CONSEIL DE PRUD'HOMMES
DE PARIS
27 Rue Louis Blanc
75484 PARIS CEDEX 10
Tél : 01.40.38.52.00

RÉPUBLIQUE FRANÇAISE
AU NOM DU PEUPLE FRANÇAIS

COPIE EXECUTOIRE

JUGEMENT

Contradictoire en premier ressort,
susceptible d'appel

SECTION
Encadrement chambre 5

Prononcé par mise à disposition au greffe le **16 octobre 2018**
En présence de Madame Jane LAWSON, Greffière

Débats à l'audience du **27 juillet 2018**

N° RG F 17/06712

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

NOTIFICATION par
LR/AR du : 19 OCT. 2018

Monsieur Gérard CATTAN, Président Conseiller (E)
Monsieur Thierry DE MONTGOLFIER, Assesseur Conseiller (E)
Madame Huguette VIGLIETTI, Assesseur Conseiller (S)
Madame Clotilde VERAN, Assesseur Conseiller (S)
Assistés lors des débats de Madame Jane LAWSON, Greffière

Délivrée
au demandeur le :

au défendeur le :

ENTRE

COPIE EXÉCUTOIRE
délivrée à :

le :

M. J B
né le
Lieu de naissance : VOUTRE

RECOURS n°

fait par :

le :

Assisté de Me Olivia ZAHEDI substituant, Me Jonathan BELLAICHE K103 (Avocats au barreau de PARIS)

par L.R.
au S.G.

DEMANDEUR

ET

SARL S

Représenté par substituant,
Me (Avocats au barreau de PARIS)

DEFENDEUR

PROCÉDURE

Saisine du Conseil le 11 août 2017.

Mode de saisine : demande déposée au greffe

Convocation de la partie défenderesse par lettres simple et recommandée dont l'accusé réception a été retourné au greffe avec signature en date du 31 août 2017.

Audience de conciliation le 14 novembre 2017

A ce jour, les parties ont comparu. La conciliation n'eut pas lieu et l'affaire fut renvoyée devant le Bureau de Jugement du 25 juin 2018.

La présente affaire a fait l'objet de deux renvois à la demande des parties jusqu'à la date du 27 juillet 2018 où l'affaire a été enfin plaidée.

Débats à l'audience du 27 juillet 2018 à l'issue de laquelle, les parties ont été avisées de la date et des modalités du prononcé.

Les conseils des parties ont déposé des pièces et conclusions

M. J s B
Chefs de la demande

A titre principal :

PRONONCER la résiliation judiciaire du contrat de travail de Monsieur B ;

DIRE que la résiliation judiciaire du contrat de travail de Monsieur B produit les effets d'un licenciement nul en raison des faits de harcèlement moral supportés par ce dernier ;

CONDAMNER la société S au paiement des sommes suivantes :

5.708,84 € au titre de l'indemnité légale de licenciement ;
34.253,04 € au titre de l'indemnité pour licenciement nul ;
8.563,26 € au titre de l'indemnité de préavis, outre **856 €** au titre des congés payés afférents ;
6.787,55 € au titre de la mise à pied conservatoire injustifiée, outre **678,75 €** au titre des congés payés afférents ;

A titre subsidiaire :

PRONONCER la résiliation judiciaire du contrat de travail de Monsieur B ;

DIRE que la résiliation judiciaire du contrat de travail de Monsieur B produit les effets d'un licenciement sans cause réelle et sérieuse ;

- CONDAMNER la société S au paiement des sommes suivantes :

5.708,84 € au titre de l'indemnité légale de licenciement ;
34.253,04 € au titre de l'indemnité pour licenciement sans cause réelle et sérieuse ;
8.563,26 € au titre de l'indemnité de préavis, outre 856 € au titre des congés payés afférents ;

6.787,55 € au titre de la mise à pied conservatoire injustifiée, outre **678,75 €** au titre des congés payés afférents ;

A titre infiniment subsidiaire :

CONSTATER que licenciement de Monsieur B est dépourvu de cause réelle et sérieuse

CONDAMNER la société S au paiement des sommes suivantes :

5.708,84 € au titre de l'indemnité légale de licenciement ;
34.253,04 € au titre de l'indemnité pour licenciement sans cause réelle et sérieuse ;
8.563,26 € au titre de l'indemnité de préavis, outre **856 €** au titre des congés payés afférents ;
6.787,55 € au titre de la mise à pied conservatoire injustifiée, outre **678,75 €** au titre des congés payés afférents ;

En tout état de cause :

ORDONNER à l'employeur de régulariser l'ancienneté de Monsieur J B au 20 janvier 2010 sous astreinte de 50 € par jour de retard ;
CONDAMNER l'employeur à verser à Monsieur J B **.824 €** de rappels de salaires pour l'année 2014 outre **182,20 €** de conges payés afférents au titre de la revalorisation de son salaire ;
CONDAMNER l'employeur à verser à Monsieur J B **3.923 €** de rappels de salaires pour l'année 2015 outre **392,30 €** de congés payés afférents au titre de la revalorisation de son salaire ;
CONDAMNER l'employeur à verser à Monsieur J B **3.748 €** de rappels de salaires pour l'année 2016 outre **378,80 €** de congés payés afférents au titre de la revalorisation de son salaire ;
CONDAMNER l'employeur à verser à Monsieur J B **1.055 €** de rappels de salaires pour l'année 2017 outre **105,50 €** de congés payés afférents au titre de la revalorisation de son salaire ;

CONDAMNER l'employeur à **5.000 €** de dommages et intérêts en raison de la violation des règles relatives à la convention de forfait jour ;

CONDAMNER la société S au paiement de la somme de **10.550 €** au titre de l'utilisation abusive du forfait jours, conformément aux dispositions de l'article L. 3121-61 du Code du travail

CONDAMNER l'employeur à verser à Monsieur J B la somme de **928 €** outre **92,80 €** de congés payés afférents au titre des primes de fin d'année des années 2014 à 2017 ;

CONDAMNER l'employeur à Monsieur J B la somme de **7.311,22 €** correspondant aux jours effectués dépassant son forfait-jours et non rémunérés pour l'année 2014 outre **731 €** de congés payés afférents :
CONDAMNER l'employeur à Monsieur J B la somme de **6.917,13 €** correspondant aux jours effectués dépassant son forfait-jours et non rémunérés pour l'année 2015 outre **691 €** de congés payés afférents ;
CONDAMNER l'employeur à Monsieur J B la somme de **8.838,19 €** correspondant aux jours effectués dépassant son forfait-jours et non rémunérés pour l'année 2016 outre **883€** de congés payés afférents ;
CONDAMNER l'employeur à Monsieur J B la somme de **1.721,59 €** correspondant aux jours effectués dépassant son forfait-jours et non rémunérés pour l'année 2017 outre **172 €** de congés payés afférents ;

- CONDAMNER l'employeur à verser à Monsieur J B la somme de **207,73 €** correspondant aux congés payés supprimés pour l'année 2017 ;

CONDAMNER l'employeur à verser à Monsieur J B la somme de **138,47 €** outre **14 €** de congés payés afférents correspondant aux jours déduits indument le 28 novembre 2014 ;
CONDAMNER l'employeur à verser à Monsieur J B la somme de **284,56€** outre **29 €** de congés payés afférents correspondant aux jours déduits indument les 1er et 11 novembre 2017 ;
CONDAMNER l'employeur à verser à Monsieur J B la somme de **142,28 €** outre **14 €** de congés payés afférents correspondant aux jours déduits indument le 12 décembre 2017 ;
CONDAMNER l'employeur à verser à Monsieur J B la somme de **2.770,19 €** outre **277 €** de congés payés afférents correspondant aux jours aux 19,47 jours de RTT restant dus à Monsieur B ;

CONDAMNER l'employeur à **2.000 €** de dommages et intérêts en raison de l'absence de visite de reprise et du préjudice en résultant ;

CONDAMNER l'employeur à verser **10.000 €** de dommages et intérêts en raison du harcèlement moral manifeste dont Monsieur B a été victime

CONDAMNER l'employeur à verser **3.000 €** au titre de l'article 700 du code de procédure civile outre les dépens
ORDONNER l'exécution provisoire du jugement à intervenir ;

DEBOUTER la société S le l'ensemble de ses demandes, fins et prétentions ;

• **LES FAITS CONSTANTS**

• Les parties ont déposé des conclusions à l'audience du 27/07/2018, exposé les faits propres à fonder leurs prétentions et apporté les justificatifs qu'elles estimaient nécessaires à leur succès.
• Monsieur J B a conclu un contrat de travail à durée indéterminée, le 20 janvier 2010 en qualité de Responsable Magasin de la société S , avec un forfait annuel de 218 jours.
• Le 1er décembre 2011 son contrat de travail a été transféré à la société S avec le poste de Directeur Adjoint, poste qu'il occupera jusqu'à son licenciement.

• **MOYENS DU DEMANDEUR**

• La rémunération moyenne brute de Monsieur J B calculée sur les 12 derniers mois, telle qu'il aurait dû la percevoir s'élève à 2.854,42 euros (salaire de base incluant la prime contractuelle de 5 € ainsi que la prime annuelle de 2.582 €).
• La justification de la résolution judiciaire du contrat de travail de Monsieur J B , les effets du licenciement nul qu'entraine ladite résolution et les indemnités s'y rapportant, ainsi que la justification du calcul des sommes dues au titre de la mise à pied conservatoire injustifiée, se trouvent dans les conclusions mises à la disposition du Conseil, à savoir à titre principal :

- 5.708,84 € au titre de l'indemnité légale de licenciement ;
- 34.253,04 € au titre de l'indemnité pour licenciement nul ;
- 8.563,26 € au titre de l'indemnité de préavis et 856 € au titre des Congés Payés y afférents,
- 6.787,55 € au titre de la mise à pied conservatoire injustifiée et 678,75 € au titre des congés Payés y afférents,

Et en tout état de cause il est demandé au Conseil :

- Ordonner à la SARL S[illegible] régulariser l'ancienneté de Monsieur J B au 20 janvier 2010 sous astreinte de 50 € par jour de retard,
- Condamner l'employeur à verser 1824 euros au titre de rappel de salaire pour l'année 2014 et 182,20 euros au titre de congés payés afférents,
- Condamner l'employeur à verser 3923 euros au titre de rappel de salaire pour l'année 2015 et 392,30 euros au titre de congés payés afférents,
- Condamner l'employeur à verser 3748 euros au titre de rappel de salaire pour l'année 2016 et 374,80 euros au titre de congés payés afférents,
- Condamner l'employeur à verser 1055 euros au titre de rappel de salaire pour l'année 2017 et 105,50 euros au titre de congés payés afférents,
- Condamner l'employeur à verser 5.000 euros au titre de dommages et intérêts pour violation des règles relatives à la convention de forfait jour,
- Condamner l'employeur à verser 10.550 euros au titre de l'utilisation abusive du forfait jours,
- Condamner l'employeur à verser 928 euros au titre des primes de fin d'année et 92,80 euros au titre de congés payés afférents,
- Condamner l'employeur à verser 7311,22 euros au titre de rappel de salaire pour forfait/jour de l'année 2014 et 731 euros au titre de congés payés afférents,
- Condamner l'employeur à verser 6917,13 euros au titre de rappel de salaire pour forfait/jour de l'année 2015 et 691 euros au titre de congés payés afférents,
- Condamner l'employeur à verser 8.838,19 euros au titre de rappel de salaire pour forfait/jour de l'année 2016 et 883 euros au titre de congés payés afférents,
- Condamner l'employeur à verser 1721,59 euros au titre de rappel de salaire pour forfait/jour de l'année 2017 et 172 euros au titre de congés payés afférents,
- Condamner l'employeur à verser 207,73 euros au titre des congés payés supprimes pour l'année 2017,
- Condamner l'employeur à verser 138,47 euros au titre de rappel de salaire pour jours déduits indûment le 28 novembre 2014 et 14 euros au titre de congés payés afférents,
- Condamner l'employeur à verser 284,56 euros au titre de rappel de salaire pour jours déduits indûment le 1er et 11 novembre 2017 et 29 euros au titre de congés payés afférents,
- Condamner l'employeur à verser 142,28 euros au titre de rappel de salaire pour jours déduits indûment le 12 décembre 2017 et 14 euros au titre de congés payés afférents,
- Condamner l'employeur à verser 2770,19 euros au titre de rappel de salaire pour 19,47 jours de RTT restant dus et 277 euros au titre de congés payés afférents,
- Condamner l'employeur à verser 5000 euros de dommages et intérets au titre de la violation des règles relatives à la durée du travail,
- Condamner l'employeur à verser 2000 euros de dommages et intérets au titre d'absence de visite de reprise du travail,
- Condamner l'employeur à verser 10000 euros de dommages et intérets au titre du harcèlement moral.
- Condamner l'employeur à verser 3000 euros au titre de l'article 700 du Code de Procédure Civile outre les dépens.

La société comporte plus de 11 salariés et est soumise à la Convention Collective nationale du commerce de détails des fruits et légumes, épicerie et produits laitiers.

Monsieur J. B a été convoqué par courrier le 5 janvier 2018 à un entretien préalable au licenciement.

Le 25 janvier 2018 a été licencié par courrier pour faute grave.

<u>En Droit</u>

Le bien fonde de chacune des demandes fait l'objet d'explications dans les conclusions remises au Conseil en ayant comme fondement juridique la résolution du contrat de travail prévue à l'article 1184 du Code civil (article en vigueur avant l'Ordonnance du 10 février 2016) ainsi que sur l'article 1152-1 du Code du travail relatif au harcèlement moral.

Dans les faits :

Monsieur J[illegible]s B[illegible] « a été victime de violences et d'humiliations de la part de sa hiérarchie » selon des attestations fournies par des clients et riverains du magasin ainsi que par des employés de la société ;
L'employeur a procédé volontairement à de nombreuses suppressions de salaires et d'irrégularités sur la paie dans le but de le pousser à démissionner.
L'ancienneté de Monsieur J[illegible]s B[illegible] a été diminuée, ses jours de congés ont été supprimés et les jours effectués au-delà de sa convention de forfait jours n'ont pas été payés.
L'employeur n'a pas protégé son salarié des diverses agressions dont il fut l'objet de la part d'individus violents et a par là même manqué à son obligation de sécurité.
L'ensemble de ces faits ont conduits à une dégradation des conditions de travail et l'altération de la santé de Monsieur [illegible]s B[illegible] entrainant une chute de ce dernier dans les escaliers du magasin le 28 avril 2017.
C'est dans ces conditions que Monsieur J[illegible]s B[illegible] a saisi le Conseil afin d'obtenir les sommes qui lui sont dues.

- **MOYENS DU DEFENDEUR**

- La société S[illegible] exploite une supérette dans le 11° arrondissement de Paris et a connu plusieurs gérants dont le dernier en date Monsieur G[illegible]
- Par avenant du 1er mars 2017 la rémunération mensuelle brute de Monsieur B[illegible] était de 2.310,04 euros.
- Suite à une chute dans les escaliers le 28 avril 2017, Monsieur B[illegible] a été arrêté pour accident du travail du 29 avril 2017 au 24 mai 2017.
- Par courrier du 15 mai 2017 Monsieur B[illegible] s'est plaint du comportement de Monsieur G[illegible]
- Le 11 aout 2017 Monsieur B[illegible] saisi le conseil des Prud'hommes pour réclamer un certain nombre de sommes et demander la résiliation judicaire de son contrat.
- Depuis la saisine du Conseil la société S[illegible] constaté, outre un désinvestissement professionnel de Monsieur B[illegible], plusieurs manquements à sa fonction dans l'entreprise, à savoir :

- Des produits exposés à la vente ne présentant pas d'étiquette et de prix ;
- Des fermetures anticipées du magasin sans raison apparente ;

- Le 12 décembre 2017, le Directeur du magasin, Monsieur B[illegible], a trouvé un caddie contenant des produits non périmés devant être récupérés par Monsieur D[illegible], collègue de Monsieur B[illegible] La caissière du magasin a indiqué à Monsieur B[illegible] que le caddie avait été rempli par Monsieur B[illegible]
- Après une mise à pied conservatoire prononcée oralement le 12 décembre 2017, Monsieur B[illegible] a été licencié le 25 janvier 2018 pour faute grave.

EXECUTION DU CONTRAT DE TRAVAIL

Sur les rappels de salaires

- La société S[illegible] reconnait devoir des sommes à titre de rappel de salaires conventionnels mais en conteste le chiffrage proposé par Monsieur B[illegible], et reconnait les sommes suivantes :
- 1824.43 euros au titre de rappel de salaire pour l'année 2014 et 182,44 euros au titre de congés payés afférents,
- 3777.78 euros au titre de rappel de salaire pour l'année 2015 et 377.77 euros au titre de congés payés afférents,
- 3656.09 euros au titre de rappel de salaire pour l'année 2016 et 365.60 euros au titre de congés payés afférents,
- 239.52 euros au titre de rappel de salaire pour l'année 2017 et 23.95 euros au titre de congés payés afférents,

• La société S onteste la réévaluation de la rémunération de 5% sur la base de l'article 3121-61 du code du travail faute de preuve apportée par le salarié.
• La société S reconnait devoir la somme totale de 847.67 € au titre de prime de fin d'année pour : 2014, 2015 et 2016.

Sur les irrégularités du bulletin paye relatives aux congés payés et absences

• La société S demande au Conseil de débouter les demandes de Monsieur B car celles-ci se basent sur des faits erronés.

Sur les manquements liés à la convention de forfait jours.

La société S conteste :
• La demande de Monsieur B concernant le dépassement du forfait jours conclu faute de preuves.
• Sollicite du Conseil qu'il déboute la demande de Monsieur B concernant le non-respect des règles du forfait jours sur le suivi de la charge de travail puisque celui-ci remettait chaque semaine à son employeur un document récapitulant le nombre de journées et demi-journées travaillées.
• La demande de dommage et intérêts relative aux manquements liés à la convention de forfait jours, car si tel était le cas, il ressort de la jurisprudence que le non-respect d'un accord collectif par l'employeur rend sans effet la convention de forfait et condamne l'employeur à verser un rappel d'heures supplémentaires.
Or Monsieur B ne versant pas aux débats un commencement de preuve sur le quantum des heures supplémentaires réalisées, sa demande de dommage et intérêts ne peut être que déboutée.

Sur l'absence de visite médicale de reprise suite à l'accident de travail du 28 avril 2017

• L'article R4624-31 du code du travail stipule entre autres que le salarié bénéficie d'un examen de reprise du travail par le médecin après une absence d'au moins trente jours pour cause d'accident ou de maladie. Or l'accident du travail du 28 avril 2017 a duré moins de trente jours.
• Les arrêts de maladie versés aux débats n'ont jamais été transmis à l'employeur et ne pouvait donc donner si la période d'absence dépassait 30 jours donner lieu à une visite de reprise.
• En tout état de cause Monsieur B n'apporte pas la preuve de son préjudice.

HARCELEMENT MORAL

Prétendus agissements de l'employeur

Sur les prétendues violences et humiliations de la part de sa hiérarchie

• Aucune attestation fournie ne mentionne des comportements susceptibles d'être qualifiés d'harcèlement moral par la loi
• Il en va de même pour les courriers adressés par Monsieur B son employeur.

Sur les irrégularités de paie

• Ces irrégularités ne caractérisent pas des agissements répétés mais sont le résultat des changements fréquents de gérance et d'erreurs de destinataires des courriers de Monsieur B

Sur l'avenant du 1er mars 2017

• L'avenant n'avait pas pour but de baisser le salaire de Monsieur B mais de le mettre en conformité avec son contrat de travail initial et de conforter sa rémunération brute mensuelle s'élevant à 2310.04 euros.

Sur le manquement de l'employeur à son obligation de sécurité

• Aucune attestation fournie ne mentionne des comportements susceptibles d'être qualifiés d'harcèlement moral par la loi
De ce qui précède aucun harcèlement moral n'est donc constitué.

Prétendues dégradations des conditions de travail et altération de la santé de Monsieur B

• Aucune preuve n'est apportée quant au lien de causalité existant entre la chute dans les escaliers de Monsieur B et ses conditions de travail.

RESILIATION JUDICIAIRE DU CONTRAT DE TRAVAIL

- Les manquements invoqués par Monsieur B concernant la résiliation judiciaire sont identiques à ceux produits au titre du harcèlement moral.
- Ces derniers n'étant pas avérés et ne constituant pas des faits pouvant être qualifiés de harcèlement moral.

BIEN FONDE DU LICENCIEMENT POUR FAUTE GRAVE

- Le 12 décembre 2017, Monsieur B , trouvant un caddie contenant des sacs de marchandises devant le monte-charge a vérifié celui-ci et a constaté qu'il contenait des produits périmés et non périmés.

La caissière présente sur place a indiqué que ce caddie appartenait à Monsieur D mais avait été rempli par Monsieur B

Il a donc été reproché à Monsieur B d'avoir voulu faire sortir des marchandises du magasin sans autorisation et ce en concertation avec Monsieur D

- En passant en casse des produits non périmés, Monsieur B a faussé le taux de démarque du magasin et minoré le chiffre d'affaires de celui-ci

Par ces motifs la société S demande au Conseil de débouter Monsieur B ir ses demandes et de le condamner au paiement de la somme de 1.500 € en application de l'article 700 du Code de Procédure Civile.

EN DROIT

Le Conseil après en avoir délibéré conformément à la loi, a prononcé le **16 octobre 2018**, le jugement suivant :

Attendu que les dispositions de l'article 6 du Code de Procédure Civile stipulent : *« A l'appui de leurs prétentions, les parties ont la charge d'alléguer les faits propres à les fonder » et l'article 9 ajoute :*
« Il incombe à chaque partie de prouver conformément à la loi, les faits nécessaires au succès de leurs prétentions. »

En conséquence :

SUR QUOI LE CONSEIL

Attendu qu'à la barre, après avoir entendu les parties conformément aux dispositions de l'article L.1235-1 du Code du Travail, il appartient au Conseil d'apprécier si les faits expliqués par les parties sont de nature à justifier que les demandes de Monsieur B sont fondées et d'en tirer les conséquences,
Attendu que le Conseil entend fixer le salaire moyen à 2636.16 euros bruts.
Sur quoi.

Résolution judicaire du contrat de travail et harcèlement moral.
Attendu que la loi ne prévoit pas de conditions particulières pour obtenir la résolution judicaire du contrat de travail et qu'il appartient au juge de définir les contours de ce mode de rupture du contrat,
Attendu que le demandeur n'apporte pas d'élément de preuve de manquements graves de l'employeur rendant impossible la continuation du contrat de travail,
Déboute la partie demanderesse sur sa demande de résolution judicaire du contrat de travail, de harcèlement moral.

Licenciement pour faute grave
Attendu que la faute du salarié est considérée comme grave des lors que son comportement rend impossible son maintien dans l'entreprise,
Attendu que les faits fautifs doivent être directement imputables au salarié,

Attendu qu'il appartient à l'employeur ayant choisi d'invoquer une faute grave à l'appui du licenciement de rapporter la preuve de la réalité des griefs invoqués, de leur caractère fautif et de leur gravite,
Attendu qu'il appartient au juge de les apprécier, et que les faits allégués par l'employeur ne nécessitaient pas la mise à pied immédiate de Monsieur E [illegible], son maintien dans la société ne représentant pas un danger tel qu'il doive immédiatement le quitter,

Condamne la société S [illegible] pour licenciement pour faute grave sans cause réelle et sérieuse et à verser à Monsieur B [illegible] :

- Au titre de l'indemnité légale de licenciement deux mois de salaires, 2636,16 € x 2 soit 5272, 32 euros bruts,
- Au titre du préavis dont il a été privé, trois mois de salaires, 2636,16 € x 3 soit 7908,48 euros bruts,
- Au titre des congés payés sur préavis, 7908,48 x 10 % soit 790,85 euros bruts
- Au titre de la mise à pied conservatoire injustifiée 43 jours du salaire moyen soit $\frac{2636.16}{30} \times 43 = 3778{,}50$ euros bruts,
- Au titre des congés payés sur la mise à pied conservatoire injustifiée, 3778,50 x 10 % soit 377,85 euros bruts,
- Au titre de dommage et intérêts pour licenciement sans cause réelle et sérieuse, 7 mois de salaires, 2636,16 € x 7 mois soit 18453.12 euros bruts,

Régularisation de l'ancienneté
Attendu que l'ancienneté de Monsieur B remonte au 20 janvier 2010 comme l'indique son contrat de travail et que cela n'est pas contesté par la partie en défense,
Attendu que l'employeur a pris en compte l'ancienneté de Monsieur B à compter du
1er mars 2010,
Vu l'article L 131-1 du Code des procédures civiles d'exécution, *« Tout juge peut, même d'office ordonner une astreinte pour assurer l'exécution de sa décision »,*

Condamne la société S [illegible] à régulariser l'ancienneté de Monsieur E sous astreinte de retard de 50 € par jour à compter de 30 jours de la mise à disposition du jugement.

Rappels de salaires de 2014 à 2017
Attendu que la société S [illegible] reconnait devoir des sommes à Monsieur B [illegible]
Attendu qu'elle n'apporte pas d'éléments contredisant l'application des minimas conventionnels retenus par la partie en demande,
Condamne la société S [illegible] à verser à Monsieur E
1824 euros au titre de rappel de salaire pour l'année 2014 et 182,20 euros au titre de congés payés afférents,
3923 euros au titre de rappel de salaire pour l'année 2015 et 392,30 euros au titre de congés payés afférents,
3748 euros au titre de rappel de salaire pour l'année 2016 et 374,80 euros au titre de congés payés afférents,
1055 euros au titre de rappel de salaire pour l'année 2017 et 105,50 euros au titre de congés payés afférents,

Dépassement du Forfait jour
Attendu que l'article L3121-59 du code du travail stipule :
« Le salarié qui le souhaite peut, en accord avec son employeur, renoncer à une partie de ses jours de repos en contrepartie d'une majoration de son salaire. L'accord entre le salarié et l'employeur est établi par écrit. Un avenant à la convention de forfait conclue entre le salarié et l'employeur détermine le taux de la majoration applicable à la rémunération de ce temps de travail supplémentaire, sans qu'il puisse être inférieur à 10

%. Cet avenant est valable pour l'année en cours. Il ne peut être reconduit de manière tacite ».

Attendu que l'article L 3122-66 édicte :

En cas de renonciation, par le salarié, à des jours de repos en application de l'article L. 3121-59 et à défaut de précision dans l'accord collectif mentionné à l'article L. 3121-64, le nombre maximal de jours travaillés dans l'année est de deux cent trente-cinq.
Attendu que l'article L 3171-4 énonce :

« En cas de litige relatif à l'existence ou au nombre d'heures de travail accomplies, l'employeur fournit au juge les éléments de nature à justifier les horaires effectivement réalisés par le salarié.
Au vu de ces éléments et de ceux fournis par le salarié à l'appui de sa demande, le juge forme sa conviction après avoir ordonné, en cas de besoin, toutes les mesures d'instruction qu'il estime utiles. Si le décompte des heures de travail accomplies par chaque salarié est assuré par un système d'enregistrement automatique, celui-ci doit être fiable et infalsifiable. »

Attendu que :

- La société S [illegible] fournit pas d'avenant prévu à l'article L 3121-58 ;
- La société S [illegible] ne fournit pas de documents prévus à l'article L 3171-4.

Condamne la société S [illegible] à verser à Monsieur B :
- 7311,22 euros au titre de rappel de salaire pour forfait/jour de l'année 2014 et 731 euros au titre de congés payés afférents,
- 6917,13 euros au titre de rappel de salaire pour forfait/jour de l'année 2015 et 691 euros au titre de congés payés afférents,
- 8.838,19 euros au titre de rappel de salaire pour forfait/jour de l'année 2016 et 883 euros au titre de congés payés afférents,
- 1721,59 euros au titre de rappel de salaire pour forfait/jour de l'année 2017 et 172 euros au titre de congés payés afférents,
- 2500 euros au titre de dommages intérêts pour violation des règles relatives à la convention de forfait/jour.

Attendu que la partie demanderesse n'apporte pas d'élément de preuve d'un préjudice au sens de l'article L 3121-61 du code du travail le Conseil :
- Déboute Monsieur B de sa demande sur l'utilisation abusive du forfait/jour par la société S [illegible].
- Déboute Monsieur B [illegible] de sa demande de dommage et intérêt en raison de la violation des règles relatives à la durée du travail.

Prime de fin d'année de 2014 à 2017.
Attendu que Monsieur B [illegible] n'apporte pas d'élément de preuve à l'appui de ses dires, déboute Monsieur B [illegible] de sa demande.

Congés payés supprimés au titre de 2017.
Attendu que Monsieur B [illegible] n'apporte pas d'élément de preuve à l'appui de ses dires, déboute Monsieur B [illegible] de sa demande.

Visite de reprise de Monsieur B

Attendu que l'article R 4624-31 du Code de travail énonce (extrait) : « *le travailleur bénéficie d'un examen de reprise du travail : ...*
3°) Après une absence d'au moins trente jours pour cause d'accident du travail, de maladie ou d'accident non professionnel ;

Dès que l'employeur a connaissance de la date de fin de l'arrêt de travail, il saisit le service de santé au travail qui organise l'examen de reprise le jour de la reprise effective du travail par le travailleur... »
Attendu que l'arrêt de la Cour de Cassation du 13 décembre 2006, n°05-44.580 retenu par la partie demanderesse à l'appui de ses écritures indique :
« Que le manquement de l'employeur à son obligation de faire passer une visite de reprise avait nécessairement causé au salarié un préjudice indemnisable ».
Mais attendu, d'abord, que la sécurité juridique invoquée sur le fondement de l'arrêt de la Cour de Cassation sus indiqué ne saurait consacrer un droit acquis à une jurisprudence immuable et que l'évolution de la jurisprudence relève de l'office du juge dans l'application du droit ;
Mais attendu enfin, que Monsieur B n'apporte pas d'élément de preuve d'un quelconque préjudice sur l'absence de visite de reprise
Déboute Monsieur B de sa demande.

Jours décomptés indument en 2014 & 2017.

Attendu que la société S n'apporte pas d'éléments de preuve étayant ses dires
Attendu que la société demanderesse apporte à ses allégations nombre de pièces qui ne sont pas contestés par la défense,

Condamne la société S à verser :

- 138,47 euros au titre de rappel de salaire pour jours déduits indûment le 28 novembre 2014 et 14 euros au titre de congés payés afférents,
- 284,56 euros au titre de rappel de salaire pour jours déduits indûment le 1er et 11 novembre 2017 et 29 euros au titre de congés payés afférents,
- 142,28 euros au titre de rappel de salaire pour jours déduits indûment le 12 décembre 2017 et 14 euros au titre de congés payés afférents,
- 2770,19 euros au titre de rappel de salaire pour 19,47 jours de RTT restant dus et 277 euros au titre de congés payés afférents,

Intérêts légaux
Vu l'article 1153-1 du code civil :
« En toute matière, la condamnation à une indemnité emporte intérêts au taux légal même en l'absence de demande ou de disposition spéciale du jugement. Sauf disposition contraire de la loi, ces intérêts courent à compter du prononcé du jugement à moins que le juge n'en décide autrement. »

Vu l'article 1153 du code civil au sujet des intérêts légaux ;
« Ils ne sont dus que du jour de la sommation de payer, ou d'un autre acte équivalent telle une lettre missive s'il en ressort une interpellation suffisante, excepté dans le cas où la loi les fait courir de plein droit ».

Le Conseil dit et juge que les condamnations supportées par la société S porteront à intérêt légal concernant les particuliers à la date de convocation du défendeur devant le bureau de conciliation.

Article 700 du CPC
L'équité commande de :
- Faire droit à la demande pour la partie demanderesse à hauteur de 700 euros.

Déboute la Société S de sa demande au titre de l'article 700 du CPC à l'encontre de Monsieur B

PAR CES MOTIFS

Le Conseil, après en avoir délibéré, statuant publiquement, contradictoirement et en premier ressort par jugement prononcé par mise à disposition au greffe le 16 octobre 2018 :

Fixe la moyenne des salaires de Monsieur Jacques B à la somme de : 2 636,16 euros

Ordonner à la SARL S de régulariser l'ancienneté de Monsieur J B au 20 janvier 2010 sous astreinte de 50 € par jour de retard

Condamne la SARL S à payer à Monsieur J B es sommes suivantes :

Rappel de salaire de l'année 2014 à l'année 2017, soit :

1 824 euros au titre de rappel de salaire pour l'année 2014

182,20 euros au titre de congés payés afférents

3 923 euros au titre de rappel de salaire pour l'année 2015

392,30 euros au titre de congés payés afférents

3 748 euros au titre de rappel de salaire pour l'année 2016

378,80 euros au titre de congés payés afférents

1 055 euros au titre de rappel de salaire pour l'année 2017

105,50 euros au titre de congés payés afférents

Avec intérêt de droit à compter de la date de réception par la partie défenderesse de la convocation devant le bureau de conciliation et jusqu'au jour du paiement

Rappelle qu'en vertu de l'article l'article R.1454.28 du Code du Travail ces condamnations sont exécutoires de droit à titre provisoire, dans la limite maximum de neuf mois de salaire calculés sur la moyenne des trois derniers mois de salaire. Fixe cette moyenne à la somme de 2 636,16 euros

2 500 euros au titre de dommages et intérêts pour violation des règles relatives à la convention de forfait jour

Avec intérêts au taux légal à compter du jour du prononcé du jugement.

7311,22 euros au titre de rappel de salaire pour forfait/jour de l'année 2014

731 euros au titre de congés payés afférents

6 917,13 euros au titre de rappel de salaire pour forfait/jour de l'année 2015

691 euros au titre de congés payés afférents

8.838,19 euros au titre de rappel de salaire pour forfait/jour de l'année 2016

883 euros au titre de congés payés afférents

1 721,59 euros au titre de rappel de salaire pour forfait/jour de l'année 2017

172 euros au titre de congés payés afférents

138,47 euros au titre de rappel de salaire pour jours déduits indûment le 28 novembre 2014
14 euros au titre de congés payés afférents

284,56 euros au titre de rappel de salaire pour jours déduits indûment les 1er et 11 novembre 2017

29 euros au titre de congés payés afférents

142,28 euros au titre de rappel de salaire pour jours déduits indûment le 12 décembre 2017

14 euros au titre de congés payés afférents

2 770,19 euros au titre de rappel de salaire pour 19,47 jours de RTT restant dus

277 euros au titre de congés payés afférents

5 272,32 euros à titre d'indemnité de licenciement

7 908,48 euros à titre d'indemnité compensatrice de préavis

790,84 euros au titre de congés payés afférents au préavis

3 778,50 euros au titre de rappel de salaire de la mise à pied

377,85 euros au titre de congés payés afférents à la mise à pied

Avec intérêt de droit à compter de la date de réception par la partie défenderesse de la convocation devant le bureau de conciliation et jusqu'au jour du paiement

Rappelle qu'en vertu de l'article l'article R.1454.28 du Code du Travail ces condamnations sont exécutoires de droit à titre provisoire, dans la limite maximum de neuf mois de salaire calculés sur la moyenne des trois derniers mois de salaire. Fixe cette moyenne à la somme de 2 636,16 euros

18 453,12 euros à titre d'indemnité pour licenciement sans cause réelle ni sérieuse

Avec intérêts au taux légal à compter du jour du prononcé du jugement.

700 euros au titre de l'article 700 du Code de Procédure Civile

Déboute Monsieur J B du surplus de ses demandes

Déboute la SARL S de sa demande relative à l'article 700 du Code de Procédure Civile

Condamne la SARL S aux entiers dépens.

LA GREFFIÈRE
en charge de la mise à disposition,
Jane LAWSON

LE PRÉSIDENT,
Gérard CATTAN