

CONSEIL DE PRUD'HOMMES

7, rue Mahias
92643 BOULOGNE-BILLANCOURT cedex
Tél : 01.46.99.91.20 - Fax : 01.46.99.91.21
E-Mail : cph-boulogne-billancourt@justice.fr
Site : www.cph-boulognebillancourt.justice.fr

NOTIFICATION D'UN JUGEMENT

Références à rappeler :

N° RG : N° RG F 17/01578 - N°
Portalis DC2T-X-B7B-BR6H

Section Commerce

Demandeur :
[REDACTED]

CONTRE

Défendeur(s) :
[REDACTED]

à



92220 BAGNEUX

Demandeur

C/



en la personne de son représentant légal

92120 MONTROUGE

Défendeur

Par la présente lettre recommandée avec demande d'avis de réception, le greffier en chef, en application de l'article R 1454-26 du Code du Travail, vous notifie le jugement ci-joint rendu

le **MERCREDI 19 MAI 2021**

La voie de recours qui vous est ouverte contre cette décision, est :

opposition,

appel devant la Cour d'appel de Versailles

pourvoi en cassation,

pas de recours immédiat.

Le **21 JUIN 2021**

P/ Le directeur de greffe

Avis important

Les voies de recours (délais et modalités) sont mentionnées à la suite de la présente notification.

Code de Procédure Civile :

Article 647-1 :

- La date de notification, y compris lorsqu'elle doit être faite dans un délai déterminé, d'un acte judiciaire ou extrajudiciaire en Polynésie française, dans les îles Wallis et Futuna, en Nouvelle-Calédonie et dans les Terres australes et antarctiques françaises ainsi qu'à l'étranger est, à l'égard de celui qui y procède, la date d'expédition de l'acte par l'huissier de justice ou le greffe ou, à défaut, la date de réception par le parquet compétent.

Article 668 :

- Sous réserve de l'article 647-1, la date de la notification par voie postale est, à l'égard de celui à qui y procède, celle de l'expédition et, à l'égard de celui à qui elle est faite, la date de la réception de la lettre.

Article 680 :

- L'acte de notification d'un jugement à une partie doit indiquer de manière très apparente le délai d'opposition, d'appel ou de pourvoi en cassation dans le cas où l'une de ces voies de recours est ouverte, ainsi que les modalités selon lesquelles le recours peut être exercé ; il indique, en outre, que l'auteur d'un recours abusif ou dilatoire peut être condamné à une amende civile et au paiement d'une indemnité à l'autre partie.



* Code de Procédure Civile (extraits)

ART. 642 : Tout délai expire le dernier jour à vingt-quatre heures. Le délai qui expirerait normalement un samedi, un dimanche ou un jour férié ou chômé, est prorogé jusqu'au jour ouvrable suivant. ART. 643 : Lorsque la demande est portée devant une juridiction qui a son siège en France métropolitaine, les délais de comparution, d'appel, d'opposition, de recours en révision et de pourvoi en cassation sont augmentés de :

1. Un mois pour les personnes qui demeurent en Guadeloupe, en Guyane, à la Martinique, à la Réunion, à Mayotte, à Saint-Barthélemy, à Saint-Martin, à Saint-Pierre-et-Miquelon, en Polynésie française, dans les îles Wallis et Futuna, en Nouvelle-Calédonie et dans les Terres australes et antarctiques françaises ;
2. Deux mois pour celles qui demeurent à l'étranger.

■ **OPPOSITION**

* Code de Procédure Civile (extraits) /

ART. 538 : Le délai de recours par une voie ordinaire est d'un mois en matière contentieuse ; il est de quinze jours en matière gracieuse.

ART. 573 : L'opposition est faite dans les formes prévues pour la demande en justice devant la juridiction qui a rendu la décision...

ART. 574 : L'opposition doit contenir les moyens du défaillant.

* Code du Travail (extraits) ART. R. 1452-1 : La demande en justice est formée soit par une requête, soit par la présentation volontaire des parties devant le bureau de conciliation et d'orientation.

La saisine du conseil de prud'hommes, même incompetent, interrompt la prescription.

ART. R. 1452-2 : La requête est faite, remise ou adressée au greffe du conseil de prud'hommes.

A peine de nullité, la requête comporte les mentions prescrites à l'article 58 du code de procédure civile. En outre, elle contient un exposé sommaire des motifs de la demande et mentionne chacun des chefs de celle-ci. Elle est accompagnée des pièces que le demandeur souhaite invoquer à l'appui de ses prétentions. Ces pièces sont énumérées sur un bordereau qui lui est annexé.

La requête et le bordereau sont établis en autant d'exemplaires qu'il existe de défendeurs, outre l'exemplaire destiné à la juridiction.

ART. R. 1463-1 : L'opposition est portée directement devant le bureau de jugement. (...)

L'opposition est caduque si la partie qui l'a faite ne se présente pas. Elle ne peut être réitérée.

■ **EXCEPTION D'INCOMPETENCE / * Code de Procédure Civile (extraits)**

Article 80 / Si le juge se déclare compétent, l'instance est suspendue jusqu'à l'expiration du délai pour former appel et, en cas d'appel, jusqu'à ce que la cour d'appel ait rendu sa décision.

Article 84 : le délai d'appel est de 15 jours à compter de la notification (LRAR) du jugement

ART. 104 : Les recours contre les décisions rendues sur la litispendance ou la connexité par les juridictions du premier degré sont formés et jugés comme en matière d'exception d'incompétence. En cas de recours multiples, la décision appartient à la cour d'appel la première saisie qui, si elle fait droit à l'exception, attribue l'affaire à celle des juridictions qui, selon les circonstances, paraît la mieux placée pour en connaître.

■ **APPEL**

* Code du Travail (extraits) ART. R. 1461-1 : Le délai d'appel est d'un mois.

A défaut d'être représentés par un défenseur syndical, les parties sont tenues de constituer avocat.

Les actes de cette procédure d'appel qui sont mis à la charge de l'avocat sont valablement accomplis par la personne mentionnée au 2° de l'article R. 1453-2. De même, ceux destinés à l'avocat sont valablement accomplis auprès de la personne précitée.

ART. R. 1461-2 : L'appel est porté devant la chambre sociale de la cour d'appel. Il est formé, instruit et jugé suivant la procédure avec représentation obligatoire.

* Code de Procédure Civile (extraits)

ART. 528 : Le délai à l'expiration duquel un recours ne peut plus être exercé court à compter de la notification du jugement.

ART. 668 : Sous réserve de l'article 647-1, la date de la notification par voie postale est, à l'égard de celui à qui y procède, celle de l'expédition et, à l'égard de celui à qui elle est faite, la date de la réception de la lettre.

ART. 930-1 : A peine d'irrecevabilité relevée d'office, les actes de procédure sont remis à la juridiction par voie électronique.

Lorsqu'un acte ne peut être transmis par voie électronique pour une cause étrangère à celui qui l'accomplit, il est établi sur support papier et remis au greffe. En ce cas, la déclaration d'appel est remise au greffe en autant d'exemplaires qu'il y a de parties destinataires, plus deux. La remise est constatée par la mention de sa date et le visa du greffier sur chaque exemplaire, dont l'un est immédiatement restitué.

Les avis, avertissements ou convocations sont remis aux avocats des parties par voie électronique, sauf impossibilité pour cause étrangère à l'expéditeur.

Un arrêté du garde des sceaux définit les modalités des échanges par voie électronique.

ART. 930-2 : Les dispositions de l'article 930-1 ne sont pas applicables au défenseur syndical.

Les actes de procédure effectués par le défenseur syndical peuvent être établis sur support papier et remis au greffe ou lui être adressés par lettre recommandée avec demande d'avis de réception. La déclaration d'appel est remise ou adressée au greffe en autant d'exemplaires qu'il y a de parties destinataires, plus deux. Le greffe constate la remise par la mention de sa date et le visa du greffier sur chaque exemplaire, dont l'un est immédiatement restitué. Lorsque la déclaration est faite par voie postale, le greffe enregistre l'acte à sa date et adresse un récépissé par lettre simple.

NOTA : Décret n° 2016-660 du 20 mai 2016, article 46 : Ces dispositions sont applicables aux instances et appels introduits à compter du 1er août 2016.

ART. 934 : Le secrétaire enregistre l'appel à sa date : il délivre, ou adresse par lettre simple récépissé de la déclaration.

ART. 78 : Si le juge se déclare compétent et statue sur le fond du litige dans un même jugement, celui-ci ne peut être attaqué que par voie d'appel, soit dans l'ensemble de ses dispositions s'il est susceptible d'appel, soit du chef de la compétence dans le cas où la décision sur le fond est rendue en premier et dernier ressort.

ART. 99 : Par dérogation aux règles de la présente section (les exceptions d'incompétences), la cour ne peut être saisie que par la voie de l'appel lorsque l'incompétence est invoquée ou relevée d'office au motif que l'affaire relève de la compétence d'une juridiction administrative.

ART. 380 : La décision de sursis peut être frappée d'appel sur autorisation du premier président de la cour d'appel s'il est justifié d'un motif grave et légitime.

La partie qui veut faire appel saisit le premier président, qui statue dans la forme des référés. L'assignation doit être délivrée dans le mois de la décision.

S'il accueille la demande, le premier président fixe, par une décision insusceptible de pourvoi, le jour où l'affaire sera examinée par la cour, laquelle est saisie et statue comme en matière de procédure à jour fixe ou comme il est dit à l'article 948, selon le cas.

ART. 544 : Les jugements qui tranchent dans leur dispositif une partie du principal et ordonnent une mesure d'instruction ou une mesure provisoire peuvent être immédiatement frappés d'appel comme les jugements qui tranchent tout le principal. Il en est de même lorsque le jugement qui statue sur une exception de procédure, une fin de non-recevoir ou tout autre incident met fin à l'instance.

■ **APPEL D'UNE DECISION ORDONNANT UNE EXPERTISE**

* Code de Procédure Civile (extraits)

ART. 272 : La décision ordonnant une expertise peut être frappée d'appel indépendamment du jugement sur le fond sur autorisation du premier président de la cour d'appel s'il est justifié d'un motif grave et légitime. La partie qui veut faire appel saisit le premier président qui statue en la forme des référés. L'assignation doit être délivrée dans le mois de la décision. S'il fait droit à la demande, le premier président fixe le jour où l'affaire sera examinée par la cour, laquelle est saisie et statue comme en matière de procédure à jour fixe ou comme il est dit à l'article 948 selon le cas. Si le jugement ordonnant l'expertise s'est également prononcé sur la compétence, la cour peut être saisie de la contestation sur la compétence alors même que les parties n'auraient pas formé contredit. ■

POURVOI EN CASSATION

* Code de Procédure Civile (extraits) ART. 612 : Le délai de pourvoi en cassation est de deux mois, sauf disposition contraire.

ART. 613 : A l'égard des décisions par défaut, le pourvoi ne peut être formé par la partie défaillante qu'à compter du jour où son opposition n'est plus recevable.

ART. 973 du code de procédure civile : Les parties sont tenues, sauf disposition contraire, de constituer un avocat au Conseil d'Etat et à la Cour de cassation. Cette constitution emporte élection de domicile.

ART. 974 du code de procédure civile : Le pourvoi en cassation est formé par déclaration au greffe de la Cour de cassation.

ART. 975 du code de procédure civile : La déclaration de pourvoi contient à peine de nullité :

1° Pour les demandeurs personnes physiques : l'indication des nom, prénoms, et domicile ;

Pour les demandeurs personne morale : l'indication de leurs forme, dénomination, et siège social et, s'agissant des autorités administratives ou judiciaires, l'indication de leur dénomination et du lieu où elles sont établies ;

2° Pour les défendeurs personnes physiques : l'indication des nom, prénoms et domicile ; Pour les défendeurs personne morale : l'indication de leur forme, dénomination et siège social et s'agissant des autorités administratives ou judiciaires, l'indication de leur dénomination et du lieu où elles sont établies ;

3° La constitution de l'avocat au Conseil d'Etat et à la Cour de cassation du demandeur ; 4° L'indication de la décision attaquée ; La déclaration précise, le cas échéant, les chefs de la décision auxquels le pourvoi est limité. Elle est signée par l'avocat au Conseil d'Etat et à la Cour de cassation.

**CONSEIL DE PRUD'HOMMES
DE BOULOGNE-BILLANCOURT**

'RÉPUBLIQUE FRANÇAISE
AU NOM DU PEUPLE FRANÇAIS

JUGEMENT

MINUTE

Audience publique du **19 mai 2021**

N° RG F 17/01578
N° Portalis DC2T-X-B7B-BR6H
Section Commerce
Demandeur :
[REDACTED]
CONTRE
Défenderesse :
[REDACTED]

COMPOSITION DU BUREAU DE JUGEMENT :

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

**EXPÉDITION COMPORTANT LA
FORMULE EXÉCUTOIRE**

Entre

[REDACTED] E

92220 BAGNEUX

*Représenté par Me Anthony CHHANN (Avocat au barreau
de Paris)*

DEMANDEUR

Et

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

[REDACTED]

92120 MONTROUGE

*Représentée par Me Rim JEBLI (Avocat au barreau de
Paris) substituant Me Sandra CORNEREAU (Avocat au
barreau de Paris)*

DEFENDERESSE

21/00144

JUGEMENT

Qualification : Contradictoire
en premier ressort

Copies adressées par lettre recommandée avec demande
d'accusé de réception le : **21/06/2021**

Copie certifiée conforme comportant la formule
exécutoire délivrée

le **21/06/2021**
à [REDACTED]

PROCÉDURE

Procédure devant le bureau de conciliation et d'orientation

- Requête reçue au greffe le 5 décembre 2017
- Convocation du demandeur, par lettre simple, le 6 décembre 2017
- Convocation du défendeur, par lettre recommandée avec accusé de réception signé le 7 décembre 2017
- Procès-verbal constatant l'absence de conciliation du 2 mai 2018

Procédure devant le bureau de jugement

- Convocations des parties, par courriel, le 23 juillet 2020
- Débats à l'audience publique du 24 février 2021, à laquelle les parties ont comparu comme indiqué en première page
- Mise à disposition du jugement fixée à la date du 19 mai 2021

EXPOSÉ DU LITIGE

Faits

Monsieur [REDACTED] a été engagée, par la [REDACTED], à compter du 23 avril 2015, en contrat de travail à durée indéterminée, à temps plein, en qualité de manutentionnaire.

Par avenant, du 01 juin 2015, il accède aux fonctions de directeur adjoint.

L'entreprise exploite un petit magasin de vente de denrées alimentaires sous enseigne " G20 " et emploie moins de 11 salariés.

La rémunération mensuelle brute de Monsieur [REDACTED] s'élevait à 1 457,55 €, avec une moyenne sur les douze derniers mois de 1 875,20 €.

La relation de travail est régie par la convention collective de commerce de détail de fruits et légumes, épicerie et produits laitiers.

Le 30 septembre 2017, le superviseur en charge du magasin a été alerté par l'une des salariés que, la veille, Mesdames [REDACTED] et Monsieur [REDACTED] était tous trois partis avec des marchandises sans les régler.

Le 2 octobre 2017, à midi, alors qu'il était sur son lieu de travail, Monsieur [REDACTED] est convoqué par son employeur.

Celui-ci l'informe de son licenciement et lui demande de quitter immédiatement l'entreprise.

La [REDACTED] reproche à son employé d'avoir, avec deux autres salariées, commis un vol, sans, pour autant, lui en détailler l'objet.

Par courrier recommandé avec accusé de réception daté du 3 octobre 2017, la [REDACTED] convoque Monsieur [REDACTED] à un entretien préalable le 16 octobre 2017 et lui signifie sa mise à pied à titre conservatoire.

Le 9 octobre, par courrier recommandé avec accusé de réception, Monsieur [REDACTED] demande au gérant de l'entreprise, le versement et la régularisation de ses salaires non perçus, depuis son embauche jusqu'à son licenciement oral.

Pour toute réponse, le 20 octobre 2017, par lettre recommandée avec accusé de réception, la [REDACTED] notifie à Monsieur [REDACTED] son licenciement pour faute grave, en ces termes :

" Nous faisons suite à l'entretien préalable du 16/10/2017 dernier, au cours duquel notre société vous a énoncé les griefs retenus à votre rencontre et procédé à votre audition, et suite au délai de réflexion qui nous était imparti, notre société vous informe qu'elle prononce à ce jour votre licenciement immédiat pour faute grave.

Compte tenu du caractère sérieux de votre geste, en l'occurrence le vol commis sur votre lieu de travail, nous regrettons de ne pas pouvoir remettre en cause notre appréciation des faits.

Votre attitude s'est révélée préjudiciable à l'image de notre magasin et à nuit à l'équilibre de notre société.

Ces faits mettent en cause les termes de notre collaboration, justifiant votre licenciement pour faute grave à effet de ce jour, sans préavis ni indemnité d'aucune sorte. (...)"

Le 2 novembre 2017, n'ayant obtenu aucune réponse à son courrier du 9 octobre, et suite à la réception de sa lettre de licenciement, Monsieur [REDACTED] adresse, en recommandé avec accusé de réception, un courrier de relance au gérant de la [REDACTED] concernant le recouvrement de la totalité de ses salaires impayés.

Ce dernier restera également lettre morte.

C'est ainsi que Monsieur [REDACTED] saisit le conseil de prud'hommes de Boulogne-Billancourt pour recouvrer tous ses droits en matière de salaires impayés et demander diverses sommes à titre d'indemnités.

Prétentions et moyens du demandeur

Monsieur [REDACTED] sollicite le conseil de prud'hommes de :

Sur le fond, à titre principal :

- Dire et juger que le licenciement dont a fait l'objet Monsieur [REDACTED] est dépourvu de cause réelle et sérieuse ;
- En conséquence, condamner la [REDACTED] à des dommages et intérêts pour licenciement sans cause réelle et sérieuse : 9 376,00 € (cinq mois de salaire) ;

A titre subsidiaire :

- Dire et juger que la procédure de licenciement n'a pas été respectée ;
- En conséquence, condamner l'employeur à des dommages-intérêts pour non-respect de la procédure de licenciement : 1 875,20 € (un mois de salaire) ;

En tout état de cause, condamner l'employeur aux sommes suivantes :

- 1 203,49 euros (deux ans, cinq mois et 27 jours d'ancienneté) à titre d'indemnité légale de licenciement,
- 3 750,40 euros (deux mois de salaire) à titre d'indemnité compensatrice de préavis,
- 450,05 euros (cinq jours de congés payés) à titre des congés payés y afférents,
- 16 786,90 euros à titre de rappel de salaire au titre du salaire minimal conventionnel,
- 480,00 euros à titre de remboursement des primes de mutuelle,
- 1 875,20 euros (un mois de salaire) à titre de dommages-intérêts pour préjudice moral ;

- Ordonner la remise des documents de fin de contrat conformes à la décision ;
- Condamner la [REDACTED] à la somme de 3 000,00 euros sur le fondement de l'article 700 du code de procédure civile ;
- Condamner la [REDACTED] aux entiers dépens de l'instance ;
- Assortir les condamnations de l'intérêt au taux légal ;
- Ordonner l'exécution provisoire de la décision.

Monsieur [REDACTED] précise qu'il n'a jamais reçu aucun avertissement ni blâme.

Au contraire, à peine un mois après son embauche en tant que manutentionnaire il a été promu directeur adjoint du magasin.

Monsieur [REDACTED] confirme, qu'à l'instar des deux autres salariées, Mesdames [REDACTED] et [REDACTED] il a été congédié oralement le 2 octobre 2017.

C'est pourquoi, dans son courrier de réclamation concernant ses salaires et heures supplémentaires non payés, il demande le " *remboursement de l'intégrité de ces sommes avant votre décision de me licencier* ".

Monsieur [REDACTED] précise que son employeur n'a pas démenti ses allégations.

Monsieur [REDACTED] dit qu'il appartient à l'employeur de rapporter la preuve de la faute grave.

Or, dans la lettre de licenciement, la [REDACTED] fait état d'un " *vol commis sur votre lieu de travail* ", sans pour autant en préciser les dates et la teneur.

Pour Monsieur [REDACTED] l'insuffisance de motivation dénuée son licenciement de cause réelle et sérieuse.

Monsieur [REDACTED] insiste sur le caractère illégal des éléments présentés par la [REDACTED]

Pour ce qui est de la vidéosurveillance, il rappelle au Conseil que l'installation d'un tel système est subordonnée à une autorisation préfectorale, ce qui n'est pas le cas en l'espèce.

De ce fait, le constat d'huissier établi à la demande de la [REDACTED] et réalisé uniquement à partir d'extraits de cette vidéosurveillance semble revêtir un caractère de malhonnêteté.

Monsieur [REDACTED] ajoute que l'huissier ne s'est pas rendu sur place pour consulter les vidéos et s'assurer de leur licéité ; il a procédé au constat litigieux hors de toutes ses obligations déontologiques et légales de neutralité et de loyauté, sans assurer les vérifications de base.

Monsieur [REDACTED] déclare que les vidéos ne permettent pas d'établir les faits allégués, ni d'identifier avec précisions les personnes y apparaissant.

De plus, elles ne mentionnent ni les dates ni les heures auxquelles elles ont été réalisées.

Selon Monsieur [REDACTED] les attestations produites par la [REDACTED] n'ont aucune valeur légale car elles sont dactylographiées et non manuscrites.

De ce fait, rien ne permet de certifier que Madame [REDACTED] a réellement rédigé cette attestation.

Quant à l'attestation de Monsieur [REDACTED], membre de la direction, son témoignage ne peut juridiquement pas être considéré comme une preuve.

Il s'agit, tout au plus, d'une simple affirmation de ce que soutient la direction dont il fait partie.

Monsieur [REDACTED] réfute une quelconque reconnaissance de ces faits, d'autant que l'employeur a été incapable de lui indiquer ce qui avait été volé.

Il dénonce une cabale à son encontre, organisée par la [REDACTED], le désignant comme l'instigateur des soi-disant vols commis par Mesdames [REDACTED] et [REDACTED].

Il souligne également que ces deux salariées ont apporté des témoignages qui attestent de l'exemplarité de leur comportement et attitude au travail.

Concernant les demandes au titre des rappels de salaires, Monsieur [REDACTED] expose qu'il a été payé en deçà des minima conventionnels, pendant presque deux ans et demi, son salaire horaire correspondant à un poste d'employé (niveau 4 coefficient 116 de la convention collective).

Or, en tant que directeur adjoint du magasin, il était " agent de maîtrise " et aurait dû bénéficier du niveau 5 coefficient 150 de la convention collective applicable.

Par ailleurs, le salarié précise que ses bulletins de paie ne mentionnaient pas sa classification, l'empêchant de vérifier son salaire minimal conventionnel dès son embauche.

Monsieur [REDACTED] demande aussi le remboursement de ses primes mutuelles car, ne sachant pas qu'il y était affilié par son employeur, il n'en a jamais bénéficié.

En outre, le demandeur se dit victime d'un préjudice moral et souhaite en être indemnisé.

Moyens et prétentions de la défenderesse

La [REDACTED] sollicite le conseil de prud'hommes de :

- Dire et juger que le licenciement pour faute grave de Monsieur [REDACTED] est parfaitement justifié et régulier ;
- Débouter Monsieur [REDACTED] de toutes ses demandes ;
- Fixer le rappel de salaires dû par la [REDACTED] à Monsieur [REDACTED] pour la période juin 2015 à octobre 2017 à la somme de 4 448,14 euros ;
- Condamner Monsieur [REDACTED] au paiement de la somme de 1 500 euros en application des dispositions de l'article 700 du code de procédure civile ;
- Condamner Monsieur [REDACTED] aux entiers dépens.

La [REDACTED] réfute avoir licencié oralement Monsieur [REDACTED]

Pour preuve, l'employeur envoie, dès le 3 octobre 2017, une convocation à entretien préalable, au salarié, dans laquelle lui est notifié sa mise à pied à titre conservatoire.

La [REDACTED] souligne qu'entre le 30 septembre 2017, date à laquelle le superviseur a été informé des faits, et le 3 octobre 2017, date de l'envoi, à Monsieur [REDACTED] du courrier de convocation, une enquête interne a été menée au sein du magasin.

Dans ce cadre, les salariés ont été entendus par Monsieur [REDACTED] le superviseur, les bandes de caisse des salariées accusées ont été étudiées et le dispositif de vidéo surveillance mis en place au sein du magasin a été visionné.

Il est ressorti de ces investigations que les accusations formulées par Madame [REDACTED] étaient avérées.

La [REDACTED] supplée, qu'à charge contre Monsieur [REDACTED] en plus des marchandises récupérées dans les rayons, il a dérobé deux bouteilles de champagne, qu'il a fait sortir, plus tard dans la soirée, après la fermeture du magasin, sans les régler.

La [REDACTED] énonce également que, lors de l'entretien préalable, Monsieur [REDACTED] a reconnu les faits.

La [REDACTED] dit qu'elle dispose de très peu de moyens de preuves, hormis des témoignages et procès-verbal d'huissier.

Concernant le témoignage de Madame [REDACTED] l'employeur précise que cette salariée a vu les agissements fautifs de Mesdames [REDACTED] et [REDACTED] Et c'est en voulant alerter Monsieur [REDACTED] qu'elle s'est rendu compte qu'il volait également.

Elle a donc attendu le soir pour en parler à son superviseur région.

Par ailleurs, la [REDACTED] allègue qu'une attestation dactylographiée n'est pas nulle aux yeux de la jurisprudence.

Sur le constat d'huissier, l'employeur reconnaît que l'officier de justice, auquel il a confié le constat litigieux, ne s'est pas déplacé sur les lieux.

Pour autant, la [REDACTED] insiste sur le fait qu'il en est de même pour l'huissier mandaté par la demanderesse.

Quoiqu'il en soit, le défendeur verse aux débats un CD-ROM de ladite vidéosurveillance et laisse au Conseil le soin de juger de cette pièce lors de son délibéré.

Pour ce qui est des rappels de salaire, la [REDACTED] déclare que le salarié était payé conformément aux termes de son contrat : " en qualité d'adjoint au chef de magasin, niveau 4B, statut agent de maîtrise ".

Conformément à la convention collective, seul le poste de directeur de magasin entre dans le champ d'application du " niveau 5 coefficient 150 ".

En conclusion, la [REDACTED] note que Monsieur [REDACTED] n'apporte aucun élément justifiant ses prétentions tant concernant la mutuelle, qu'un prétendu préjudice moral.

MOTIFS DE LA DÉCISION

Sur les demandes de fixation de la rémunération mensuelle et de rappel de salaire au titre du salaire minimal conventionnel

Sur le premier moyen

L'article L. 3232-1 du code du travail dispose :

" Tout salarié dont l'horaire de travail est au moins égal à la durée légale hebdomadaire, perçoit, s'il n'est pas apprenti, une rémunération au moins égale au minimum fixé dans les conditions prévues à la section 2... "

Le salaire est la contrepartie du travail fourni.

Le salaire brut comprend l'ensemble des sommes convenues et des avantages accordés par l'employeur : salaire de base, avantages en nature, primes, gratifications, pourboires, ainsi que des majorations prévues par la loi ou les accords collectifs (majoration pour heures supplémentaires, travail de nuit, du dimanche, travail salissant ou pénible...).

Le salaire de base est fixé librement entre l'employeur et le salarié, soit par le contrat de travail, soit par décision de l'employeur (usages, directives, barème d'entreprise, notes d'information...) sous réserve du respect de certaines règles légales et conventionnelles.

L'article R. 3243-1 du même code dispose :

" Le bulletin de paie prévu à l'article L. 3243-2 comporte :


1° Le nom et l'adresse de l'employeur ainsi que, le cas échéant, la désignation de l'établissement dont dépend le salarié ;

(...)

4° Le nom et l'emploi du salarié ainsi que sa position dans la classification conventionnelle qui lui est applicable. La position du salarié est notamment définie par le niveau ou le coefficient hiérarchique qui lui est attribué ; (...). "

En l'espèce, selon les bulletins de salaire, depuis son embauche, le salaire de base de Monsieur TAIBE s'élève à 1 457,55 € bruts, pour 151,67 heures mensuelles.

Toutefois, le Conseil constate que la classification du salarié n'apparaît, sur ses bulletins de paie, qu'à compter de septembre 2017.

Or, son embauche ayant eu lieu en avril 2015, Monsieur  n'a pas pu vérifier la cohérence entre son salaire et le minima conventionnel.

Sur le second moyen

La convention collective nationale du commerce de détail des fruits et légumes, épicerie et produits laitiers du 15 avril 1988, et notamment l'annexe classification dispose :

" (...) Classifications des emplois : commerce de détail alimentaire

NIVEAU : IV

COEFFICIENT : 116

Définition générale :

Emploi impliquant des responsabilités et une autonomie dans l'organisation des tâches liées aux fonctions.

EXEMPLES D'EMPLOIS

Services commerciaux :

Achats : Gestionnaire de stocks

Ventes : Vendeur(se) hautement qualifié(e)

Services administratifs :

Caisses : Caissier(ère) hautement qualifié(e)

Emploi de bureau : Secrétaire principale

Services généraux : Chauffeur P.L. > 19 tonnes

NIVEAU : V (maîtrise)

COEFFICIENT : 150

Définition générale :

Emplois qui, outre les qualités professionnelles requises au niveau IV, impliquent la responsabilité totale dans la fonction.

EXEMPLES D'EMPLOIS

Services commerciaux :

Achats : Acheteur

Ventes : Chef de magasin

Comptabilité : Comptable

Classifications professionnelles

NIVEAU : V

Désignation : Chef de magasin 1er degré.

Description des emplois :

Assure seul ou en second la direction d'un point de vente de 0 à 10 employés. Chargé de l'approvisionnement et de la distribution. Responsable des résultats financiers du point de vente, de l'embauche et du licenciement des salariés. (...)"

En l'espèce, le poste occupé par Monsieur [REDACTED] est celui de directeur adjoint.

Selon la convention collective, ce poste relève bien du " niveau 5 : chef de magasin premier degré " comprenant, notamment, la fonction de direction en second d'un point de vente.

La classification applicable est donc " NIVEAU : V COEFFICIENT : 150 ".

Compte tenu de ce qui précède, le Conseil fixe la rémunération mensuelle brute de Monsieur [REDACTED] à la somme de 2 059,63 €, au 1^{er} mars 2017.

Monsieur [REDACTED] a fourni un décompte complet de ses salaires perçus et qu'il aurait dû percevoir, tenant compte des différents taux horaires de la convention collective entre juin 2015 et octobre 2017.

De son côté, la [REDACTED] ne conteste pas devoir des rappels de salaire conventionnel à Monsieur [REDACTED]

Elle oppose uniquement que l'augmentation doit intervenir à compter de la publication, au journal officiel, de l'arrêté d'extension correspondant.

La procédure d'extension consiste à rendre applicable, par arrêté ministériel, une convention ou un accord collectif à tous les salariés et employeurs compris dans son champ d'application.

La convention ou l'accord étendu s'applique ainsi aux entreprises qui ne sont pas adhérentes à l'une des organisations signataires.

En l'espèce, la [REDACTED] ne précise pas si elle est, ou non, adhérente à l'une des organisations signataires, permettant d'infirmer ou de confirmer la nécessité de la procédure d'extension.

Mais le Conseil relève que, dès son embauche, Monsieur [REDACTED] n'a pas été rémunéré selon le minima conventionnel.

Selon l'avenant n° 116 du 28 janvier 2014 de la convention collective nationale, au jour de son embauche le 23 avril 2015, le taux horaire applicable, au poste de manutentionnaire, est de 9,65 €.

Or, Monsieur [REDACTED] percevait 9,61 €. Par la suite, ce montant n'a jamais été revalorisé.

Il sera donc fait droit à la demande de rappels de salaire de Monsieur [REDACTED] à hauteur de 16 786,90 €.

Sur le bienfondé du licenciement et la demande d'indemnité pour licenciement sans cause réelle et sérieuse

En application de l'article L. 1232-1 du code du travail, un licenciement doit être justifié par une cause réelle et sérieuse.

Aux termes de l'article L. 1235-1 du même code, il appartient au juge d'apprécier le caractère réel et sérieux des motifs invoqués par l'employeur à l'appui de sa décision de licenciement, au vu des éléments fournis par les parties. Le doute profite au salarié.

L'article L. 1232-6 du code du travail prévoit que la lettre de licenciement doit énoncer le ou les motifs du licenciement de manière suffisamment précise pour permettre au juge d'en apprécier le caractère réel et sérieux. La lettre de licenciement fixe les limites du litige.

Pour autant, cela ne légitime pas, *de facto*, une faute grave.

La faute grave est celle qui rend impossible le maintien du salarié dans l'entreprise.

Elle consiste, le plus souvent, en une violation par le salarié de ses obligations contractuelles et doit être appréciée *in concreto*, au regard de différentes tâches incombant au salarié dans le cadre de sa relation contractuelle.

Elle peut résulter d'une réitération de faits semblables ; de même, l'addition de fautes distinctes permet de retenir la faute grave.

Par ailleurs, la preuve de la faute grave incombe à celui qui l'invoque, c'est à dire à l'employeur.

Même lorsque les faits reprochés sont de nature à justifier une sanction, celle-ci ne doit pas être disproportionnée à la gravité de la faute commise.

Le contrôle judiciaire de la proportionnalité entre la faute et la sanction est essentiel.

Pour apprécier la gravité des faits, il convient de prendre en compte les circonstances des faits, l'importance de la désorganisation engendrée, l'existence ou l'absence d'antécédents fautifs du salarié, ses fonctions, son âge et son ancienneté.

En l'espèce, la lettre de licenciement énonce comme grief " *le vol commis sur votre lieu de travail* ".

Pour autant, il n'est fait mention d'aucun fait précis ni même daté.

De plus, la ██████████ n'apporte aucun élément prouvant ses allégations tant au niveau de l'objet, que du quantum.

L'employeur a bien versé aux débats un CD-ROM censé contenir les images de vidéosurveillance.

Toutefois, en voulant le lire, le Conseil a eu la mauvaise surprise de constater que ledit CD-ROM était entièrement vierge de tout document.

Le Conseil n'a donc pas pu disposer de cet élément et en juger l'intérêt pour son délibéré.

Par ailleurs, malgré une étude attentive des constats d'huissiers, il est apparu au Conseil que les photos retranscrites de la vidéosurveillance ne permettaient aucune identification tant des personnes que de leurs actes.

En outre, Monsieur ██████████ n'a fait l'objet d'aucun reproche ou avertissement depuis son embauche.

Au jour du licenciement, le salarié justifie d'une ancienneté de deux ans et cinq mois.

Pour la Cour de cassation, " *la faute commise par le salarié ne peut être qualifiée de grave que si elle a eu une répercussion sur le fonctionnement normal de l'entreprise* ".

Or, la ██████████ ne verse, aux débats, aucune pièce justifiant de cette qualification.

Au vu de ces observations, le Conseil dit que le licenciement est dépourvu de cause réelle et sérieuse ;

Un tel licenciement suscite nécessairement un préjudice au salarié, préjudice qu'il convient de réparer.

Depuis les ordonnances du 22 septembre 2017, et notamment l'ordonnance n°3 nommée "ordonnance relative à la prévisibilité et à la sécurisation des relations de travail", le code du travail prévoit que " *le juge octroie au salarié une indemnité à la charge de l'employeur, dont le montant est compris entre les montants minimaux et maximaux fixés à l'article L. 1235-3* ".

Et l'article L. 1235-3-1 poursuit en listant les cas de nullité entachant un licenciement, rendant inapplicable lesdits plafonds.

Par ailleurs, dans ses avis rendus le 17 juillet 2019, la formation plénière de la Cour de cassation valide la conventionnalité de ce barème.

La partie demanderesse a plaidé la non-application du " barème Macron " au motif que le licenciement était intervenu juste après l'adoption de cette réforme, s'appuyant sur son inconventionnalité supposée au regard du droit européen.

Pour autant, elle n'apporte aucun élément permettant une analyse *in concreto* justifiant d'une situation difficile telle que l'application du dispositif pourrait être remis en cause.

En conséquence, le Conseil condamne la [REDACTED] à verser à Monsieur [REDACTED] la somme de 3 750,40 euros bruts (deux mois de salaire) à titre d'indemnité pour licenciement sans cause réelle et sérieuse.

Sur les demandes d'indemnités légale de licenciement, compensatrice de préavis et congés payés s'y afférents

L'article L. 1234-1 du code du travail dispose :

" Lorsque le licenciement n'est pas motivé par une faute grave, le salarié a droit :
1° S'il justifie chez le même employeur d'une ancienneté de services continus inférieure à six mois, à un préavis dont la durée est déterminée par la loi, la convention ou l'accord collectif de travail ou, à défaut, par les usages pratiqués dans la localité et la profession

2° S'il justifie chez le même employeur d'une ancienneté de services continus comprise entre six mois et moins de deux ans, à un préavis d'un mois ;

3° S'il justifie chez le même employeur d'une ancienneté de services continus d'au moins deux ans, à un préavis de deux mois.

Toutefois, les dispositions des 2° et 3° ne sont applicables que si la loi, la convention ou l'accord collectif de travail, le contrat de travail ou les usages ne prévoient pas un préavis ou une condition d'ancienneté de services plus favorable pour le salarié. "

L'article L. 1234-5 du même code poursuit :

" Lorsque le salarié n'exécute pas le préavis, il a droit, sauf s'il a commis une faute grave, à une indemnité compensatrice.

L'inexécution du préavis, notamment en cas de dispense par l'employeur, n'entraîne aucune diminution des salaires et avantages que le salarié aurait perçus s'il avait accompli son travail jusqu'à l'expiration du préavis, indemnité de congés payés comprise.

L'indemnité compensatrice de préavis se cumule avec l'indemnité de licenciement et avec l'indemnité prévue à l'article L. 1235-2. "

Et l'article L. 1234-9 du code du travail énonce :

" Le salarié titulaire d'un contrat de travail à durée indéterminée, licencié alors qu'il compte 8 mois d'ancienneté ininterrompus au service du même employeur, a droit, sauf en cas de faute grave, à une indemnité de licenciement.

Les modalités de calcul de cette indemnité sont fonction de la rémunération brute dont le salarié bénéficiait antérieurement à la rupture du contrat de travail. Ce taux et ces modalités sont déterminés par voie réglementaire. "

Comme évoqué ci-dessus, le licenciement de Monsieur [REDACTED] est dépourvu de cause réelle et sérieuse.

En conséquence, le Conseil fait droit aux demandes de Monsieur [REDACTED] à hauteur des sommes suivantes :

- Indemnité compensatrice de préavis : 3 750,40 € (deux mois de salaire),
- Congés payés y afférents : 450,05 € (cinq jours de congés payés),
- Indemnité légale de licenciement : 1 203,49 € (deux ans, cinq mois et 27 jours d'ancienneté).

Sur la demande de dommages et intérêts pour préjudice moral

Le caractère vexatoire d'une mesure de licenciement sera reconnu lorsque la procédure engagée à l'égard du salarié a été de nature à le discréditer ou à porter atteinte à sa dignité.

Le salarié doit démontrer l'existence d'un préjudice subi en raison des conditions dans lesquelles le licenciement a été prononcé.

Ce préjudice peut notamment résulter de :

- La brutalité et la soudaineté de la mise à l'écart et de la mesure de licenciement, notamment lorsque le salarié aura une grande ancienneté et de bons résultats professionnels ;
- De l'impact négatif d'une mise à l'écart sur l'image et la réputation professionnelle d'un salarié.

Toute procédure de licenciement, quel que soit le motif, doit être mise en œuvre dans des conditions respectueuses du salarié.

Tout abus, causant un préjudice au salarié, peut donner lieu à réparation, et ce indépendamment du bien-fondé de la mesure de licenciement.

En l'espèce, Monsieur TAIBE ne justifie d'aucun préjudice distinct qui ne soit pas réparé par l'octroi des salaires qui lui sont dus pour la période considérée et sur lesquelles l'employeur sera soumis à verser des cotisations sociales en fonction de la nouvelle classification du salarié.

En conséquence, le Conseil déboute Monsieur  de sa demande de dommages et intérêts pour préjudice moral.

Sur le remboursement de la cotisation de mutuelle santé

Selon les articles L. 911-1 à L. 911-8 du code de la sécurité sociale, tout employeur du secteur privé a l'obligation de proposer une couverture complémentaire santé collective à ses salariés.

L'employeur doit faire bénéficier tous ses salariés, quelle que soit leur ancienneté dans l'entreprise, d'un régime de remboursement complémentaire des frais de santé.

L'avenant n° 84 du 28 avril 2008 relatif à la mise en place d'un régime complémentaire de remboursement de frais de soins de santé, dispose :

"(...)

Article 1er

Champ d'application

Le régime "remboursement complémentaire de frais de soins de santé" est applicable à toutes les entreprises entrant dans le champ d'application de la convention collective nationale du commerce de détail des fruits et légumes, épicerie et produits laitiers.

(...)

Article 3

3.2. Dispenses d'affiliation

Par dérogation au caractère obligatoire du présent régime de frais de soins de santé, les salariés ne peuvent se prévaloir, sur demande écrite de leur part et après que l'employeur les a préalablement informés des conséquences de leur choix, que des cas de dispense de droit visés aux articles L. 911-7, III, 2e alinéa, et D. 911-2 et suivants du code de la sécurité sociale ainsi que celle de l'article R. 242-1-6, 2°, c, du code de la sécurité sociale."

S'agissant d'une mesure obligatoire, Monsieur [REDACTED] ne peut pas se justifier en prétendant qu'il n'en a jamais bénéficié, au motif qu'aucune information sur ce dispositif ne lui a jamais été communiqué.

En outre, il ne produit aucun justificatif médical établissant un quelconque préjudice.

Par ailleurs, Monsieur [REDACTED] ne relève d'aucun des cas d'exonérations prévues par les dispositions conventionnelles.

Il ne peut donc pas prétendre à un quelconque remboursement de la cotisation salariale de mutuelle.

Le conseil déboute Monsieur [REDACTED] de l'intégralité de sa demande.

Sur la remise des documents de fin de contrat conformes à la décision

Aux termes de l'article L. 1234-19 du code du travail, " à l'expiration du contrat de travail, l'employeur délivre au salarié un certificat dont le contenu est déterminé par voie réglementaire ".

Selon 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...".

Compte-tenu de la décision arrêtée par le Conseil, il convient d'ordonner à la [REDACTED] la remise des documents de fin de contrat conformes au présent jugement, sans qu'il soit nécessaire de l'assortir d'une astreinte.

Sur la demande formulée au titre de l'article 700 du code de procédure civile

L'article 700 du code de procédure civile dispose :

" Le juge condamne la partie tenue aux dépens ou qui perd son procès à payer :

1° A l'autre partie la somme qu'il détermine, au titre des frais exposés et non compris dans les dépens ;

2° Et, le cas échéant, à l'avocat du bénéficiaire de l'aide juridictionnelle partielle ou totale une somme au titre des honoraires et frais, non compris dans les dépens, que le bénéficiaire de l'aide aurait exposés s'il n'avait pas eu cette aide. Dans ce cas, il est procédé comme il est dit aux alinéas 3 et 4 de l'article 37 de la loi n° 91-647 du 10 juillet 1991.

Dans tous les cas, le juge tient compte de l'équité ou de la situation économique de la partie condamnée. Il peut, même d'office, pour des raisons tirées des mêmes considérations, dire qu'il n'y a pas lieu à ces condamnations. Néanmoins, s'il alloue une somme au titre du 2° du présent article, celle-ci ne peut être inférieure à la part contributive de l'Etat. "

Monsieur [REDACTED] obtient gain de cause sur une partie de ses demandes ;

Il a dû engager des frais au titre de la présente procédure ;

Il serait économiquement injustifié de lui laisser en supporter la charge :

Il sera donc fait droit à sa demande sur ce chef, à hauteur de 1 000,00 euros.

Sur la demande formulée par la [REDACTED] sur le fondement de l'article 700 du code de procédure civile

Le Conseil juge qu'il n'est pas inéquitable de laisser à charge de la [REDACTED] les frais irrépétibles qu'elle a dû engager dans la présente instance et qu'en conséquence, elle sera déboutée de sa demande.

Sur l'intérêt légal

En vertu des articles 1231-6 et 1231-7 du code civil, les créances salariales sont productives d'intérêts au taux légal à compter du jour de la présentation à l'employeur de la lettre le convoquant devant le bureau de jugement, soit en l'espèce le 7 décembre 2017, tandis que les créances indemnitaires sont productives d'intérêts au taux légal à compter du prononcé du jugement.

Sur les dépens

L'article 696 du code de procédure civile dispose :

" 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. Les conditions dans lesquelles il peut être mis à la charge d'une partie qui bénéficie de l'aide juridictionnelle tout ou partie des dépens de l'instance, sont fixées par les dispositions de la loi n° 91-647 du 10 juillet 1991 et du décret n° 91-1266 du 19 décembre 1991 "

La [REDACTED] succombe à l'instance ;
Elle devra donc supporter les dépens éventuels de la présente instance, y compris les frais d'huissier en cas d'exécution forcée de la présente décision.

Sur la demande d'exécution provisoire

Vu les articles 515 et suivants du code de procédure civile ;

Vu l'article R. 1454 28 du code du travail ;

Le conseil considère qu'il n'y a pas lieu d'ordonner l'exécution provisoire au-delà des dispositions applicables de droit.

PAR CES MOTIFS

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

FIXE le salaire mensuel brut de Monsieur [REDACTED] à la somme de 2 059,63 €, au 1^{er} mars 2017 ;

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

En conséquence,

CONDAMNE la [REDACTED] à verser à Monsieur [REDACTED] les sommes suivantes :

- 3 750,40 € (trois-mille-sept-cent-cinquante euros et quarante centimes), à titre de l'indemnité pour licenciement sans cause réelle et sérieuse,
- 1 203,49 € (mille-deux-cent-trois euros et quarante-neuf centimes), à titre d'indemnité de licenciement,
- 3 750,40 € (trois-mille-sept-cent-cinquante euros et quarante centimes), à titre d'indemnités compensatrice de préavis,
- 450,05 € (quatre-cent-cinquante euros et cinq centimes), à titre des congés payés y afférents,
- 16 786,90 € (seize-mille-sept-cent-quatre-vingt-six euros et quatre-vingt-dix centimes), à titre de rappel de salaire au titre du salaire minimal conventionnel,
- 1 000,00 € (mille euros), sur le fondement de l'article 700 du code de procédure civile ;

DIT que les créances salariales produiront intérêts au taux légal à compter du 7 décembre 2017, date de présentation à l'employeur de la lettre le convoquant devant le bureau de conciliation et d'orientation, et que les créances indemnitaires produiront intérêts au taux légal à compter du présent jugement conformément aux dispositions des articles 1231-6 et 1231-7 du code civil ;

ORDONNE à la [REDACTED] de remettre les documents de fin de contrat conformes au présent jugement ;

DIT n'y avoir lieu d'ordonner l'exécution provisoire au-delà de l'exécution provisoire de droit ;

DEBOUTE Monsieur [REDACTED] du surplus de ses demandes,

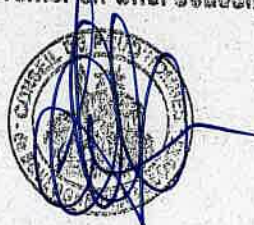
DEBOUTE la [REDACTED] de sa demande au titre de l'article 700 du code de procédure civile ;

CONDAMNE la [REDACTED] aux entiers dépens de l'instance.

Le greffier,



En foi de quoi, la présente expédition,
certifiée conforme à la minute, est délivrée
par le Greffier en Chef soussigné



Le président,



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



Boulogne, le 21/06/21
Le Greffier

En conséquence
la République Française maintient son attitude de
juste refus de toute dérogation à l'application
des principes généraux de son régime de la République
et des institutions de son régime de la République
et des principes généraux de son régime de la République
et des principes généraux de son régime de la République

Le 10/11/54

Le Général

