sauf dispositions particulières prévues par la loi, "*celui qui réclame l'exécution d'une obligation doit la prouver*" et que "*réciproquement, celui qui se prétend libéré doit justifier le paiement ou le fait qui a produit l'extinction de son obligation.*"

Étant rappelé que les dispositions de l'article R.1453-5 s'appliquent sous peine d'irrecevabilité : "*Lorsque toutes les parties comparantes formulent leurs prétentions par écrit et sont assistées ou représentées par un avocat, elles sont tenues, dans leurs conclusions, de formuler expressément les prétentions ainsi que les moyens en fait et en droit sur lesquels chacune de ces prétentions est fondée avec indication pour chaque prétention des pièces invoquées. Un bordereau énumérant les pièces justifiant ces prétentions est annexé aux conclusions. Les prétentions sont récapitulées sous forme de dispositif. Le bureau de jugement ou la formation de référé ne statue que sur les prétentions énoncées au dispositif. Les parties doivent reprendre dans leurs dernières*

conclusions les prétentions et moyens présentés ou invoqués dans leurs conclusions antérieures. À défaut, elles sont réputées les avoir abandonnés et il n'est statué que sur les dernières conclusions communiquées. "

Sur la mise à pied disciplinaire du 8 janvier 2024

En droit :

L'article L. 1333-2 du Code du travail dispose que : *" Le salarié peut saisir le conseil de prud'hommes s'il estime que la sanction disciplinaire prononcée à son encontre est injustifiée ou disproportionnée. "*

L'article L. 1332-4 du Code du travail dispose que : *" Aucun fait fautif ne peut donner lieu à lui seul à l'engagement de poursuites disciplinaires au-delà d'un délai de deux mois à compter du jour où l'employeur en a eu connaissance, à moins que ce fait ait donné lieu dans le même délai à l'exercice de poursuites pénales. "*

Le Conseil rappelle que la mise à pied disciplinaire constitue une sanction lourde, privative de rémunération, et doit être proportionnée à la gravité des faits reprochés.

En l'espèce :

Le salarié soutient que la mise à pied disciplinaire prononcée le 8 janvier 2024 est intervenue pour des faits anciens, matériellement non établis ou prescrits, et qu'elle s'est fondée sur une motivation vague, imprécise et lacunaire. Il rappelle avoir été en arrêt de travail depuis le mois d'avril 2023, et que la procédure disciplinaire a été engagée par une convocation adressée le 4 septembre 2023, soit plus de quatre mois après l'arrêt, pour des faits qui remontaient au plus tard au début d'année 2023.

Le rapport d'enquête interne, invoqué par l'employeur, est selon lui versé de façon tardive, partiellement masqué et d'une fiabilité contestable. La décision de sanction viserait des griefs généraux, parmi lesquels une *" vente à une société de téléphones mobiles supérieure au nombre de salariés "*, sans qu'aucune date, identité d'entreprise, ou preuve ne soient précisés. Le salarié rappelle l'existence d'une pratique tolérée au sein de la boutique relative à l'utilisation d'anciens téléphones comme base pour déclencher une offre de reprise, pratique constatée par l'inspectrice du travail.

Il souligne également qu'il n'avait jamais fait l'objet d'aucune mesure disciplinaire au cours de près de quinze années de service. Il invoque le caractère disproportionné de la sanction, qui lui a retiré trois mois complets de salaire.

Enfin, il relève que l'inspectrice du travail a refusé l'autorisation de licenciement au motif que les faits étaient, pour la plupart, prescrits, non-fautifs ou matériellement non établis.

Pour la défense :

La société ORANGE soutient que la mise à pied disciplinaire repose sur des faits établis par une enquête interne sérieuse diligentée entre mars et juillet 2023. Elle invoque notamment l'existence d'irrégularités dans les procédures commerciales (programme " Orange Reprise "), des saisies frauduleuses, ainsi qu'un comportement inadapté.

Elle produit un rapport confidentiel daté du 4 septembre 2023 qui aurait révélé les agissements du salarié. Elle considère que la diffusion du rapport ce jour-là permet de fixer le point de départ du délai de prescription au 4 septembre 2023, rendant la procédure régulière.

Elle affirme par ailleurs que la sanction est proportionnée compte tenu de la répétition des faits reprochés et du niveau de responsabilité du salarié.

Elle considère que le salarié a tenté de discréditer l'enquête en contestant sa régularité sans apporter d'élément concret remettant en cause les griefs. Elle précise que la sanction est motivée par un ensemble d'éléments liés à un manquement aux obligations contractuelles de loyauté et de rigueur dans l'exécution des tâches commerciales.

Pour le Conseil :

Le Conseil relève que les faits reprochés à Monsieur B dans la lettre de sanction du 8 janvier 2024, à savoir la vente de téléphones dans des conditions douteuses, la manipulation de données dans le système informatique, et des erreurs dans la validation de contrats, sont évoqués de manière imprécise et non circonstanciée, même si l'enquête a été faite à partir des données informatiques précises.

Il observe que la procédure disciplinaire a été engagée sur la base d'un rapport dont la date de diffusion coïncide avec la date de convocation à l'entretien préalable, toutefois avec des éléments qui indiquent que les enquêteurs ont reçu en entretien certaines personnes (dont le nom est masqué) le 19 juillet. Il est donc établi que les derniers actes d'investigation connus du Conseil ont été effectués moins de deux mois avant la sanction ici visée.

Il rappelle que le salarié disposait de près de quinze années d'ancienneté, sans antécédent disciplinaire, et qu'il était alors en arrêt maladie prolongé.

Le conseil constate que l'inspection du travail saisie de la même enquête a obtenu des réponses de la part d'autres collaborateurs de l'agence indiquant que d'autres collaborateurs observaient les mêmes pratiques sans qu'une sanction ne leur ait été donnée, que les contrôles d'encaissement et de vérification des portables n'étaient soit pas suffisantes soit pas notifiées à Monsieur B, rendant l'ensemble des autres griefs inopérants. Enfin, si l'on considère les seuls faits établis, ils ne suffisent pas pour justifier une mise à pied de trois mois, qui est la plus haute sanction sur l'échelle prévue dans le règlement intérieur, avant le licenciement.

Le Conseil constate que l'employeur ne justifie pas d'une gravité suffisante des faits au regard de la sanction prononcée.

Il convient en conséquence de dire que la mise à pied disciplinaire du 8 janvier 2024 est injustifiée.

En conséquence, le Conseil :

DIT que la mise à pied disciplinaire du 8 janvier 2024 est injustifiée;

En droit :

L'article L. 1333-2 du Code du travail dispose que : " *Le salarié peut saisir le conseil de prud'hommes s'il estime que la sanction disciplinaire prononcée à son encontre est injustifiée ou disproportionnée.* "

L'article L. 1332-4 du Code du travail précise : " *Aucun fait fautif ne peut donner lieu à lui seul à l'engagement de poursuites disciplinaires au-delà d'un délai de deux mois à compter du jour où l'employeur en a eu connaissance, à moins que ce fait ait donné lieu dans le même délai à l'exercice de poursuites pénales.* "

La procédure disciplinaire doit respecter le principe du contradictoire et les exigences de loyauté dans l'administration de la preuve.

En application de l'article 70 du Code de procédure civile, en matière prud'homale, la procédure étant orale, le requérant est recevable à formuler contradictoirement des demandes additionnelles rattachées aux prétentions originaires, y compris dans ses dernières conclusions écrites réitérées verbalement à l'audience (Cass. soc., 19 octobre 2022, n° 21-13.060).

En l'espèce :

Le salarié conteste la validité de la mise à pied disciplinaire du 6 mai 2024, tant sur le plan procédural que matériel.

Il expose avoir été convoqué à un nouvel entretien préalable le 9 janvier 2024, soit au lendemain de la notification de la première mise à pied disciplinaire, alors qu'il était toujours en arrêt de travail. Il fait valoir que la seconde sanction est intervenue dans un contexte d'acharnement, sans justification sérieuse, pour des faits présentés comme ayant eu lieu le 20 novembre 2023.

La lettre de sanction évoque un déplacement non autorisé dans une boutique concurrente (SFR), assorti d'une altercation avec une vendeuse, et d'un comportement jugé inapproprié.

Monsieur B conteste formellement avoir quitté son poste sans autorisation ou s'être comporté de manière agressive. Il soutient qu'il s'est rendu dans la boutique SFR à la demande d'un client afin de vérifier une offre concurrente, dans le cadre normal de ses fonctions de conseiller commercial.

Il indique que les éléments fournis par l'employeur sont lacunaires, reposant sur des propos rapportés, sans attestation conforme à l'article 202 du Code de procédure civile.

Il précise que la prétendue altercation n'est soutenue que par un mail interne d'un supérieur hiérarchique, Monsieur S avec lequel les relations étaient notoirement dégradées.

Il ajoute que l'accumulation de deux sanctions disciplinaires successives, exécutées de manière consécutive du 23 juillet 2024 au 22 janvier 2025, a eu pour effet de le priver de tout revenu durant six mois, générant une détresse financière documentée par plusieurs pièces (dettes, impayés, suspension de prêt immobilier, emprunts familiaux).

Pour la défense :

La société ORANGE soutient que la seconde mise à pied est intervenue en réaction à un comportement fautif grave survenu le 20 novembre 2023, postérieurement à la première procédure disciplinaire.

Elle affirme que Monsieur B a quitté son poste pour se rendre dans une boutique concurrente avec son gilet Orange, ce qui aurait constitué une rupture manifeste de ses obligations professionnelles.

Elle produit un compte rendu rédigé par Monsieur S responsable de la boutique, relatant les faits et mentionnant une altercation verbale avec une salariée de SFR. Elle estime que ces faits, même isolés, sont constitutifs d'un manquement grave à la loyauté contractuelle et justifient une mise à pied disciplinaire de trois mois.

Elle conteste toute volonté d'acharnement ou de cumul abusif de sanctions et affirme que chaque mesure a été prise de manière autonome en réaction à des manquements distincts.

Pour le Conseil :

Le Conseil constate que la mise à pied du 6 mai 2024 repose sur des faits prétendument survenus le 20 novembre 2023, soit plus de cinq mois avant la notification de la sanction.

Il relève qu'aucun élément probant ne permet d'établir avec certitude la matérialité des faits invoqués, en l'absence de témoignage circonstancié, d'attestation conforme, ou de preuve externe.

Les seuls éléments produits sont un courriel d'un supérieur hiérarchique et un compte rendu non contradictoire, sans date précise ni auteur identifié du mail initialement cité.

Le Conseil considère que la société ORANGE ne rapporte pas la preuve de la gravité des faits reprochés ni de leur caractère fautif. Il observe que la rapidité avec laquelle la seconde procédure disciplinaire a été déclenchée, au lendemain immédiat de la première sanction, et l'effet cumulé de deux mises à pied totalisant six mois sans rémunération, traduisent une intention manifeste de priver le salarié de ressources dans un contexte conflictuel.

Le Conseil rappelle que toute sanction disciplinaire doit respecter les principes de proportionnalité et de loyauté, et qu'en l'espèce, la durée de la sanction est manifestement excessive, au regard du grief invoqué et du contexte.

Il convient dès lors de prononcer l'annulation de la mise à pied disciplinaire du 6 mai 2024.

En conséquence, le Conseil :

DIT que la mise à pied disciplinaire du 6 mai 2024 est injustifiée ;

Sur l'obligation de loyauté

En droit :

L'article L. 1222-1 du Code du travail dispose que : "*Le contrat de travail est exécuté de bonne foi.*"

Ce principe impose aux parties une obligation de loyauté tout au long de la relation contractuelle.

En l'espèce :

Le salarié soutient que la société ORANGE a manqué à son obligation de loyauté en engageant des procédures disciplinaires abusives et successives, sans fondement sérieux, dans le but de l'écarter.

Il expose que, bien que bénéficiant d'une protection liée à son mandat au sein du CSEE, l'employeur a tenté de contourner les voies légales de licenciement, en sollicitant une autorisation de licenciement refusée par l'administration, puis en enchaînant deux procédures disciplinaires.

Il relève que la décision de refus de l'inspection du travail du 15 décembre 2023 qualifie les griefs de non établis, non fautifs ou prescrits.

Il précise que l'employeur, au lieu de contester cette décision devant le tribunal administratif ou le ministre du travail, a décidé de lui infliger deux mises à pied disciplinaires successives de trois mois chacune.

Il invoque également la suspension de sa mutuelle, de ses avantages liés à son contrat, ainsi que la demande de remboursement de prétendus trop-perçus de salaire, en pleine période d'arrêt maladie, comme autant d'éléments constitutifs d'un harcèlement managérial. Il verse aux débats plusieurs pièces, dont des courriels internes, des attestations, un tableau chronologique (pièce 33) retraçant la succession des mesures prises à son encontre, et les lettres de notification de sanctions (pièces 12 et 13).

Pour la défense :

La société ORANGE conteste toute volonté déloyale ou punitive. Elle soutient que les procédures disciplinaires engagées à l'encontre de Monsieur B sont fondées sur des faits précis, établis par des enquêtes internes régulières, et que leur déclenchement a respecté les délais légaux.

Elle fait valoir que la mise à pied disciplinaire est une mesure proportionnée, rendue nécessaire par la gravité des agissements reprochés au salarié.

Elle considère que la succession des procédures ne constitue pas un abus, mais une réponse différenciée à des fautes distinctes, révélées à des moments différents.

Elle nie avoir agi dans le but d'écarter un salarié protégé, et souligne que les décisions ont été prises de manière objective.

Elle invoque le rapport d'enquête interne et les courriels de responsables hiérarchiques attestant, selon elle, du comportement inapproprié du salarié.

Pour le Conseil :

Le Conseil relève que la société ORANGE a engagé deux procédures disciplinaires lourdes et consécutives, au lendemain du refus de l'inspectrice du travail d'autoriser le licenciement d'un salarié protégé.

Il constate que l'employeur n'a pas exercé de recours contre la décision administrative et a préféré prononcer des mises à pied successives d'une durée inhabituelle, sans rémunération, alors même que le salarié était en arrêt de travail.

Le Conseil observe que l'enchaînement de ces mesures, combiné à la suspension des avantages contractuels et la notification d'une créance salariale contestée, démontre une volonté manifeste de pression.

Il considère que la chronologie établie par le salarié, ainsi que les pièces produites (courriers, décisions administratives, documents internes), illustrent un comportement constitutif d'un manquement à l'obligation de loyauté.

Il estime que ces manquements, répétés et graves, ont rompu le lien de confiance contractuel.

Il y a donc lieu de juger que l'exécution du contrat de travail par l'employeur a été déloyale.

En conséquence, le Conseil :

DIT que l'employeur a manqué à son obligation de loyauté dans l'exécution du contrat de travail ;

Sur l'obligation de sécurité

En droit :

L'article L. 4121-1 du Code du travail dispose que : "*L'employeur prend les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des travailleurs.*

Ces mesures comprennent :

1° Des actions de prévention des risques professionnels, y compris ceux mentionnés à l'article L. 4161-1 ;

2° Des actions d'information et de formation ;

3° La mise en place d'une organisation et de moyens adaptés.

L'employeur veille à l'adaptation de ces mesures pour tenir compte du changement des circonstances et tendre à l'amélioration des situations existantes. "

L'article L. 4121-2 du même code précise que : "*L'employeur met en œuvre les mesures prévues à l'article L. 4121-1 sur le fondement des principes généraux de prévention. "*

Depuis le 25 novembre 2015, l'obligation de sécurité s'analyse en une obligation de moyens renforcée : l'employeur doit démontrer avoir pris toutes les mesures prévues par la loi pour se décharger de sa responsabilité.

En l'espèce :

Le salarié fait valoir que la société ORANGE a gravement manqué à son obligation de sécurité, en le maintenant dans un environnement de travail délétère, malgré la connaissance de son état de santé fragile.

Il expose avoir été victime d'une dégradation brutale de ses conditions de travail à compter de 2022, du fait notamment des agissements de son responsable hiérarchique direct, M. S.

Il souligne que cette situation a conduit à plusieurs arrêts maladie, dont un arrêt de 22 mois entre février 2021 et décembre 2022, et un nouvel arrêt de travail de plus de 5 mois en 2023.

Il produit le certificat médical du Dr. F _____, psychiatre, qui établit un état anxio-dépressif directement lié aux conditions de travail (pièce 5), ainsi que les arrêts de travail correspondants (pièce 4).

Il mentionne que lors de visites de pré-reprise (7 décembre 2022) et de reprise (janvier 2023), le médecin du travail a préconisé une

affectation en centre-ville pour éviter les tensions, recommandation ignorée par l'employeur, qui l'a maintenu dans la boutique de

Il évoque également la succession des sanctions disciplinaires injustifiées, la suspension de la mutuelle, la suppression d'avantages et la demande de trop-perçus, comme autant d'éléments aggravant sa souffrance psychologique.

Il cite en appui les courriers de l'inspectrice du travail datés des 24 octobre et 28 novembre 2024, qui soulignent l'acharnement disciplinaire à son encontre et rappellent à l'employeur son obligation de sécurité (pièces 16 et 16 bis).

Il précise que l'entreprise, bien qu'informée de la situation, n'a jamais sollicité de contre-visite médicale comme elle en avait la possibilité.

Pour la défense :

La société ORANGE conteste avoir manqué à son obligation de sécurité.

Elle affirme avoir pris les mesures nécessaires pour accompagner Monsieur B dans sa reprise, en prévoyant notamment des formations et un suivi.

Elle soutient que l'affectation dans la boutique Trifontaine répondait à un besoin opérationnel et que le salarié n'a jamais formalisé de demande de mutation.

Elle réfute l'existence de harcèlement managérial et précise que les procédures disciplinaires engagées résultaient de fautes objectives. Elle remet en cause la pertinence des certificats médicaux produits, estimant qu'ils seraient de complaisance, sans toutefois avoir sollicité de contre-visite ou d'avis contradictoire.

Elle affirme enfin que le salarié aurait volontairement omis de signaler son lieu de résidence réel lors de la visite médicale, ce qui aurait biaisé l'appréciation du médecin du travail.

Pour le Conseil :

Le Conseil relève que les éléments médicaux produits par Monsieur B établissent un état de souffrance psychique durable, mais que les médecins dont nous avons les attestations ici ne peuvent matériellement pas attester que son état de santé soit en lien avec ses conditions de travail.

Il constate que les recommandations émises à deux reprises par le médecin du travail, seul à même d'évaluer les conditions de travail de Monsieur B et de leur impact sur son état de santé, en faveur d'une réaffectation en centre-ville ont été ignorées par l'employeur, sans justification objective.

Il note que l'employeur, bien qu'informé de la situation médicale du salarié, n'a pris aucune mesure concrète pour adapter l'environnement de travail, prévenir la dégradation de sa santé mentale ou solliciter une contre-visite.

Il observe que les courriers de l'inspection du travail soulignent l'absence de justification des mesures disciplinaires prises, l'absence de dialogue, et rappellent la gravité de l'atteinte à l'obligation de sécurité.

Il estime que la société ORANGE, par la combinaison de décisions affectant la rémunération, la stabilité professionnelle, la reconnaissance de la situation médicale et le maintien dans un environnement délétère, a contribué à aggraver l'état de santé du salarié.

Le Conseil considère que l'employeur a manqué à son obligation légale de sécurité.

En conséquence, le Conseil :

DIT que l'employeur a manqué à son obligation de sécurité en matière de santé physique et mentale ;

Sur la résiliation judiciaire du contrat de travail

En droit :

L'article L. 1231-1 du Code du travail dispose que : "*Le contrat de travail à durée indéterminée peut être rompu à l'initiative de l'employeur ou du salarié, ou d'un commun accord.*"

La jurisprudence constante (Cass. soc., 26 mars 2014, n° 12-23.634; Cass. soc., 27 mars 2019, n° 17-31.701) reconnaît au salarié la possibilité de demander la résiliation judiciaire du contrat de travail lorsqu'il reproche à son employeur des manquements suffisamment graves empêchant la poursuite du contrat.

Si la demande est fondée, la rupture produit les effets d'un licenciement sans cause réelle et sérieuse (Cass. soc., 16 septembre 2009, n° 08-42.209).

Lorsque plusieurs manquements sont invoqués, l'existence d'un seul manquement suffisamment grave suffit à justifier la résiliation (Cass. soc., 21 septembre 2022, n° 21-10.611).

En l'espèce :

Le salarié sollicite la résiliation judiciaire de son contrat de travail aux torts exclusifs de l'employeur.

Il fonde sa demande sur un faisceau de manquements graves et répétés, à savoir :

- l'exécution déloyale du contrat de travail, démontrée selon lui par deux procédures disciplinaires injustifiées, prononcées dans un contexte de pression hiérarchique ;
- la violation de l'obligation de sécurité, du fait de l'inaction persistante de l'employeur face à sa souffrance psychique, en dépit des alertes médicales et institutionnelles ;
- l'absence d'adaptation de son poste ou de réaffectation en boutique conformément aux préconisations du médecin du travail, ignorées sans motivation ;

- l'accumulation de décisions manifestement hostiles : suspension de la mutuelle, demande de remboursement de sommes prétendument indues, non-versement de primes ;

- la privation de ressources pendant une période de six mois du fait de deux mises à pied injustifiées, ayant entraîné des difficultés financières majeures, documentées par des pièces versées aux débats (dettes, relances bancaires, saisies, attestations familiales).

Le salarié produit notamment le certificat médical du Dr. F (pièce 5), les lettres de sanctions (pièces 12 et 13), les courriers de l'inspection du travail (pièces 16 et 16 bis), les décisions de refus d'autorisation de licenciement (pièce 17), ainsi qu'un tableau chronologique (pièce 33) retraçant l'ensemble des faits.

Il souligne que ces faits ont altéré irrémédiablement la relation de confiance et rendu impossible la poursuite du contrat dans des conditions normales.

Pour la défense :

La société ORANGE conteste tout manquement contractuel grave. Elle considère que le contrat de travail a été exécuté normalement jusqu'à l'ouverture des procédures disciplinaires, justifiées par les fautes du salarié.

Elle soutient que l'état de santé de Monsieur B a été pris en considération par l'octroi d'arrêts de travail, l'organisation de visites médicales et la mise en place de formations à son retour.

Elle nie avoir ignoré les recommandations du médecin du travail et affirme que la réaffectation n'était pas possible au regard des besoins du service.

Elle considère que les demandes du salarié sont motivées par une volonté d'échapper aux conséquences de ses propres fautes.

Elle rappelle que le salarié est toujours en arrêt de travail, et qu'aucune rupture n'est intervenue de sa part.

Pour le Conseil :

Le Conseil retient que les manquements invoqués par le salarié sont établis et d'une gravité suffisante pour rendre impossible la poursuite du contrat de travail.

Il constate que la société ORANGE a procédé à deux mises à pied disciplinaires sur des fondements contestables, sans preuve probante, dans un contexte de pression disciplinaire et de fragilité psychique connue.

Il relève que les préconisations médicales du médecin du travail ont été ignorées sans justification sérieuse, que les alertes de l'inspection du travail n'ont pas été suivies d'effet, et que le salarié a subi une dégradation continue de ses conditions de travail, sans mesure corrective.

Il estime que la privation de ressources pendant six mois, la suspension de garanties contractuelles et les demandes de remboursement de sommes contestées caractérisent une rupture unilatérale de l'équilibre contractuel.

Le Conseil juge que ces éléments révèlent un manquement de l'employeur à ses obligations les plus fondamentales, justifiant la résiliation judiciaire aux torts exclusifs de l'employeur.

En conséquence, le Conseil :

PRONONCE la résiliation judiciaire du contrat de travail aux torts exclusifs de l'employeur ;

Sur la nullité du licenciement en raison du statut de salarié protégé

En droit :

Aux termes de l'article L. 2411-1 du Code du travail, le licenciement d'un salarié protégé ne peut intervenir qu'après autorisation de l'inspecteur du travail.

Lorsque cette autorisation est refusée, toute mesure équivalente à un licenciement prononcée unilatéralement par l'employeur est réputée nulle (Cass. soc., 15 mai 2019, n° 17-27.169).

Toutefois, la nullité n'est pas de droit dès lors que le salarié ne démontre pas que les agissements de l'employeur ont pour cause réelle son statut protecteur ou une discrimination fondée sur l'exercice de ses fonctions représentatives (Cass. soc., 4 nov. 2020, n° 19-12.058).

En l'espèce :

Le salarié invoque la nullité de la rupture du contrat de travail, en raison de l'enchaînement de mesures disciplinaires et de la privation de ressources consécutive à deux mises à pied successives, intervenues après le refus d'autorisation de licenciement par l'inspectrice du travail.

Toutefois, il ne rapporte pas la preuve que ces mesures auraient été prises spécifiquement en raison de son mandat au sein du comité social et économique ou de son activité syndicale.

Aucune pièce versée aux débats ne révèle un lien direct entre le statut protecteur de Monsieur B et la volonté de l'employeur de l'écarter.

Les griefs retenus par l'employeur relèvent de fautes disciplinaires prétendues et non d'éléments liés à une activité représentative.

En l'absence d'éléments caractérisant une discrimination prohibée ou une atteinte à l'exercice d'un mandat, la demande de nullité ne peut être accueillie.

En conséquence, le Conseil :

DIT que le licenciement ne revêt pas de caractère nul au sens des articles L. 1132-1 et L. 2411-1 du Code du travail ;

DIT que la demande de nullité de la rupture du contrat de travail est rejetée.

Sur les demandes reconventionnelles de la SA ORANGE

En droit :

Selon l'article 64 du Code de procédure civile, la demande reconventionnelle est celle par laquelle le défendeur prétend obtenir un avantage autre que le simple rejet de la prétention de son adversaire. Elle est recevable dès lors qu'elle se rattache aux prétentions originaires par un lien suffisant.

L'article 1240 du Code civil dispose que : "*Tout fait quelconque de l'homme, qui cause à autrui un dommage, oblige celui par la faute duquel il est arrivé à le réparer.*"

En application de l'article 700 du Code de procédure civile, la partie qui succombe peut être condamnée à rembourser les frais irrépétibles à son adversaire, à condition que les circonstances le justifient.

En l'espèce :

La SA ORANGE forme plusieurs demandes reconventionnelles :

- 25.000 € à titre de dommages et intérêts pour procédure abusive et transformation d'une agression privée en accident du travail,
- 2.500 € pour atteinte à l'image de l'entreprise par médiatisation de la procédure prud'homale,
- 5.000 € au titre de l'article 700 du Code de procédure civile,
- la condamnation du salarié aux entiers dépens.

Concernant la première demande, la société reproche à Monsieur B d'avoir déclaré un accident du travail à la suite

d'un différend survenu dans une grande surface, sans lien direct selon elle avec son activité professionnelle. Elle considère que cette déclaration aurait causé un préjudice économique et de gestion, en raison de la mobilisation du service juridique et du traitement par les organismes sociaux.

Concernant la seconde, elle estime que la diffusion publique de la procédure en interne et auprès de tiers a nui à son image, sans pour autant apporter d'élément matériel précis quant à une diffusion effective ou à une atteinte objectivement mesurable.

Elle demande en conséquence une indemnisation de ces deux postes de préjudice et le remboursement de ses frais de procédure.

Pour le Conseil :

Le Conseil constate que la société ORANGE n'établit ni l'existence d'un abus procédural caractérisé, ni l'intention fautive du salarié dans la déclaration d'un accident du travail.

Il rappelle qu'un salarié est libre d'exercer une action prud'homale pour contester des mesures disciplinaires, et qu'une telle démarche ne peut être qualifiée d'abusives qu'en cas de légèreté blâmable, de mauvaise foi ou de manœuvres dilatoires, ce qui n'est pas démontré en l'espèce.

S'agissant de la déclaration d'accident, celle-ci a été transmise à la CPAM et a donné lieu à une procédure administrative de droit commun. Aucun élément ne permet de considérer qu'elle serait frauduleuse ou qu'elle aurait causé un dommage réparable à l'employeur.

Concernant l'atteinte à l'image, aucun élément matériel (article de presse, publication, diffusion ciblée, plainte en diffamation) n'est produit. Les griefs reposent sur des allégations générales, sans preuve.

Le Conseil relève que l'ensemble des demandes reconventionnelles est mal fondé et ne peut prospérer.

En conséquence, le Conseil :

DÉBOUTE la SA ORANGE de l'ensemble de ses demandes reconventionnelles ;

DIT n'y avoir lieu à condamnation de Monsieur B
au titre de l'article 700 du Code de procédure civile ;

DIT que la SA ORANGE supportera seule les dépens de l'instance.

Sur les conséquences indemnitaires

Le salarié sollicite la condamnation de la SA ORANGE au paiement des sommes suivantes :

- 10.000 € net pour exécution déloyale du contrat de travail,
- 10.000 € net pour violation de l'obligation de sécurité,
- 10.000 € net pour sanction abusive,
- 15.936,30 € brut au titre des rappels de salaire pendant les deux mises à pied,
- 5.715,42 € brut au titre de l'indemnité compensatrice de préavis,
- 571,54 € brut au titre des congés payés afférents au préavis,
- 16.117,48 € net au titre de l'indemnité conventionnelle de licenciement.

Il produit les bulletins de paie (pièces 1 à 3), les lettres de sanction (pièces 12 et 13), les décisions administratives (pièce 17), les courriers médicaux (pièces 4 et 5), les décisions d'inspection

(pièces 16 et 16 bis), et un tableau récapitulatif précis (pièce 33). Il expose que les mises à pied injustifiées lui ont fait perdre près de six mois de salaires, soit 15.936,30 € brut.

Il fait valoir qu'en raison de la résiliation judiciaire, il peut prétendre au versement de l'indemnité compensatrice de préavis et des congés payés afférents.

Il justifie de son ancienneté de plus de treize ans pour le calcul de l'indemnité conventionnelle de licenciement selon la convention collective des télécommunications.

Pour la défense :

La société ORANGE conteste l'ensemble des demandes.

Elle soutient que les sanctions étaient justifiées et que le salarié ne saurait réclamer des rappels de salaire ou une quelconque indemnisation à ce titre.

Elle affirme que la rupture du contrat n'ayant pas été initiée par elle, aucune indemnité de préavis ou de licenciement ne serait due.

Elle conteste la matérialité du préjudice invoqué au titre de l'exécution déloyale, de l'obligation de sécurité ou des sanctions.

En conséquence de ses décisions précitées, le Conseil :
DIT que le salaire moyen de Monsieur B est de 2 759,30€, basé sur les trois derniers mois complets (janvier, février et mars 2023)

CONDAMNE la SA ORANGE à verser à Monsieur Fathi B toutes sommes exprimées en brut :

- 8 000 € à titre de dommages et intérêts pour exécution déloyale du contrat de travail ;
- 2 000 € à titre de dommages et intérêts pour violation de l'obligation de sécurité ;
- 8 000 € à titre de dommages et intérêts pour sanction abusive ;
- 15.936,30 € au titre de rappels de salaire pour la période de mise à pied ;
- 5.518,60 € au titre de l'indemnité compensatrice de préavis ;
- 551,86 € au titre des congés payés afférents au préavis ;
- 14 237,98 € au titre de l'indemnité conventionnelle de licenciement.

Sur les demandes accessoires

En droit :

L'article 700 du Code de procédure civile dispose :

" 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. "

Conformément à l'article 696 du même code, les dépens sont à la charge de la partie succombante.

En l'espèce :

Le salarié sollicite :

- 3.000 € au titre de l'article 700 du Code de procédure civile,
- la condamnation de la société ORANGE aux entiers dépens,
- la remise des documents de fin de contrat (attestation Pôle emploi, certificat de travail, bulletin de solde de tout compte) conformes au jugement,
- l'astreinte de 50 € par jour de retard à compter du 8^e jour suivant la notification du jugement, en cas de non-remise des documents.

Pour le Conseil :

Le Conseil retient qu'il y a lieu de faire droit à la demande au titre de l'article 700 du Code de procédure civile.

Concernant les documents de fin de contrat, leur délivrance en conformité avec la décision est obligatoire.

En conséquence, le Conseil :

CONDAMNE la SA ORANGE à verser à Monsieur B la somme de 3.000 € au titre de l'article 700 du Code de procédure civile ;

CONDAMNE la SA ORANGE aux entiers dépens ;

ORDONNE à la SA ORANGE de remettre à Monsieur B les documents de fin de contrat conformes à la présente décision (attestation France Travail, certificat de travail, bulletin de solde de tout compte),

Sur l'exécution provisoire

L'article 514 du Code de Procédure Civile dispose :

" Les décisions de première instance sont de droit exécutoires à titre provisoire à moins que la loi ou la décision rendue n'en dispose autrement. "

L'article R.1454-28 du Code du Travail précise :

" A moins que la loi ou le règlement n'en dispose autrement, les décisions du conseil de prud'hommes ne sont pas exécutoires de droit à titre provisoire. Le conseil de prud'hommes peut ordonner l'exécution provisoire de ses décisions. "

Sont de droit exécutoires à titre provisoire, notamment :

1° Le jugement qui n'est susceptible d'appel que par suite d'une demande reconventionnelle ;

2° Le jugement qui ordonne la remise d'un certificat de travail, de bulletins de paie ou de toute pièce que l'employeur est tenu de délivrer ;

3° Le jugement qui ordonne le paiement de sommes au titre des rémunérations et indemnités mentionnées au 2° de l'article R.1454-14, dans la limite maximum de neuf mois de salaire calculés sur la moyenne des trois derniers mois de salaire. Cette moyenne est mentionnée dans le jugement. "

En conséquence, le Conseil rappelle que la présente décision bénéficie de l'exécution provisoire de droit conformément à l'article R.1454-28 du Code du Travail.

Sur les intérêts légaux

De droit, l'intérêt à taux légal s'appliquera à la date de la saisine concernant les condamnations salariales, à la date de la décision concernant les créances indemnitaires.

PAR CES MOTIFS

LE CONSEIL, APRÈS EN AVOIR DÉLIBÉRÉ, JUGEANT PUBLIQUEMENT, CONTRADICTOIREMENT ET EN PREMIER RESSORT

DIT que la mise à pied disciplinaire du 8 janvier 2024 est injustifiée;

DIT que la mise à pied disciplinaire du 6 mai 2024 est injustifiée;

DIT que l'employeur a manqué à son obligation de loyauté dans l'exécution du contrat de travail ;

DIT que l'employeur a manqué à son obligation de sécurité en matière de santé physique et mentale ;

PRONONCE la résiliation judiciaire du contrat de travail aux torts exclusifs de l'employeur ;

DIT qu'il n'y a pas lieu de constater la nullité de la rupture du contrat de travail ;

DIT que la résiliation produit les effets d'un licenciement sans cause réelle et sérieuse ;

DIT que le salaire mensuel moyen brut de Monsieur B s'élève à 2759,30 € ;

En conséquence,

CONDAMNE la SA ORANGE à verser à Monsieur B , toutes sommes exprimées en brut :

- 8 000 € à titre de dommages et intérêts pour exécution déloyale du contrat de travail ;
- 2 000 € à titre de dommages et intérêts pour violation de l'obligation de sécurité ;
- 8 000 € à titre de dommages et intérêts pour sanction abusive ;
- 15.936,30 € au titre de rappels de salaire pour la période de mise à pied ;
- 5.518,60 € au titre de l'indemnité compensatrice de préavis ;
- 551,86 € au titre des congés payés afférents au préavis ;
- 14 237,98 € au titre de l'indemnité conventionnelle de licenciement ;
- 3.000 € au titre de l'article 700 du Code de procédure civile ;

ORDONNE à la SA ORANGE de remettre à Monsieur B es documents de fin de contrat (attestation France Travail, certificat de travail, bulletin de solde de tout compte) conformes à la présente décision ;

CONDAMNE la SA ORANGE aux entiers dépens ;

RAPPELLE que la présente décision bénéficie de l'exécution provisoire de droit conformément à l'article R.1454-28 du Code du Travail ;

RAPPELLE que de droit, l'intérêt à taux légal s'appliquera à la date de la saisine concernant les condamnations salariales, à la date de la décision concernant les créances indemnitaires ;

DÉBOUTE la SA ORANGE de toutes ses demandes.

DÉLIBÉRÉ EN SECRET ET PRONONCE À L'AUDIENCE PUBLIQUE, LES JOUR, MOIS ET AN QUE DESSUS

LE GREFFIER,

LE PRÉSIDENT,

Signée à la minute par le Président et le Greffier
La République Française mande et ordonne à tous huissiers de justice sur ce requis de mettre à exécution la présente décision.

Aux Procureurs généraux et aux Procureurs de la République près les tribunaux de Grande Instance d'y tenir la main.

A tous commandants et officiers de force Publique d'y prêter main-forte lorsqu'ils en seront légalement requis.

En foi de quoi, la présente formule exécutoire certifiée a été signée scellée et délivrée par le greffier sous-signé.

Pour copie exécutoire
Le Greffier.

