

Dernière mise à jour le 29 septembre 2017

Licenciée pour « manque d'amabilité » : elle obtient 115.000 € d'indemnités auprès des prud'hommes !

Un jugement récent du Conseil de prud'hommes de Cannes (Alpes-Maritimes), a déclenché de nombreuses réactions. Nous vous en racontons dans le présent article les différents « épisodes ». Début de ...

Sommaire

- Début de l'activité
- Dépôt de plainte
- Licenciement
- Décision de l'inspection du travail
- Recours devant le ministère de l'Emploi
- Saisine du tribunal administratif
- Cour d'appel de Marseille
- Conseil de prud'hommes de Cannes
- Références

Un jugement récent du Conseil de prud'hommes de Cannes (Alpes-Maritimes), a déclenché de nombreuses réactions.

Nous vous en racontons dans le présent article les différents « épisodes ».

Début de l'activité

Cette affaire concerne une salariée engagée dans un grand hôtel, en qualité de maître d'hôtel en 2000.

Elle est élue au Comité d'Entreprise un an plus tard.

Puis elle est désignée en tant que déléguée syndical en 2003.

Dépôt de plainte

Elle a alors plusieurs fois maille à partir avec son employeur, à tel point qu'elle dépose plainte contre lui en avril 2004.

Le dépôt de plainte porte sur un cas de harcèlement moral et une discrimination syndicale.

Licenciement

Un mois après son dépôt de plainte d'avril 2004, elle est licenciée.

Son employeur lui reprochant :

- Des insinuations diffamatoires à l'encontre de son directeur ;
- Un harcèlement moral vis-à-vis d'un apprenti ;
- Une attitude désobligeante vis-à-vis de la clientèle, en clair, l'employeur lui reproche un manque d'amabilité envers les clients qui fréquentent l'hôtel dans lequel elle exerce son activité.

Décision de l'inspection du travail

Compte tenu de son statut de salariée protégée, le licenciement est soumis à l'approbation de l'inspection du travail.

Sur les griefs reprochés à la salariée, l'inspecteur du travail considère que :

- Les deux premiers griefs ne sont pas établis ;
- Que le manque « d'aménité » ne constitue pas une faute d'une «gravité suffisante pour justifier son licenciement».

L'autorisation par l'inspection du travail n'est donc pas donnée.

Recours devant le ministère de l'Emploi

L'employeur dépose alors un recours auprès du ministère de l'Emploi.

Ce dernier autorise le licenciement en novembre 2004, considérant en l'occurrence que l'attitude de la salariée est fautive et suffisamment grave pour justifier le licenciement, «eu égard au niveau élevé des prestations offertes par l'hôtel.»

Saisine du tribunal administratif

La salariée saisit alors le tribunal administratif de Nice.

Finalement, en 2008, la décision ministérielle est annulée.

Le tribunal considère en l'espèce qu'une «attitude négative» est peut-être fautive dans la restauration, mais qu'elle ne justifie pas le licenciement de la salariée.

Cour d'appel de Marseille

La décision du tribunal administratif de Nice est confirmée par la Cour d'appel de Marseille, dans son arrêt de 2010.

La cour estime que «l'employeur ne démontre pas que le manque d'amabilité qu'aurait eu» la salariée «était un comportement habituel de sa part, de nature à porter atteinte à l'image du restaurant et à entraîner une désaffection de la clientèle.»

Conseil de prud'hommes de Cannes

Finalement, dans son jugement du 26/07/2012, le Conseil de prud'hommes donne gain de cause à la salariée:

- Il estime que licenciement était «dépourvu de cause réelle et sérieuse» ;
- Condamne l'employeur à verser des dommages et intérêts pour un montant de 115.000 €.

A ce jour, l'hôtel n'a pas fait appel de ce jugement.

Références

Jugement Conseil de prud'hommes de Cannes 26/07/2012

Source: Le Figaro.fr 19/09/2012

Sources AFP