

CONSEIL DE PRUD'HOMMES
DE PARIS
SERVICE DU DÉPARTAGE
27, rue Louis Blanc
75484 PARIS CEDEX 10
Tél : 01.40.38.52.39

RÉPUBLIQUE FRANÇAISE
AU NOM DU PEUPLE FRANÇAIS

JUGEMENT
contradictoire et en premier ressort

CC

SECTION
Commerce chambre 6

N° RG F 18/02179 - N° Portalis
352I-X-B7C-JMAXM

N° de minute : D/BJ/2021/745

Prononcé par mise à disposition au greffe le 09 juillet 2021 en
présence de Monsieur Charlie CAMPBELL, Greffier

Composition de la formation lors des débats :

Madame Martine TIMSIT, Présidente Juge départiteur
Madame Valérie JACQUOT, Conseiller Employeur
Assesseur

assistée de Monsieur Charlie CAMPBELL, Greffier

ENTRE

Notification le :

M. [REDACTED] Z [REDACTED]
[REDACTED]
[REDACTED]

Date de réception de l'A.R. :

Assisté de Me Rachel SPIRE
(Avocate au barreau de PARIS)

par le demandeur:

DEMANDEUR

par le défendeur :

ET

S.A.S. AAF LA PROVIDENCE II
LA RIGOURDIERE
06 RUE DE CHATILLON
35510 CESSON SEVIGNE
Représentée par Me Hugues WEDRYCHOWSKI
(Avocat au barreau de PARIS)

DEFENDEUR

Expédition revêtue de la
formule exécutoire

délivrée :

le :

à :

PROCÉDURE

- Saisine du Conseil : 21 mars 2018
- Convocation de la partie défenderesse par lettre recommandée dont l'accusé réception a été retourné au greffe avec signature en date du 26 mars 2018
- Audience de conciliation le 24 avril 2018
- Audiences de jugement le 10 septembre 2018 et le 06 février 2019
- Prononcé fixé au 03 avril 2019 puis prorogé au 26 avril 2019
- Partage de voix prononcé le 26 avril 2019
- Débats à l'audience de départage du 18 mai 2021 à l'issue de laquelle les parties ont été avisées de la date et des modalités du prononcé initialement fixé au 06 juillet 2021 puis prorogé au 09 juillet 2021 en raison d'une surcharge du magistrat.

DEMANDES PRÉSENTÉES AU DERNIER ETAT DE LA PROCÉDURE

Chefs de la demande

- Fixer le salaire de référence à 1845,75 euros bruts
- Article 6 de l'accord collectif étendu du 6 décembre 2013 25 964,87 €
- Indemnité compensatrice de congés payés acquis non pris 3 174,69 € Brut
- Dommages et intérêts sur le fondement de l'article L.1222-1 du code du travail et de l'article 1240 du code civil 22 149,00 € Net
- Dommages et intérêts sur le fondement de l'article L. 1152-1 et suivants et L. 4121-1 du code du travail 22 149,00 € Net
- Résiliation judiciaire du contrat de travail aux torts de l'employeur, à la date du jugement à intervenir
- Indemnité de licenciement légale 4 014,46 € Net
- Indemnité compensatrice de préavis 5 537,25 € Brut
- Congés payés afférents 553,73 €
- Dommages et intérêts pour perte illicite de l'emploi 44 298,00 €
- A titre subsidiaire : indemnité pour licenciement injustifié 14 766,00 €
- Remise de bulletin(s) de paie et des documents de fin de contrat conformes au jugement à intervenir, sous astreinte de 300 euros par jour de retard et par document, dont le Conseil se réservera le contentieux de la liquidation
- Article 700 du Code de Procédure Civile 3 000,00 €
- Exécution provisoire article 515 C.P.C.
- Intérêts au taux légal et anatocisme

Demandes présentées en défense

S.A.S. AAF LA PROVIDENCE II

- Débouter M. Z. [REDACTED] de sa demande de résiliation de son contrat de travail
- A titre subsidiaire :
- Limiter strictement l'allocation de dommages intérêts éventuellement dus à la somme de 5 537 € soit 3 mois de salaires
- En tout état de cause :
- Débouter M. Z. [REDACTED] de toutes ses autres demandes fins et conclusions
- Dépens

EXPOSÉ DU LITIGE

Monsieur Z [REDACTED] a été engagé à compter du 5 septembre 2013 par la société AAF LA PROVIDENCE II (ci-après désignée « la société ») en qualité de gardien concierge, pour assurer le remplacement de la gardienne en poste qui se trouvait en arrêt longue maladie.

La relation de travail était régie par la convention collective des gardiens, concierges et employés d'immeubles.

Suivant les bulletins de paie remis au salarié, il relevait de la catégorie B, coefficient 275 suivant la classification de la convention collective. Son salaire mensuel brut de base a été fixé à 1615,13 euros, auquel s'ajoutait une indemnité tri sélectif de 41,40 euros bruts. A compter du mois de novembre 2014, son salaire mensuel brut a été porté à 1.681,40 euros, indemnité tri sélectif incluse.

Aucun contrat de travail écrit n'a été soumis au salarié lors de son embauche, la société ayant dès lors indiqué au salarié par courrier recommandé avec accusé de réception du 21 janvier 2015 que son contrat devait être requalifié en contrat de travail à durée indéterminée. Elle lui adressait par ce même courrier un projet de contrat de travail à durée indéterminée avec effet rétroactif au 5 septembre 2013 que Monsieur Z [REDACTED] n'a pas signé.

Madame [REDACTED] a repris ses fonctions le 2 février 2015.

Par courriel adressé à Monsieur Z [REDACTED] le 2 février 2015, l'employeur a proposé au salarié d'avoir un entretien le 3 février suivant pour faire le point sur sa situation administrative au sein de la société. Par courriel du 5 février 2015, l'employeur a demandé à Monsieur Z [REDACTED] de restituer les clés de la loge et le téléphone portable de fonction.

Monsieur Z [REDACTED] ne s'est pas rendu à l'entretien du 3 février 2015, ayant été placé en arrêt de travail pour cause de maladie non professionnelle à compter de cette date, lequel arrêt de travail a été renouvelé sans interruption jusqu'au 31 mai 2021, et le salarié n'a pas repris le travail depuis lors.

Monsieur Z [REDACTED] a saisi le Conseil de prud'hommes de Paris le 21 mars 2018. En l'absence de conciliation, l'affaire a été renvoyée en bureau de jugement et retenue à l'audience du 6 février 2019. Le procès-verbal de partage de voix est du 26 avril 2019.

A l'audience de départage du 18 mai 2021, Monsieur Z [REDACTED], assisté de son avocat, demande au Conseil de fixer son salaire de référence à la somme de 1.845,75 euros bruts et de prononcer la résiliation judiciaire du contrat de travail et dire que la rupture produit les effets d'un licenciement nul ou, à tout le moins, sans cause réelle et sérieuse. Il sollicite la condamnation de la société défenderesse à lui payer les indemnités et rappels de salaires détaillés ci-dessus.

La société AAF LA PROVIDENCE II, représentée par son avocat, conclut, à titre principal, au débouté de l'ensemble des demandes de Monsieur Z [REDACTED] et sollicite, à titre subsidiaire, au cas où le Conseil estimerait fondée la demande de résiliation judiciaire du contrat et prononcerait un licenciement sans cause réelle et sérieuse, de limiter strictement l'indemnité due à la somme de 5.537 euros correspondant à 3 mois de salaires. Elle maintient, en tout état de cause, le rejet du surplus des demandes du requérant et sollicite, à titre reconventionnel, la condamnation de ce dernier aux dépens et à lui verser une indemnité de 3000 euros au titre de l'article 700 du code de procédure civile.

En application des dispositions de l'article 455 du code de procédure civile, il est expressément fait référence aux conclusions déposées par les parties et reprises oralement à l'audience pour un exposé plus ample de leurs moyens et des faits de la cause.

L'affaire a été mise en délibéré et la date de prononcé par mise à disposition au greffe a été fixée au 6 juillet 2021, avec prorogation au 9 juillet 2021 en raison d'une surcharge de dossiers du juge départiteur.

MOTIFS DE LA DECISION

A titre liminaire, sur la qualification du contrat de travail :

Monsieur Z [REDACTED] sollicite, dans ses conclusions la qualification de son contrat de travail en contrat de travail à durée indéterminée faute d'avoir disposé d'un contrat de travail à durée déterminés écrit et réclame à ce titre le versement d'une indemnité de requalification à hauteur de 3700 euros, demande indemnitaire qui n'est toutefois pas reprise dans le dispositif de ses conclusions.

Or, le Conseil rappelle qu'en vertu de l'article R.1453-5 du code du travail créé par le décret n°2016-60 du 20 mai 2016, applicable aux instances introduites devant les conseils de prud'hommes à compter du 1er août 2016, « *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. A défaut, elles sont réputées les avoir abandonnés et il n'est statué que sur les dernières conclusions communiquées.* »

Cette demande indemnitaire n'ayant pas été reprise dans les conclusions du requérant visées à l'audience de départage, elle ne peut donc être prise en compte.

Le Conseil rappelle en outre, en tant que de besoin, qu'en application de l'article L.1221-2 du code du travail, le contrat de travail à durée indéterminée est la forme normale et générale de la relation de travail, sauf à conclure un contrat de travail à durée déterminée dans les formes prescrites par l'article L.1242-12 du code du travail.

En l'espèce, il est constant qu'aucun contrat de travail à durée déterminée n'a été conclu entre les parties et que la société en a pris acte en indiquant par courrier du 21 janvier 2015 à Monsieur Z [REDACTED] que son contrat de travail devait être en conséquence qualifié de contrat à durée indéterminée (CDI), lequel n'a pas besoin d'être formalisé par écrit, l'employeur lui ayant en outre proposé de régulariser un CDI écrit à effet de sa date d'embauche que le salarié n'a toutefois jamais signé.

Le contrat de travail litigieux n'ayant en conséquence jamais été un contrat de travail à durée déterminée, la demande de requalification en CDI est dès lors sans objet.

Sur la résiliation du contrat de travail :

Sur le fondement des articles 1184 du code civil (dans sa rédaction en vigueur avant le 1^{er} octobre 2016 applicable au présent contrat de travail) et L.1231-1 du code du travail, le salarié peut obtenir la résiliation judiciaire de son contrat de travail aux torts de l'employeur en cas de manquements de ce dernier à ses obligations contractuelles rendant impossible la poursuite de celui-ci.

La date de la résiliation du contrat de travail ne peut être fixée qu'au jour de la décision qui la prononce dès lors que le contrat n'a pas été rompu avant cette date.

En l'espèce, Monsieur Z [REDACTED] fonde sa demande sur la violation par l'employeur, d'une part de son obligation d'exécuter de bonne foi le contrat de travail, et d'autre part de son obligation de sécurité.

Il convient donc d'examiner successivement les manquements reprochés à l'employeur.

- Sur l'exécution déloyale du contrat de travail :

En vertu de l'article L.1222-1 du code du travail, le contrat de travail doit être exécuté de bonne foi. L'obligation de bonne foi s'impose à l'employeur et le non-respect de cette obligation est donc invocable chaque fois que l'employeur ne respecte pas une règle légale, conventionnelle, contractuelle ou simplement d'usage dont il a connaissance.

En l'espèce, Monsieur Z [REDACTED] invoque une série de manquements de l'employeur à ses obligations caractérisant selon lui une exécution fautive du contrat de travail.

Au vu des éléments versés aux débats, le Conseil opère les constats suivants.

Concernant en premier lieu l'absence de contrat de travail écrit soumis au salarié, il a été vu précédemment que s'agissant d'un contrat de travail à durée indéterminée, la forme écrite n'est pas obligatoire. L'intégralité des bulletins de paie ayant par ailleurs été communiqués au salarié depuis son embauche le 5 septembre 2013, ce dernier était en mesure de connaître les conditions de son emploi, tant au regard de ses fonctions de gardien concierge, que de sa qualification découlant de la convention collective, de sa durée de travail à temps complet et de sa rémunération.

Ce premier grief n'est donc pas retenu.

S'agissant en deuxième lieu de l'absence de fourniture d'un logement de fonction, il résulte des articles 18 et 20 de la convention collective applicable au contrat, qu'en tant que gardien soumis au régime dérogatoire de la catégorie B, Monsieur Z [REDACTED] souligne à juste titre qu'il devait obligatoirement bénéficier d'un logement de fonction.

N'ayant pas conclu de contrat de travail à durée déterminée avec le salarié qui indiquerait sa fonction de remplaçant de la gardienne en poste et se trouvant en arrêt longue maladie, c'est en revanche à tort que la société se prévaut en réplique des dispositions dérogatoires de l'article 26 de ladite convention.

Ce manquement est donc établi.

Concernant en troisième lieu de la non application du salaire minimum conventionnel et de l'inégalité de traitement du point de vue de sa rémunération par rapport à celle perçue par la gardienne habituelle de la résidence, le Conseil observe tout d'abord que le salaire perçu par Monsieur Z [REDACTED] a été rectifié conformément à sa classification conventionnelle à compter du mois de novembre 2014, comme en atteste les bulletins de paie, le salarié percevant ainsi un salaire brut mensuel de base de 1.657,75 euros, auquel s'ajoute l'indemnité de tri sélectif d'un montant qui a été porté à 46 euros.

Il importe ensuite de signaler que Monsieur Z [REDACTED] bénéficiait d'un CDI, et n'avait donc pas la fonction de remplaçant, et qu'il ne peut dès lors se prévaloir de l'obligation qui aurait été faite à l'employeur de lui verser un salaire identique à celui de Madame [REDACTED], lequel s'élevait avant l'embauche de Monsieur Z [REDACTED] à 2.214,99 euros bruts.

Il convient encore de rappeler que le principe "à travail égal, salaire égal" signifie que deux salariés ayant le même travail, la même ancienneté, la même formation, la même qualification, que rien ne permet de distinguer objectivement, doivent percevoir la même rémunération, laquelle englobe le salaire, les gratifications, les primes exceptionnelles et autres avantages.

C'est au salarié qui l'invoque d'apporter des éléments susceptibles de caractériser une inégalité. Or, Monsieur Z. se contente à cet égard de produire les bulletins de paie de Madame pour les mois de juin, juillet et août 2013, laquelle bénéficiait toutefois d'une ancienneté bien supérieure à celle du salarié, remontant au 2 mai 1997.

Il existait donc une raison objective de faire bénéficier Madame d'une rémunération supérieure à celle de Monsieur Z.

Les griefs liés à la rémunération seront donc écartés.

S'agissant en quatrième lieu de l'absence de tout suivi médical reproché à l'employeur, il n'est pas contesté par la société qu'elle n'a jamais organisé la visite médicale d'embauche prévue par l'article R.4624-10 du code du travail dans sa version applicable au litige, ni de visite périodique.

La société estime toutefois que Monsieur Z. n'établissant pas le préjudice subi en raison de cette absence de suivi médical, ce manquement ne saurait être retenu.

Or, si la jurisprudence citée par la défenderesse prévoit en effet la nécessité pour un salarié réclamant une réparation financière à ce titre de justifier du préjudice allégué, ce dont il sera tenu compte dans l'évaluation de l'indemnisation demandée par Monsieur Z., il n'en demeure pas moins que la société, à laquelle incombe l'obligation d'assurer la sécurité et de préserver la santé de ses salariés, a bien manqué à cette obligation en assurant aucun suivi médical au bénéfice de ce salarié, dont les fonctions justifiaient pourtant une visite confirmant son aptitude au poste.

Ce manquement sera donc retenu.

Concernant en cinquième lieu l'absence de maintien de salaire pendant les arrêts de travail, la société ne conteste pas ne pas avoir versé à Monsieur Z. les indemnités de prévoyance auxquelles il avait droit en application des dispositions légales reprises par la convention collective entre le 4 mars 2015 et le 3 septembre 2018. La société indique néanmoins avoir ultérieurement régularisé la situation du salarié en lui reversant, à compter du mois de septembre 2018 ces indemnités.

Il ressort des pièces versées au dossier de la défenderesse que l'employeur a versé successivement au salarié la somme de 9.072,20 euros nets par chèque adressé le 13 septembre 2018, puis la somme de 1.033,83 euros nets par chèque adressé le 17 octobre 2018, soit la somme totale de 10.106,03 euros au titre des indemnités de prévoyance.

Or, selon les calculs opérés par le demandeur sur la base des textes et accord applicables, et ne donnant lieu à aucune observation de la part de la défenderesse, ces versements ne correspondent pas à la totalité des compléments de salaires dus au requérant, qui s'élève à la somme de 25.964,87 euros.

Dès, eu égard au caractère tardif et incomplet de cette régularisation et de l'important manque à gagner financier occasionné au salarié du fait de cette irrégularité, ce manquement est caractérisé.

Il convient en outre de condamner la société à verser à Monsieur Z. le complément d'indemnités de prévoyance lui restant dû et s'élevant à la somme de 15.858,84 euros.

S'agissant en sixième et dernier lieu de la disparition abusive des jours de congés payés acquis des bulletins de paie, Monsieur Z. fait valoir que lors de son placement en arrêt maladie, il avait acquis 43 jours de congés payés qu'il a été dans l'impossibilité de prendre dès lors qu'il n'a jamais repris le travail.

La société estime qu'aucun manquement ne peut être retenu sur ce point, dans la mesure où le salarié n'a jamais repris son travail et que le report des congés non posés suppose une telle reprise.

En droit, lorsque le salarié s'est trouvé dans l'impossibilité de prendre ses congés payés avant la fin de la période de prise des congés en raison d'absences liées à une maladie (Cass. soc., 24 février 2009, n°07-44.488), un accident du travail ou une maladie professionnelle (Cass. soc., 27 septembre 2007, n°05-42.293) ou pour rechute d'accident du travail (Cass. soc., 16 février 2012, n°10-21.300), les congés payés acquis doivent être reportés après la date de reprise du travail ou, en cas de rupture, être indemnisés au titre de l'article L. 3141-28 du code du travail.

S'il résulte de ces dispositions qu'aucun manquement ne peut être retenu à ce titre à l'encontre de l'employeur, Monsieur Z. se trouvera en revanche bien fondé à obtenir une indemnité compensatrice de congés payés en cas de résiliation judiciaire de son contrat de travail.

Il résulte des développements qui précèdent que trois des six manquements invoqués par le demandeur sont retenus par le Conseil et qu'il s'agit de manquements suffisamment importants eu égard aux obligations de l'employeur pour caractériser une exécution déloyale du contrat.

Le Conseil ayant toutefois écarté trois des manquements exposés par le salarié, et ce dernier ne justifiant pas par ailleurs du préjudice occasionné par l'absence de visite médicale ni du détail de l'indemnité de 22.149 euros bruts qu'il réclame à titre de dommages et intérêts, il y a lieu de fixer à 4.000 euros le montant de l'indemnité qui lui sera allouée à ce titre.

- Sur le harcèlement moral et le manquement à l'obligation de sécurité de l'employeur:

L'article L.1152-1 du code du travail dispose qu'aucun salarié ne doit subir les agissements répétés de harcèlement moral qui ont pour objet ou pour effet une dégradation de ses conditions de travail susceptibles de porter atteinte à ses droits et à sa dignité, d'altérer sa santé physique ou mentale ou de compromettre son avenir professionnel.

L'article L.1154-1 du même code dispose que, en cas de litige, le salarié présente des éléments de fait laissant supposer l'existence d'un harcèlement. Si cette présomption est établie, il incombe à la partie défenderesse de prouver que ces agissements ne sont pas constitutifs d'un tel harcèlement et que sa décision est justifiée par des éléments objectifs étrangers à tout harcèlement.

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 et de la pénibilité au travail ;

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. »

Il résulte de cet article que l'employeur, tenu d'une obligation de sécurité en matière de protection de la santé et de la sécurité des travailleurs dans l'entreprise, doit en assurer l'effectivité.

Au vu des éléments versés aux débats, le Conseil relève que les faits de harcèlement dont se plaint Monsieur Z., et qui sont étayés par ses propres déclarations ainsi que par une attestation d'un habitant de l'immeuble faisant état du comportement désobligeant de Madame K., visent exclusivement les agissements à son égard de cette dernière, à partir du moment où elle est retournée dans son logement de fonction après son hospitalisation en janvier 2014.

Or, il est constant que la gardienne se trouvait à l'époque des faits en arrêt longue maladie, n'ayant repris ses fonctions que le 2 février 2015, et que son contrat de travail se trouvait alors suspendu. Il importe également de relever que Madame K. n'exerçait aucune autorité de fait sur Monsieur Z.

L'existence d'une situation de harcèlement moral imputable à l'employeur ne saurait dès lors être retenue et la demande de dommages et intérêts formulée à ce titre par le requérant sera donc rejetée.

Il n'en demeure pas moins que la société, alertée à plusieurs reprises et dès le 30 janvier 2014 par Monsieur Z [REDACTED] des agissements nuisibles de Madame D [REDACTED] tant son égard que vis-à-vis de la copropriété, était tenue de vérifier la réalité des comportements dénoncés par le salarié et de prendre les mesures nécessaires pour remédier le cas échéant à la dégradation de l'environnement de travail de Monsieur Z [REDACTED] et prévenir les risques occasionnés par cette situation sur l'état de santé de son salarié.

Or, il ressort des pièces versées aux débats que l'employeur n'a commencé à réagir qu'à compter du 22 janvier 2015, en convoquant Monsieur Z [REDACTED] à un entretien le 10 février 2015, tout en décidant de remettre Madame D [REDACTED] dans ses fonctions à compter du 2 février 2015.

Par ailleurs, les éléments médicaux produits par Monsieur Z [REDACTED] font état d'un état dépressif profond lié à ses conditions de travail qui entrainera un arrêt maladie ininterrompu du salarié à partir du 3 février 2015.

Il résulte de ces éléments que l'employeur a manqué à son obligation de sécurité vis-à-vis de Monsieur Z [REDACTED].

Il apparaît donc justifié d'allouer au requérant la somme de 5.000 euros en réparation de son préjudice spécifique découlant de ce manquement.

- Sur les effets des manquements de l'employeur sur le contrat de travail de Monsieur Z [REDACTED]

Lorsque les manquements de l'employeur sont établis et d'une gravité suffisante et s'ils ont été de nature à empêcher la poursuite du contrat de travail, la demande de résiliation judiciaire du contrat de travail doit être accueillie, avec effet à la date de la décision la prononçant, lorsqu'à cette date le contrat de travail est toujours en cours.

Au cas d'espèce, il est constant que le contrat de travail de Monsieur Z [REDACTED] n'était pas rompu à la date de l'audience de départage, même si ce contrat s'est trouvé suspendu par l'effet de l'arrêt maladie prolongé du salarié à compter du 3 février 2015.

Il résulte des développements qui précèdent que quatre manquements de l'employeur à ses obligations légales, conventionnelles et contractuelles sont retenus par le Conseil.

La société défenderesse considère que les manquements lui étant reprochés par le salarié sont anciens et ont été en outre régularisés s'agissant de ses revendications salariales, de sorte que la résiliation judiciaire du contrat à ses torts ne saurait être prononcée.

Le Conseil observe toutefois que la suspension du contrat du fait de l'arrêt maladie du salarié a été en lien direct avec ses conditions de travail et que le manquement de la société à son obligation de sécurité a eu des effets durables, Monsieur Z [REDACTED] n'ayant pas été en mesure de reprendre une quelconque activité professionnelle. Il importe de noter à cet égard que le demandeur a été placé en état d'invalidité, catégorie 2 (correspondant à la situation d'un salarié ayant perdu 2/3 de ses capacités de travail, ou de gain et qui ne peut pas reprendre normalement son activité) à compter du 3 février 2018 et reconnu travailleur handicapé depuis le 9 février 2021.

Le Conseil retient en outre que dès le 30 janvier 2015, le contrôleur du travail avait alerté la société sur sa responsabilité découlant de « *la situation anormale créée par la présence de deux salariés titulaires de la même fonction de gardien et du même poste dans le même immeuble* » et que les préjudices éventuels subis par les salariés concernés lui incombaient. Or, force est de constater que cette anomalie n'était toujours pas résolue au jour de l'audience du 18 mai 2021.

Au vu de l'ensemble de ces éléments, le Conseil considère que les manquements constitués revêtent un caractère de gravité empêchant la poursuite du contrat de travail.

Il y a donc lieu de faire droit à la demande de résiliation judiciaire du contrat aux torts de l'employeur, avec effet à la date de prononcé du présent jugement.

Par ailleurs, si la demande du salarié est justifiée, celle-ci produit les effets d'un licenciement sans cause réelle et sérieuse ou le cas échéant d'un licenciement nul lorsque les causes à l'origine de la résiliation entraînent la nullité du licenciement.

Le harcèlement moral imputable à l'employeur n'ayant pas été retenu au cas d'espèce, il y a lieu de dire que la résiliation du contrat doit produire les effets d'un licenciement sans cause réelle et sérieuse.

Sur les conséquences indemnitaires de la résiliation judiciaire:

A titre liminaire, il convient de fixer le salaire de référence de Monsieur Z [REDACTED].

L'article R.1234-4 du code du travail (dont les règles sont reprises à l'article 16 de la convention collective) dispose que :

« Le salaire à prendre en considération pour le calcul de l'indemnité de licenciement est, selon la formule la plus avantageuse pour le salarié :

1° Soit la moyenne mensuelle des douze derniers mois précédant le licenciement, ou lorsque la durée de service du salarié est inférieure à douze mois, la moyenne mensuelle de la rémunération de l'ensemble des mois précédant le licenciement ;

2° Soit le tiers des trois derniers mois. Dans ce cas, toute prime ou gratification de caractère annuel ou exceptionnel, versée au salarié pendant cette période, n'est prise en compte que dans la limite d'un montant calculé à due proportion. »

Il convient de préciser que les salaires à prendre en compte sont ceux des mois complètement travaillés.

Les bulletins de salaire des trois derniers mois complètement travaillés par Monsieur Z [REDACTED] (soit novembre et décembre 2014 et janvier 2015) aboutissent à une moyenne de 2.107 euros bruts.

Le Conseil ne pouvant cependant statuer ultra petita, le salaire brut de référence sera fixé à la somme de 1.845,75 euros conformément à la demande du requérant.

S'agissant de l'ancienneté du salarié à prendre en compte pour le calcul de ses indemnités, il convient de rappeler que la période de suspension du contrat de travail pour maladie n'entre pas en compte pour la détermination de la durée d'ancienneté (cf. notamment sur ce point Cass. soc. 30-9-2020 n 18-18.265).

Monsieur Z [REDACTED], embauché à compter du 5 septembre 2013 et ayant été mis en arrêt maladie continu à partir du 3 février 2015 disposait dès lors, comme le souligne valablement la société, d'une ancienneté de 17 mois de travail effectif (soit 1,5 an), la convention collective ne comportant pas de disposition dérogatoire plus favorable sur le calcul de l'ancienneté.

Compte tenu de ces éléments, les indemnités dues au requérant seront fixées aux sommes suivantes:

- 692,15 euros ($1.845,73 \div 4 \times 1,5$) à titre d'indemnité légale de licenciement (calculée conformément aux dispositions des articles L.1234-9 et R.1234-2 du code du travail dans leur version applicable au litige;

- 3.174,69 euros bruts à titre d'indemnité compensatrice de congés payés, suivant les modalités de calcul du demandeur;

- 5.537,25 euros bruts à titre d'indemnité compensatrice du préavis de 3 mois prévu par l'article 14 de la convention collective, outre la somme de 553,72 euros bruts pour les congés payés afférents.

S'agissant de l'indemnité pour licenciement sans cause réelle et sérieuse, les dispositions de l'article L.1235-3 du code du travail, dans sa rédaction applicable au litige issue de la réforme opérée par l'ordonnance n 2017-1387 du 22 septembre 2017, prévoient que si le licenciement d'un salarié survient pour une cause qui n'est pas réelle et sérieuse, le juge peut proposer la réintégration du salarié dans l'entreprise, avec maintien de ses avantages acquis.

Si l'une ou l'autre des parties refuse cette réintégration, 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 dans cet article.

Eu égard à l'ancienneté de 1,5 an de Monsieur Z [REDACTED] dans l'entreprise, celui-ci aurait donc théoriquement droit à une indemnisation située entre 1 et 2 mois de salaire brut.

Monsieur Z [REDACTED] soutient cependant que ces plafonds doivent être écartés en raison de leur inconventionnalité et qu'ils ne permettent pas la réparation intégrale des préjudices réellement subis du fait de son licenciement abusif.

Le Conseil rappelle qu'il a déjà été jugé que l'article 24 de la charte sociale européenne, qui consacre le droit des travailleurs licenciés sans motif valable à une indemnité adéquate ou à une autre réparation appropriée, n'a pas d'effet direct en droit interne dès lors qu'il laisse une marge d'appréciation suffisamment importante aux parties contractantes et ne peut donc être invoqué par un particulier dans le cadre d'un litige devant les juridictions nationales.

L'article 10 de la convention n° 158 de l'Organisation Internationale du travail consacre quant à lui, d'une part, le droit du salarié licencié abusivement et qui ne peut être réintégré, à une indemnité et, d'autre part, le fait que cette indemnité doit être adéquate ou prendre tout autre forme de réparation considérée comme appropriée.

Les dispositions de l'article L1235-3 du code du travail qui prévoit que lorsque la réintégration est refusée par l'une ou l'autre des parties, le juge octroie au salarié une indemnité à la charge de l'employeur dans la limite des montants minimaux et maximaux fixés par le barème et qui peut être modulée selon l'ancienneté du salarié, sont compatibles avec les dispositions de l'article 10 précité, sauf pour le demandeur à démontrer qu'*in concreto* ce barème ne permet pas une indemnité adéquate ou appropriée de ses préjudices résultant de la rupture injustifiée de son contrat de travail. Il sera noté que, contrairement à l'affirmation du requérant, cet article ne fait pas référence à l'exigence d'une réparation intégrale du préjudice.

En l'espèce, il résulte des éléments versés aux débats que, compte tenu de la situation concrète et particulière de Monsieur Z [REDACTED], âgé de 49 ans à la date de la rupture, rencontrant des difficultés particulières pour son retour à l'emploi du fait de son état de santé et de sa qualité de travailleur handicapé, et faisant valoir ses pertes financières ainsi que la perte de ses avantages sociaux dans l'entreprise, le montant maximal de deux mois prévu par l'article L.1235-3 du code du travail, compte tenu de son ancienneté réduite du fait de son arrêt maladie, ne permet pas une indemnisation adéquate et appropriée du préjudice subi, compatible avec les exigences de l'article 10 de la convention de l'OIT.

En conséquence, il y a lieu d'écarter pour le cas d'espèce l'application du barème résultant de l'article L1235-3 précité.

Au vu des préjudices subis et des réparations allouées à Monsieur Z [REDACTED] au titre de ses préjudices spécifiques liés à l'exécution fautive du contrat de travail et au manquement à l'obligation de sécurité de l'employeur, son préjudice résultant de la perte de son emploi sera adéquatement réparé en lui allouant une indemnité correspondant à 6 mois de salaires, soit d'un montant de 11.074 euros nets.

Sur les demandes annexes :

Conformément à l'article 1231-6 du code civil et à l'article R.1452-5 du code du travail, les condamnations au paiement de créances salariales portent intérêts au taux légal à compter de la convocation du défendeur devant le bureau de conciliation.

Conformément à l'article 1231-7 du code civil, les condamnations au paiement des diverses indemnités portent intérêts au taux légal à compter du jugement.

Conformément aux dispositions de l'article 1343-2 du code civil, les intérêts échus, dus au moins pour une année entière, produisent intérêt si le contrat l'a prévu ou si une décision de justice le précise. Il y a donc lieu de faire droit à la demande de capitalisation annuelle des intérêts.

Aux termes de l'article R.1234-9 du code du travail, l'employeur délivre au salarié, au moment de l'expiration ou de la rupture du contrat de travail, les attestations et justifications qui lui permettent d'exercer son droit aux prestations sociales. L'article L.1234-19 de ce code prévoit de même qu'à l'expiration du contrat de travail, l'employeur délivre au salarié un certificat de travail.

Il convient donc d'ordonner à la société de communiquer au demandeur dans le délai de deux mois à compter de la notification du présent jugement une attestation destinée à Pôle emploi, un bulletin de salaire récapitulatif et un certificat de travail conformes aux décisions du présent jugement, sans qu'il soit nécessaire de prononcer une astreinte.

Sur l'exécution provisoire :

Le présent jugement est exécutoire de droit à titre provisoire en application des dispositions de l'article R.1454-28 du code du travail, dans la limite de neuf mois de salaire calculés sur la moyenne des trois derniers mois qui est de 2.107 euros.

La nature et l'ancienneté du litige justifient par ailleurs de prononcer l'exécution provisoire pour le surplus sur le fondement des dispositions de l'article 515 du code de procédure civile.

Sur les dépens :

La société AAF LA PROVIDENCE II, qui succombe à l'instance, est condamnée aux dépens.

Sur les demandes au titre des de l'article 700 du code de procédure civile :

Au vu des solutions apportées au litige, il est équitable de condamner la société AAF LA PROVIDENCE II à payer à Monsieur Z [REDACTED] la somme de 2.000 euros au titre des dispositions de l'article 700 du code de procédure civile.

La société est corrélativement déboutée de sa demande à ce titre.

PAR CES MOTIFS

Le Conseil, présidé par le juge départiteur statuant seul après avis du conseiller présent, publiquement, par jugement contradictoire et en premier ressort, rendu par mise à disposition au greffe,

PRONONCE la résiliation du contrat de travail liant les parties aux torts exclusifs de la société AAF LA PROVIDENCE II à la date du présent jugement, soit au 9 juillet 2021 ;

FIXE le salaire brut de référence de Monsieur [REDACTED] Z [REDACTED] à la somme de 1.845,75 euros;

CONDAMNE la société AAF LA PROVIDENCE II à payer à Monsieur [REDACTED] [REDACTED] les sommes suivantes :

- **15.858,84 euros bruts** au titre des indemnités de prévoyance restant dues,
- **4.000 euros nets** à titre d'indemnité pour exécution déloyale du contrat,
- **5.000 euros nets** à titre d'indemnité pour manquement à l'obligation de sécurité,
- **3.174,69 euros bruts** à titre d'indemnité compensatrice de congés payés,

- 5.537,25 euros bruts à titre d'indemnité compensatrice de préavis,
- 553,72 euros bruts au titre des congés payés afférents,
- 692,15 euros nets à titre d'indemnité légale de licenciement,
- 11.074 euros nets à titre d'indemnité pour licenciement sans cause réelle et sérieuse,

RAPPELLE que les condamnations au paiement de créances salariales portent intérêts au taux légal à compter de la convocation du défendeur devant le bureau de conciliation et que les condamnations au paiement des diverses indemnités portent intérêts au taux légal à compter du jugement;

ORDONNE la capitalisation annuelle des intérêts ;

ORDONNE à la société AAF LA PROVIDENCE II de remettre à Monsieur [REDACTED] Z [REDACTED] dans le délai de deux mois à compter de la notification de la décision une attestation destinée à Pôle emploi, un bulletin de salaire récapitulatif et un certificat de travail conformes aux décisions du présent jugement;

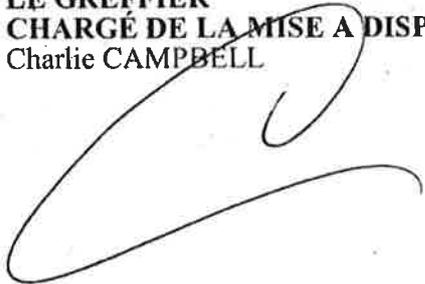
CONDAMNE la société AAF LA PROVIDENCE II aux dépens ;

CONDAMNE la société AAF LA PROVIDENCE II à payer à Monsieur [REDACTED] Z [REDACTED] la somme de 2.000 euros au titre de l'article 700 du code de procédure civile;

ORDONNE l'exécution provisoire du jugement sur le fondement des dispositions de l'article 515 du code de procédure civile;

DEBOUTE les parties de leurs autres demandes, plus amples ou contraires.

LE GREFFIER
CHARGÉ DE LA MISE A DISPOSITION
Charlie CAMPBELL



LA PRÉSIDENTE,
Martine TIMSIT

