

**CONSEIL DE
PRUD'HOMMES**

20 rue Nicot - 1er étage
85100 LES SABLES D'OLONNE

RG N°N° RG F 19/00053 - N°
Portalis DC2E-X-B7D-FB5

SECTION Commerce

AFFAIRE

[REDACTED] E

contre

S.A. RIVIERE TRANSPORTS

MINUTE N° 46/2021

**JUGEMENT
du 28 Juin 2021**

Qualification :

- Contradictoire
- premier ressort

Notification le : **28/06/2021**

Date de la réception

par le demandeur :

par le défendeur :

Expédition revêtue de
la formule exécutoire
délivrée

le :

à :

**RÉPUBLIQUE FRANÇAISE
AU NOM DU PEUPLE FRANÇAIS**

**JUGEMENT
du : 28 juin 2021**

dans l'affaire opposant **Extrait des minutes du Conseil de Prud'hommes
des Sables d'Olonne**

Monsieur [REDACTED]

**Assisté par Me Gilles TESSON (Avocat au barreau de LA ROCHE
SUR YON)**

DEMANDEUR

à

S.A. RIVIERE TRANSPORTS

Maisoncelles

14350 ST CHARLES DE PERCY

Représenté par Me Olivier FOUCHER (Avocat au barreau de LA
ROCHE SUR YON)

DEFENDEUR

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

Monsieur Yoann JADAUD, Président Conseiller Salarié

Madame Valérie STAELENS, Conseiller Salarié

Madame Sonia VERGNAUD, Conseiller Employeur

Madame Virginie BOSCH, Conseiller Employeur

Assesseurs

Assistés lors des débats de Madame Nathalie LICHOU, Greffier

PROCÉDURE

- Date de réception de la demande : 08 Juillet 2019
(convocations envoyées le 08 Juillet 2019)

- Bureau de conciliation et d'orientation du 09 Septembre 2019

- Renvoi en bureau de jugement avec délai de communication de
pièces (mise en état)

- Débats à l'audience de jugement du 08 Mars 2021

- Prononcé de la décision fixé à la date du 7 Juin 2021 prorogé au
28 Juin 2021

- Décision prononcée conformément à l'article 453 du code de
procédure civile en présence de Nathalie LICHOU, greffière.

I - FAITS :

Monsieur ██████ a commencé à travailler pour la SA RIVIÈRE Transports le 13 mars 2017 en intérim. A Compter de cette période, Monsieur ██████ a bénéficié de plusieurs contrats de travail temporaire puis a signé un CDI le 2 mai 2018 au poste de conducteur poids-lourd. La Convention collective applicable est celle du transport routier de marchandises (IDCC16).

Son activité consistait à transporter du béton au départ d'une centrale pour le compte de différents clients et d'effectuer les livraisons sur différents chantiers.

La relation de travail n'a été émaillée d'aucun incident durant la période d'intérim et pendant les quelques mois qui ont suivi son CDI.

Par lettre recommandée avec AR, en date du 13 mai 2019, Monsieur ██████ est convoqué à un entretien préalable en vue d'une éventuelle mesure disciplinaire fixé au lundi 25 mars 2019 à 11h30 au siège social de l'entreprise. Monsieur ██████ ne sera pas accompagné lors de son entretien du 25 mars.

Par lettre recommandée avec AR, en date du 29 mars 2019, Monsieur ██████ reçoit la notification de son licenciement pour faute grave. Monsieur ██████ recevra l'ensemble de ses documents sociaux quelques jours plus tard.

Dès le 10 avril 2019, Monsieur ██████ adresse une lettre de contestation de licenciement pour faute grave à son employeur pour s'expliquer sur les différents griefs reprochés. L'entreprise ne donnera pas suite à ce courrier.

Monsieur ██████ a saisi le Conseil de prud'hommes des Sables D'Olonne par requête en date du 8 juillet 2019, afin de contester son licenciement pour faute grave.

À l'issue du bureau de conciliation et d'orientation en date du 9 septembre 2019, les parties n'ont pas trouvé d'accord mettant un terme à leur litige.

L'affaire fut renvoyée à plusieurs audiences de mise en état. Une ordonnance de clôture a été ordonnée le 18 décembre 2020 fixant le bureau de jugement au 8 mars 2021. Monsieur ██████ en demande, était assisté de Me Gilles TESSON en qualité d'avocat, pour la partie défenderesse, la société SA RIVIÈRE absente était représentée par son avocat Me Olivier FOUCHER.

La date du prononcé a été fixée au 7 juin 2021, prorogé au 28 juin 2021.

II- LES PRETENTIONS ET MOYENS DES PARTIES

○ Prétentions du demandeur :

Lors de l'audience du bureau de jugement, Me Gilles TESSON, agissant en qualité d'avocat, pour les intérêts de Monsieur SEPRE a fait valoir les prétentions de ce dernier :

- **JUGER** que les CTT doivent être requalifiés en CDI depuis le 13 mars 2017,
ALLOUER à titre de dommages et intérêts, la somme de 5000 € net pour la requalification et les périodes interstitielles.
- **JUGER** le licenciement intervenu nul, à défaut sans cause réelle ni sérieuse et irrégulier.
CONDAMNER en conséquence SA RIVIERE Transports aux éléments suivants :

- Indemnité compensatrice de préavis (2 mois)3852,02 € B
- Congés payés afférents.....385,20 € B
- Indemnité légale de licenciement.....356,31 € B

– **JUGER, à titre principal que :**

le plafonnement issue du barème de l'article L.1235-3 du Code du travail et l'ordonnance de septembre 2017 doit être écarté en raison de son inconventionnalité au regard des articles 24 de la charte sociale européenne ainsi que les articles 4 et 10 de la Convention OIT 158, du droit un procès équitable, l'atteinte aux libertés constitutionnelles de travailler et de conserver son emploi.

CONDAMNER en conséquence SA RIVIERE Transports à verser à Monsieur [REDACTED] 10000€ N à titre de dommages et intérêt.

A titre subsidiaire, si le Conseil ne retenait pas l'inopposabilité du plafonnement :

CONDAMNER SA RIVIERE Transports à verser à Monsieur [REDACTED] la somme de 3,5 mois de salaire à titre de dommages et intérêt en application de l'article L.1235-3 du Code du travail soit la somme de 6741,04 € N

Et au titre des préjudices spécifiques d'espèces supportés par Monsieur [REDACTED] et sa famille 3258,96 € N.

- **ORDONNER** la transmission des documents sociaux et des bulletins de salaire dans un délai maximum de 15 jours après le prononcé du jugement à intervenir sous astreinte provisoire de 75€ par jour de retard.
- **DIRE AVOIR** lieu aux intérêts de droit à compter de la requête prud'homale ainsi qu'à l'application de l'article 1343-2 du Code civil.
- **FIXER** le salaire de référence à 1926,01 € B
- **CONDAMNER** la SA RIVIERE Transports aux entiers dépens y compris les frais d'huissiers en cas d'exécution forcée et au titre de l'article 700 du Code de procédure civile à 2000,00 €,
- **REJETER** les éventuelles demandes reconventionnelles de SA RIVIERE Transports,
- **RAPPELER** les conditions de l'exécution provisoire de droit
- **ORDONNER** l'exécution provisoire du jugement à intervenir (article 515 du CPC)

o **Moyens du demandeur :**

Monsieur [REDACTED] demande la requalification de ses contrats de travail temporaire en CDI depuis le 13 mars 2017. Il explique que pendant près de 15 mois il a occupé le même poste de conducteur poids-lourd et a effectué la même activité au sein de l'entreprise. Il précise que le recours à l'intérim était selon lui abusif en l'absence de précision des motifs sur son contrat de travail temporaire, que certains motifs sont erronés. Selon lui, certains motifs précisent le remplacement d'un salarié absent ayant pour mission de conduire un véhicule super lourd alors que Monsieur [REDACTED] n'est titulaire que du permis poids lourd. Il évoque également que depuis la signature de son CDI, il a continué à occuper le même poste que durant ses 15 mois d'intérim, ce qui démontre l'activité normale et permanente de l'entreprise et le recours abusif à l'intérim.

Monsieur [REDACTED] évoque également qu'à la signature de son CDI, le 2 mai 2018, son employeur n'a pas repris, en application de l'article L.1251-40, la période maximale de 3 mois d'intérim pour l'intégrer à son ancienneté.

Monsieur [REDACTED] argue un défaut dans la convocation à l'entretien disciplinaire. Monsieur [REDACTED] évoque qu'il était bien convoqué à un entretien disciplinaire en vue d'une sanction. Dans la convocation, l'employeur n'aurait selon lui, pas évoqué l'éventuelle sanction pouvant aller jusqu'au licenciement et qu'il en résulte une nullité de la rupture intervenue.

S'agissant du licenciement pour faute grave, Monsieur [REDACTED] conteste l'existence des griefs retenus par son employeur et qu'aucune faute grave ne peut être retenue contre lui ce dont il en résulte un licenciement sans cause réelle et sérieuse.

Dans le cas d'espèce et de son licenciement abusif dénoué de toute cause réelle et sérieuse, Monsieur SEPRE invoque l'inconventionnalité du barème (article L.1235-3 du Code du travail) instituant le plafonnement des indemnités de licenciement. A l'appui de ses prétentions, il évoque les difficultés de sa réinsertion professionnelle, le préjudice financier qu'il a subi, les circonstances malveillantes et vexatoires de la rupture de son contrat de travail et l'atteinte à sa réputation professionnelle et personnelle. C'est dans ce cadre qu'il estime que l'indemnité prévue par le barème Macron n'est pas applicable dans son cas d'espèce. Monsieur [REDACTED] prétend que la réparation prévue par l'article susnommé n'est pas adéquate et n'est pas appropriée à la réparation de son entier préjudice. Il invoque pour cela les différents traités internationaux et européennes comme la Charte sociale européenne et la convention OIT n°158.

Pour un plus ample exposé des moyens, le Conseil se réfère aux conclusions écrites développées oralement le jour de l'audience du 8 mars 2021 par le conseil Monsieur [REDACTED] conformément aux dispositions de l'article 455 du Code de Procédure Civile.

o **Prétentions du défendeur.**

Lors de l'audience du bureau de jugement, la société **SA RIVIÈRE Transports** par Maître FOUCHER, agissant en qualité d'avocat, a fait valoir ses prétentions :

- **DEBOUTER** Monsieur [REDACTED] de l'ensemble de ses demandes.
- **DIRE et JUGER** que la demande de requalification des CTT en CDI est totalement infondée.
- **DIRE et JUGER** que le licenciement pour faute grave est bien fondé et repose sur une cause réelle et sérieuse.
- **CONDAMNER** Monsieur [REDACTED] à verser la somme de 1000 € à titre de dommages et intérêts en réparation du préjudice commercial à la SA RIVIÈRE Transports.
- **CONDAMNER** Monsieur SEPRE à verser à la SA RIVIÈRE Transports la somme de 2000 € en application de l'article 700 du CPC.
- **DIRE** qu'à défaut de règlement spontané par Monsieur [REDACTED] des condamnations
- **CONDAMNER** Monsieur [REDACTED] aux entiers dépens de l'instance.
- **PRONONCER** l'exécution provisoire du jugement à intervenir.

o **Moyens du défendeur :**

Selon le défendeur, le recours à l'intérim n'était ni abusif, ni structurel. Ce recours correspondait à des missions temporaires d'accroissement ou de remplacement caractéristique de l'activité spécifique. Le conseil de la SA RIVIÈRE Transports évoque une activité fluctuante en fonction de la consommation du béton et qu'il était impossible d'imaginer à l'avance la fréquence d'approvisionnement des chantiers. In fine, la société évoque la prescription tendant à la requalification des CTT en CDI, puisque cette demande intervient dans le cadre de la rupture du contrat de travail de Monsieur [REDACTÉ] et non durant l'exécution de son contrat de travail. Pour l'entreprise le délai de prescription est donc de 12 mois et non de 2 ans.

Concernant le licenciement pour faute grave de Monsieur [REDACTÉ], l'entreprise évoque que ses faits sont imputables au salarié et qu'il en résulte une violation des obligations découlant de son contrat de travail.

Selon l'entreprise Monsieur [REDACTÉ] :

- N'a pas respecté les consignes de lavage de la toupie,
- N'a pas appelé son employeur après avoir effectué ses livraisons, de sorte qu'il était impossible pour la société d'organiser le planning de chargement,
- A fait un tas de béton sur un chantier et signer lui-même le bon de livraison,
- A fait un geste déplacé envers un salarié d'une centrale à béton, obligeant la société EDYCEM (cliente de l'entreprise SA RIVIÈRE) à l'interdire d'intervention sur son site,
- A eu du retard dans la livraison chez un client.

Selon l'entreprise RIVIÈRE, l'ensemble de ces faits a rendu impossible la poursuite du contrat de travail de Monsieur [REDACTÉ] et est constitutif d'une faute grave. La Société évoque que l'ensemble de ces griefs a été précisé lors de l'entretien du 25 mars 2019 et qu'un licenciement était éventuellement envisagé eu égard au comportement inapproprié et aux fautes graves qui s'accumulaient. La SA RIVIÈRE Transports ajoute que le comportement de Monsieur [REDACTÉ] à porter atteinte à l'image de l'entreprise qu'il convient d'indemniser.

Le conseil de l'entreprise RIVIÈRE évoque la compatibilité de l'article L.1235-3 du Code du travail évoquant que ce dernier n'est pas contraire à l'article 10 de la convention OIT n°158 et que ce dernier s'applique uniquement si le barème ne prévoit pas une indemnisation adéquate. Me FOUCHER précise dans ses écritures que la Charte sociale européenne n'est pas contraire à l'article L.1235-3 du Code du travail et que ce dernier est totalement conforme à la charte sociale européenne puisque la décision du Comité Européen des Droits Sociaux en date du 8 septembre 2016 tendant à reconnaître le plafonnement des indemnités n'a aucune autorité puisque n'émanant pas d'un organe juridictionnel et n'ayant pas le caractère exécutoire sur les ordres juridiques.

A l'appui de ses prétentions, La société RIVIÈRE, par la voie de son avocat a développé oralement ses conclusions lors de l'audience du 8 mars 2020, les moyens et les motivations de ses demandes ayant reçu visa du juge conformément aux dispositions de l'article 455 du Code de Procédure Civile.

III- LES MOTIVATIONS DU CONSEIL

-SUR LA FORME :

- o **Sur le ressort de la décision :**

L'article D.1462-3 du Code du Travail dispose que :
« Le taux de compétence en dernier ressort du Conseil de Prud'hommes est de 4000 € »

EN L'ESPÈCE, le demandeur a saisi le Conseil de Prud'hommes en 2019.

EN CONSÉQUENCE, le taux de compétence applicable est de 4000 €.

ATTENDU QUE l'article R.1462-1 du Code du Travail dispose que :

« Le conseil de prud'hommes statue en dernier ressort :
1° Lorsque la valeur totale des prétentions d'aucune des parties ne dépasse le taux de compétence fixé par décret ;
2° Lorsque la demande tend à la remise, même sous astreinte, de certificats de travail, de bulletins de paie ou de toute pièce que l'employeur est tenu de délivrer, à moins que le jugement ne soit en premier ressort en raison du montant des autres demandes. »

EN L'ESPÈCE, le taux de compétence applicable est de 4000 € ;
Que la valeur totale des prétentions du demandeur dépasse 4000 €.

EN CONSÉQUENCE, le Conseil de Prud'hommes statue en premier ressort.

• **Sur la qualification de la décision :**

ATTENDU QUE l'article 467 du Code de Procédure Civile dispose que :

« Le jugement est contradictoire dès lors que les parties comparaissent en personne ou par mandataire, selon les modalités propres à la juridiction devant laquelle la demande est portée. »

EN L'ESPÈCE, les parties ont comparu en personne ou ont été représentée et assisté par leur avocat ce qui a été acté par le greffe.

EN CONSÉQUENCE, le jugement est qualifié de contradictoire.

-SUR LE FOND :

• **La requalification des CTT en CDI :**

Le motif du recours :

ATTENDU QUE l'article L1251-6 du Code du travail dispose que :

" Sous réserve des dispositions de l'article L. 1251-7, il ne peut être fait appel à un salarié temporaire que pour l'exécution d'une tâche précise et temporaire dénommée " mission " et seulement dans les cas suivants :

1° Remplacement d'un salarié, en cas :

a) D'absence ;

b) De passage provisoire à temps partiel, conclu par avenant à son contrat de travail ou par échange écrit entre ce salarié et son employeur ;

c) De suspension de son contrat de travail ;

d) De départ définitif précédant la suppression de son poste de travail après consultation du comité social et économique, s'il existe ;

e) D'attente de l'entrée en service effective d'un salarié recruté par contrat à durée indéterminée appelé à le remplacer ;

2° Accroissement temporaire de l'activité de l'entreprise ;

3° Emplois à caractère saisonnier définis au 3° de l'article L. 1242-2 ou pour lesquels, dans certains secteurs définis par décret ou par voie de convention ou d'accord collectif étendu, il est d'usage constant de ne pas recourir au contrat de travail à durée indéterminée en raison de la nature de l'activité exercée et du caractère par nature temporaire de ces emplois;

4° Remplacement d'un chef d'entreprise artisanale, industrielle ou commerciale, d'une personne exerçant une profession libérale, de son conjoint participant effectivement à l'activité de l'entreprise à titre professionnel et habituel ou d'un associé non salarié d'une société civile professionnelle, d'une société civile de moyens d'une société d'exercice libéral ou de toute autre personne morale exerçant une profession libérale;

5° Remplacement du chef d'une exploitation agricole ou d'une entreprise mentionnée aux 1° à 4° de l'article L. 722-1 du code rural et de la pêche maritime, d'un aide familial, d'un associé d'exploitation, ou de leur conjoint, mentionné à l'article L. 722-10 du même code dès lors qu'il participe effectivement à l'activité de l'exploitation agricole ou de l'entreprise."

EN L'ESPECE, au regard des premiers contrats de travail temporaire de Monsieur [REDACTÉ], il est évoqué un accroissement temporaire d'activité lié à un chantier pour le client EDYCEM. En cela, le motif est précisé et semble temporaire eu égard au terme chantier qui par nature est temporaire mais aussi au regard de la durée de mission du premier contrat de Monsieur SEPPE, du 21/03 au 24/03/2017 suivi d'un premier renouvellement avec le même motif du 21/03 au 29/03/2017 et d'un second renouvellement mentionnant les dates du 21/03 au 07/04/2017.

Au regard de ces premiers contrats de travail temporaire, rien n'indique que ceux-ci ne sont pas justifiés par un accroissement temporaire d'activité lié au client EDYCEM.

Un nouveau contrat est conclu pour une durée de mission allant du 19/04 au 21/04/2017. En l'espèce, le motif de recours évoqué pour ce nouveau contrat est le remplacement d'un salarié absent. Le contrat de travail temporaire de Monsieur [REDACTÉ] précise qu'il effectuera sa mission en remplacement de Monsieur Gérard NICOLAS conducteur SPL. Le Conseil constate que des anomalies subsistent dans l'encadré intitulé « caractéristiques particulières et risques professionnels ». En effet, la qualification demandée pour l'affectation de cette mission est le titre de conducteur SPL puisque précisément Monsieur [REDACTÉ] intervient en remplacement d'un conducteur titulaire du permis super lourds. Monsieur [REDACTÉ] a confirmé que ce dernier n'était pas titulaire du permis SPL dit « CE » mais seulement du permis poids-lourd « C », ce qui n'a pas été contesté par la société SA RIVIÈRE. A ce titre le contrat de travail CDI de Monsieur [REDACTÉ] en son article 4, précise bien que la SA RIVIÈRE l'engage en « qualité de conducteur poids lourds groupe 6 » ...

Il en sera de même pour le contrat du 25/04 au 28/05/2017, qui mentionne le remplacement de Monsieur Claude HOUTIARTANIN titulaire du permis SPL alors que Monsieur [REDACTÉ] n'est toujours pas titulaire du permis CE.

EN L'ESPECE, l'intitulé des tâches sur le contrat de mission de Monsieur [REDACTÉ] mentionne même la conduite d'un camion toupie ou d'une semi-benne, or il apparaît qu'une semi-benne entre dans la catégorie des véhicules articulés et de ce fait nécessite l'obligation d'être titulaire du permis CE.

Le Conseil constate ici que le motif du recours à l'intérim est erroné et ce à de multiples reprises durant la période jusqu'à la signature du CDI le 2 mai 2018. De ce fait, le contrat de travail temporaire ne remplit pas les formalités légales, n'est pas justifié et ne repose pas sur un motif légitime.

EN L'ESPECE, et s'agissant d'une demande requalification en contrat de travail à durée indéterminée, il appartient bien à l'entreprise utilisatrice de rapporter la preuve et la réalité du motif énoncé dans le contrat. Dans ce cas précis, le Conseil constate que la SA RIVIÈRE n'a pas rapporté la preuve et la réalité

du motif de recours à l'intérim. Il appartenait à la société de fournir les contrats de mise à disposition conclu entre l'entreprise de travail temporaire et la SA RIVIÈRE comportant les mentions visées par l'article L.1251-43 du Code du travail et particulièrement le volet sur la qualification du salarié.

EN CONSÉQUENCE, le Conseil dit que les motifs de recours à la mission de Monsieur [REDACTÉ] ne sont pas justifiés à compter du 19 avril 2017.

Le lien avec l'activité permanente de l'entreprise :

ATTENDU QUE l'article L1251-5 du code du travail dispose que :

" Le contrat de mission, quel que soit son motif, ne peut avoir ni pour objet ni pour effet de pourvoir durablement un emploi lié à l'activité normale et permanente de l'entreprise utilisatrice."

EN L'ESPECE, le Conseil a déjà dit que certains motifs liés aux contrats de mission de Monsieur [REDACTÉ] n'était pas justifié de manière légitime. Il en ressort que les contrats de mission pour accroissement temporaire d'activité mentionnent à chaque fois différents chantiers pour le compte de quatre centrales béton. Dans ses écritures Monsieur [REDACTÉ] précise que chaque jour il changeait de centrale et ce même pendant la journée. La SA RIVIÈRE n'a pas nié cette affirmation. De plus, le travail de Monsieur [REDACTÉ] après la signature de son CDI n'a pas évolué et ce dernier était affecté exactement aux mêmes tâches que lorsqu'il était sous contrat de mission avec l'entreprise.

Les règles sur le travail temporaire sont strictes et non pas pour but de pourvoir un emploi lié à l'activité normale et permanente de l'entreprise. Les contrats doivent faire face à des besoins momentanés, or les différents contrats de mission de Monsieur [REDACTÉ] liés à l'accroissement temporaire d'activité sont toujours liés à des commandes en lien avec les quatre centrales béton EDYCEM, BCL, BPIM et UNIBETON. Aucun chantier n'est mentionné sur l'encadré des motifs et justifications de recours du contrat de mission. De ce fait, la justification n'est pas précise et ne permet pas de définir si le chantier est réel ou s'il s'agit de différents chantiers.

Pendant plus d'une année, Monsieur [REDACTÉ] aura diverses missions intérimaires comportant soit un motif erroné de remplacement d'un salarié conducteur super poids-lourds ou un motif non-précis d'accroissement temporaire d'activité. Au regard des éléments, le bureau de jugement constate que les contrats de travail temporaire successifs de Monsieur [REDACTÉ] avait pour effet de pourvoir durablement un emploi lié à l'activité normale et permanente de l'entreprise. La spécificité du transport de béton sur les chantiers ne justifie pas le recours abusif au travail temporaire.

Monsieur [REDACTÉ] a occupé le même emploi de conducteur quel que soit le motif de recours au travail temporaire. Ce dernier avait été missionné pour faire face à un besoin structurel de main d'œuvre et que l'emploi qu'il occupait était lié durablement à l'activité normale et permanente de l'entreprise à savoir l'approvisionnement de béton sur les chantiers et ce quel que soit la centrale.

EN CONSÉQUENCE, le Conseil dit que le recours à Monsieur [REDACTÉ] par le biais de contrats de missions successifs correspond à l'activité normale et permanente de l'entreprise.

Les conséquences des irrégularités des contrats de travail temporaires.:

ATTENDU QUE l'article L.1251-40 du Code du travail dispose que :

" Lorsqu'une entreprise utilisatrice a recours à un salarié d'une entreprise de travail temporaire en méconnaissance des dispositions des articles L. 1251-5 à L.1251-7, L.1251-10, L.1251-11, L.1251-12-1, L.1251-30 et L.1251-35-1, et des stipulations des conventions ou des accords de branche conclus en application des articles L. 1251-12 et L. 1251-35, ce salarié peut faire valoir auprès de l'entreprise utilisatrice les droits correspondant à un contrat de travail à durée indéterminée prenant effet au premier jour de sa mission.."

EN L'ESPÈCE, le Conseil a déjà dit que certains motifs liés aux contrats de mission de Monsieur [REDACTÉ] n'étaient pas justifiés de manière légitime et ce depuis le 19 avril 2017. Il s'agit d'une violation de l'article L1251-5 du Code du travail. En l'espèce, la demande de Monsieur [REDACTÉ] quant à la reconnaissance et la requalification de son contrat de travail à durée indéterminée est fondée. Dès lors, il convient de prendre comme point de départ de la qualification le premier contrat irrégulier de Monsieur [REDACTÉ], dans le cas présent, il s'agit du motif erroné en remplacement d'un salarié absent à la date du 19 avril 2017.

VU l'article L.1251-41 du Code du travail, tendant à l'indemnisation des salariés dans le cas de Monsieur [REDACTÉ], le Conseil dit que l'indemnisation ne peut être inférieure au salaire de référence fixé à 1926,01 €. En l'espèce, le Conseil dit qu'il convient d'ajouter à cette indemnité une réparation du préjudice subit notamment s'agissant des périodes dites interstitielles qui n'auraient pas dû exister en la présence d'un contrat de travail CDI.

EN CONSÉQUENCE, le Conseil dit que la SA RIVIÈRE versera la somme de 2738,94 € net à titre de dommages et intérêt pour la requalification du contrat temporaire en CDI et les périodes interstitielles.

• **La rupture du contrat de travail :**

La procédure :

ATTENDU QUE L'article L1332-2 du Code du travail dispose que ;

« Lorsque l'employeur envisage de prendre une sanction, il convoque le salarié en lui précisant l'objet de la convocation, sauf si la sanction envisagée est un avertissement ou une sanction de même nature n'ayant pas d'incidence, immédiate ou non, sur la présence dans l'entreprise, la fonction, la carrière ou la rémunération du salarié.

Lors de son audition, le salarié peut se faire assister par une personne de son choix appartenant au personnel de l'entreprise.

Au cours de l'entretien, l'employeur indique le motif de la sanction envisagée et recueille les explications du salarié.

La sanction ne peut intervenir moins de deux jours ouvrables, ni plus d'un mois après le jour fixé pour l'entretien. Elle est motivée et notifiée à l'intéressé. »

EN L'ESPÈCE, la lettre de convocation à l'entretien préalable en vue d'une mesure disciplinaire de Monsieur [REDACTÉ] évoque l'article ci-dessus. Dans ce cadre précis, l'employeur n'indiquait nullement dans son objet que l'entretien préalable était en vue d'une sanction pouvant aller jusqu'au licenciement. Or le conseil constate que quatre jours après son entretien, Monsieur [REDACTÉ] a été licencié pour faute grave. La lettre de licenciement datée du 29 mars 2019 précise : « ... par courrier recommandé en date du 13 mars 2019, nous vous avons convoqué un entretien préalable à une éventuelle mesure de licenciement... ».

Le conseil constate que cette information est erronée dans la mesure où la lettre de convocation ne mentionne aucunement la mesure de licenciement.

Le Conseil constate une irrégularité de procédure en la matière et un défaut d'information sur la procédure à l'égard de Monsieur [REDACTED].

En effet, Monsieur [REDACTED] n'a pas été informé que la sanction disciplinaire pouvait aller jusqu'au licenciement et que dans ce cadre cela aurait dû lui être notifié dans l'objet et viser l'article L.1232-2 du Code du travail relatif à l'entretien préalable du chapitre II sur le licenciement pour motif personnel. Monsieur [REDACTED] n'a pas pu bénéficier d'un utile et réel entretien préalable au licenciement.

EN CONSÉQUENCE, le Conseil dit que la procédure liée à la rupture du contrat de travail de Monsieur SEPRE est irrégulière en la forme.

• **Le licenciement pour faute grave :**

La définition de la faute grave a été précisée par la Cour de cassation. On l'a défini de la manière suivante :
« résultant d'un fait ou d'un ensemble de faits imputables aux salariés ... des relations de travail d'une importance telle qu'elle rend impossible le maintien du salarié dans l'entreprise pendant la durée du préavis »
(Cass. Soc. 26/02/1991)

ATTENDU QUE L'article L1232-1 du Code du travail dispose que ;

« Tout licenciement pour motif personnel est motivé dans les conditions définies par le présent chapitre. Il est justifié par une cause réelle et sérieuse. »

En d'autres termes, cela signifie que la cause doit être objective, c'est-à-dire qu'elle doit reposer sur des faits suffisamment précis pour être matériellement vérifiable.

La cause doit exister, c'est-à-dire que les faits doivent être établis et qu'elle doit être exacte, les faits doivent être la véritable raison du licenciement.

Enfin, la cause doit être suffisamment sérieuse, c'est-à-dire que les faits doivent être suffisamment pertinents pour justifier le licenciement.

EN L'ESPÈCE, la lettre de licenciement de Monsieur [REDACTED] reprend un certain nombre de griefs que le Conseil a analysé avec attention :

- 1- « Nous avons récemment été informé de votre comportement lors de votre intervention le 26 novembre 2018, au sein de Béton Loire Océan. Vous n'avez tout d'abord pas respecté les consignes de lavage dont vous avez connaissance et, à un rappel à l'ordre du centralier, vous avez rétorqué que c'était une centrale de merde. De plus, la société Béton Loire Océan nous a remonté que bien que vous deviez les appeler une fois vidé chez le client afin d'organiser le planning de chargement, vous ne l'avez jamais fait. Vous avez prétexté avoir oublié à chaque tour. Le client a signalé ne plus vouloir travailler avec vous. »

Dans son courrier du 10 avril 2019 relatif à la contestation de son licenciement pour faute grave, Monsieur [REDACTED] explique que concernant ce fait : « j'ai nettoyé ma toupie là où tout le monde nettoie leur camion, avant d'aller sur le chantier »

L'entreprise SA RIVIÈRE ne précise pas quelles étaient les règles en la matière et la consigne à laquelle devait se conformer Monsieur [REDACTED].

Concernant l'utilisation du téléphone portable, Monsieur [REDACTED] précise : « si je n'appelle pas, c'est parce que c'est mon téléphone personnel et que cela fait six mois que je réclame un téléphone à la société RIVIERE. Tous les chauffeurs possèdent un portable professionnel. Concernant l'insulte je n'ai jamais dit que c'était une centrale de merde. »

La société RIVIÈRE ne s'est pas exprimée sur le sujet relatant juste un courrier mail de la société Béton Loire Océan. Ce courrier est daté du 27 novembre 2018 et concerne en objet une location du 26 novembre 2019, outre le fait qu'une erreur est survenue dans les dates et que la partie défenderesse n'a pas été en mesure de s'exprimer sur le sujet. En tout état de cause, la date du 26 novembre 2019 ne peut être retenue puisque Monsieur [REDACTED] ne faisait plus partie de la société. Considérant la date du 27 novembre 2018, cette communication à un responsable hiérarchique date de plus de 2 mois avant la convocation du 13 mars 2019. De plus selon le courrier de Béton Loire Océan, Madame NEVEU Chrystelle (responsable administratif) a été témoin des propos de Monsieur [REDACTED] E. Or la description de ces faits ne peuvent que rester au stade d'allégations étant donné qu'aucun témoignage n'a été produit devant le Conseil.

Dans le cas d'espèce, il appartient d'apprécier le caractère réel des motifs invoqués par la SA RIVIÈRE. Dans ce cadre l'employeur ne démontre pas la réalité des faits. Il doit être fait application de l'article L1235-1 du Code du travail : « ... Si un doute subsiste, il profite au salarié. »

EN L'ESPÈCE, le conseil constate que la société SA RIVIERE évoque un fait survenu le 26 novembre 2018. Le délai de prescription applicable est visé par l'article L.1332-4 du Code du travail qui dispose « qu'aucun fait fautif ne peut donner lieu à lui seul à l'engagement de poursuites disciplinaires au-delà d'un délai de deux mois à compter du jour où l'employeur en a eu connaissance »
La société précise qu'elle avait été récemment informée par la centrale béton sans préciser à qu'elle moment et par quel interlocuteur elle avait eu connaissance des faits. Or, selon la jurisprudence, si le fait fautif a été commis plus de 2 mois avant l'engagement des poursuites disciplinaires, il appartient à l'employeur de rapporter la preuve de ce qu'il n'en a eu connaissance que dans les 2 mois précédant l'engagement de la procédure, c'est en ces termes que la chambre sociale de la Cour de Cassation exprimait cette position (31 mai 2006 N° de pourvoi: 03-46066) :

« Attendu, cependant, que lorsqu'un fait fautif a été commis plus de deux mois avant l'engagement des poursuites disciplinaires, il appartient à l'employeur, qui exerce le pouvoir qu'il tient du lien de subordination caractéristique du contrat de travail, de rapporter la preuve de ce qu'il n'en a eu connaissance que dans les deux mois ayant précédé l'engagement de ces poursuites ;

Qu'en statuant comme elle l'a fait, alors que les faits avaient été commis plus de deux mois avant l'engagement des poursuites disciplinaires, la cour d'appel, qui a inversé la charge de la preuve, a violé les textes susvisés »

EN L'ESPÈCE, cela signifie que la SA RIVIÈRE devait engager la procédure avant l'expiration de ce délai de deux mois. Par engagement de la procédure, il convient d'entendre, le jour de la convocation à l'entretien préalable à sanction soit ici le 13 mars 2019. Considérant, qu'au vu de la proximité commerciale entre la SA RIVIÈRE et la société Béton Loire Océan, qu'un délai raisonnable est admissible pour prendre connaissance des faits survenus le 26 novembre, la SA RIVIÈRE avait jusqu'à début février pour convoquer Monsieur [REDACTED]. Or dans ce cadre, la convocation intervient près d'un mois et demi après l'expiration du délai de prescription.

Dans ce premier grief, l'entreprise n'apporte aucun élément factuel et concret pour établir la faute de Monsieur [REDACTED]. **De ce fait, le Conseil écarte ce premier grief.**

2- « Nous avons également été récemment informé que la société Béton Cote de Lumière refusait que vous nous affections à sa centrale. En effet, lors d'une livraison passer d'un béton décoratif vous avez pris l'initiative de faire un tas avec le béton et de signer vous-même le bon de livraison, faisant fi de toutes les règles professionnelles régissant ce type de livraison. »

EN L'ESPÈCE, la société SA RIVIERE ne précise pas la date d'effet. L'employeur évoque la réalité des faits puisque Monsieur [REDACTED] l'évoque dans son courrier de contestation de licenciement. À la lecture de ce document le conseil constate qu'il s'agit d'un fait survenu en juin 2017 et que l'employeur n'a pas nié l'existence de ce fait à cette date. En tout état de cause ce fait est à nouveau prescrit même si la société RIVIERE explique qu'elle a été récemment informée à la date du 25 mars 2019. L'entreprise explique que la société Béton Cote de Lumière a récemment informé la SA RIVIERE pour lui signifier qu'elle ne souhaitait pas voir Monsieur [REDACTED] affecté sur l'un de ces chantiers par rapport au fait évoqué. Il appartient à la société RIVIERE de démontrer que Monsieur [REDACTED] en contrat intérim à cette date n'est pas intervenu depuis juin 2017 pour le compte de ce client puisque ce dernier ne souhaitait visiblement plus avoir recours à ces services.

En effet, il paraît étonnant que la société Béton Cote de Lumière décide seulement fin en mars 2019 d'informer la SA RIVIERE qu'elle ne souhaite plus voir Monsieur [REDACTED] pour un fait survenu presque 2 années plus tôt. Le Conseil note un manque de cohérence dans la réalité de la cause notamment en ce qu'il constate que le fait survenu le 8 juin n'a pas mis fin à la mission intérim de Monsieur [REDACTED] qui était alors affecté selon son contrat de mission n°48369 à l'accroissement temporaire d'activité pour le compte du client BCL et ce jusqu'au 30 juin 2017. Le Conseil constate que le fait considéré comme fautif par la SA RIVIERE souffre de prescription.

Le Conseil constate que Monsieur [REDACTED] reconnaît ce jour-là avoir fait un tas de béton pour vider le reste de sa livraison mais celui-ci évoque dans son courrier du 10 avril :

« En effet lors d'une livraison, j'ai fait un tas. Ma femme m'a appelé pour me dire que sa maman était en fin de vie et là j'ai paniqué car ma femme était en pleurs, ensuite je suis allé voir les gars de chantier, en leur expliquant qu'il fallait que je parte en urgence, car ma belle-mère, qui est sur le point de mourir. »

Monsieur [REDACTED] apporte des éléments concernant la justification de son acte, puisque sa belle-mère est décédée quelques jours plus tard. La SA RIVIERE n'a pas apporté d'explications sur le sujet.

De ce fait, le Conseil écarte ce second grief qui souffre en premier lieu de prescription.

3-« le 13 mars 2019, vous étiez en location au sein d'EDYCEM. Malgré une consigne d'interdiction de laver votre toupie dans les bassins de décantation, vous êtes passé outre. Un locataire vous en a fait la remarque en vous précisant que vous deviez utiliser la recycleuse mise à votre disposition. Vous lui avez rétorqué que vous n'aviez pas le temps d'attendre et vous avez joint à votre parole un geste déplacé. La société EDYCEM nous a demandé de ne plus vous affecter à leur société. »

Monsieur [REDACTED] dans son courrier du 10 avril 2019 évoquant le fait survenu du 13 mars précise :

« Je suis allé sur mon chantier lorsque j'ai eu fini de décharger mon camion, j'ai demandé au chef de chantier, si je pouvais laver ma toupie, il m'a dit OK tu te mets à l'emplacement où a été lavé la benne de la grue, et là j'ai reculé à l'emplacement et j'ai fait mes deux premiers lavages. Arrivée à la centrale pour mes troisième et quatrième lavage, je me suis positionné comme d'habitude là où on se met après avoir effectué les deux premiers lavages. J'ai commencé mon lavage elle a un chauffeur de chez SA TP, c'est mis à râler, croyait qu'il s'agissait de mes deux premiers lavages. Je suis allé voir ce chauffeur pour lui expliquer, puis je suis retourné à mon camion pour finir de laver et je suis parti. »

En effet, la société RIVIERE produit un mail envoyé par Monsieur TESSIER Yoann à l'attention de Monsieur ENGUEHARD de la société RIVIERE en date du 13 mars 2019. Ce mail précise un non-respect des consignes sans préciser la nature de celles-ci. Le Conseil constate que ni la société EDYCEM, ni la SA RIVIERE n'apporte le témoignage du salarié ciblé par le geste déplacé et témoin du comportement fautif de Monsieur [REDACTED]

Le Conseil constate que le fait est précis chronologiquement parlant mais n'est pas vérifiable.
De ce fait, le Conseil écarte ce troisième grief.

4-« le 21 mars 2019, vous étiez en location pour POINT P BPE. Vous avez perdu du temps car vous n'avez pas pris le bon itinéraire et vous n'avez pas trouvé le chantier. Nous avons dû faire face au mécontentement du client du fait d'un retard dans la livraison. »

Et l'entreprise précise plus loin dans la lettre de licenciement: « dans ces conditions, nous vous avons convoqué à un entretien préalable à un éventuel licenciement par courrier en date du 13 mars 2019. »

Considérant que l'ensemble des griefs (1_2_3) étaient infondées puisqu'ils n'étaient pas précis ni vérifiable et souffraient pour certains d'entre eux de prescription, le Conseil analyse cet ultime grief. Il en demeure un manque de cohérence dans la chronologie des faits puisqu'au déclenchement de la procédure disciplinaire le 13 mars 2019, date de la convocation, la société RIVIERE ne pouvait avoir connaissance d'un fait qui allait survenir le 21 mars 2019 celui-ci étant postérieur à la date de la convocation.

Le bureau de jugement a bien tenté d'obtenir une réponse sur ce fait puisque la note d'audience du 8 mars 2021 relate la question d'un conseiller demandant à Maître FOUCHER intervenant au soutien de la société RIVIERE, quel était l'objet de l'entretien et les griefs reprochés pour déclencher la procédure le 13 mars 2019.

Maître FOUCHER a précisé : « l'objet était un entretien disciplinaire, pour les griefs je vous renvoie vers la lettre de licenciement »

Le président d'audience relate que certains griefs visés dans la lettre de licenciement sont postérieurs au 13 mars 2021.

Maître FOUCHER a précisé qu'il n'avait pas d'éléments là-dessus et aux questionnements du président sur les griefs invoqués, Maître FOUCHER répond qu'il aurait fallu que le responsable soit présent et qu'il n'avait pas d'éléments là-dessus.

Sur le fond, aucune partie nie l'existence d'un retard dans la livraison pour le client POINT P.

La société RIVIERE apporte un bon de livraison précisant un retard de route de 25 minutes et le fait que Monsieur [REDACTED] n'avait pas trouvé le chantier précisant un retard de 10 minutes.

Le lieu de chargement et de déchargement n'est pas notifié sur le bon de livraison.

Dans son courrier Monsieur [REDACTED] explique : « Avant de partir de la centrale de MONTAIGU, pour aller sur le chantier, j'ai mis mon GPS, et je suis parti sur mon chantier. J'ai cherché la rue, elle n'était pas indiquée sur le bon de livraison, mais c'était un chemin à l'opposé. Le lendemain je suis retourné à la centrale POINT P de la Roche-sur-Yon, le chef de POINT P est venu me voir en me disant par où es-tu passé pour aller sur le chantier ? Je lui ai répondu, avoir suivi ce que m'indiquait mon GPS, ce qui m'a retardé. Je me suis excusé pour le retard. Il a accepté mes excuses. »

Un mail de l'entreprise Point P à l'attention de Monsieur ENGUEHARD a été envoyé à la suite de ce retard précisant que la route qu'avait pris Monsieur [REDACTED] avait été plus longue que celle empruntée par les autres conducteurs (+25 minutes).

L'employeur n'a pas évoqué ce fait, ni les précisions de Monsieur [REDACTED]. En tout état de cause aucune adresse n'est notifiée sur le bon de livraison. Le Conseil considère que le caractère inconnu de certaines destinations lié à la fonction du métier de conducteur peut faire naître quelques retards dans l'exécution de sa mission. Dans le cas d'espèce, il s'agit d'établir une proportionnalité entre la sanction ultime et le retard évoqué de 35 minutes. Le Conseil rappelle qu'une cause sérieuse est une cause revêtant une

certaine gravité, qui rend impossible sans dommage pour l'entreprise, la continuation du travail et qui rend nécessaire le licenciement.

L'entreprise RIVIÈRE n'a pas démontré le caractère préjudiciable à la société pour un retard d'un peu plus de 30 minutes.

EN L'ESPÈCE, en considération de l'ensemble de ces éléments et des griefs notifiés dans la lettre de licenciement de Monsieur [REDACTED], le conseil constate que l'ensemble des griefs pris indépendamment souffre pour certains de prescription, pour d'autres de réel et enfin de sérieux. Le Conseil ne peut retenir le caractère faute grave et qui plus est de faute réelle et sérieuse en l'absence de faits fautifs commis par Monsieur SEPRE.

EN CONSÉQUENCE, Le Conseil dit que le licenciement de Monsieur [REDACTED] est dénoué de toute cause réelle et sérieuse et emporte toutes ses conséquences.

• Sur les conséquences du licenciement :

EN L'ESPÈCE, le Conseil a dit que le licenciement de Monsieur [REDACTED] était sans cause réelle et sérieuse, Monsieur SEPRE a le droit à :

- une indemnité de licenciement
- un préavis d'une durée de 2 mois
- une indemnité compensatrice de congés payés sur préavis

EN APPLICATION de l'article R.1234-4 du Code du travail, le Conseil constate que le calcul le plus favorable pour fixer le salaire de référence de Monsieur [REDACTED] est celui qui reprend la moyenne des 3 derniers mois et s'élève à 1926,01€.

Sur le préavis non-effectué :

ATTENDU QUE l'article L1234-5 du Code du travail dispose que :

"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 perçu s'il avait accompli son travail jusqu'à l'expiration du préavis, indemnité de congés payés comprise..."

EN L'ESPECE, Monsieur [REDACTED] n'a pas pu effectuer son préavis. Dans le cadre de son licenciement sans cause réelle et sérieuse, il a le droit à une indemnité compensatrice de préavis.

Le préavis se calcule en jour calendaire et la dispense d'exécution ne doit entraîner aucune perte de salaire pour la salariée.

Pour le calcul de son indemnité, il convient de prendre une référence mensuelle de salaire que le Conseil a fixé à 1926,01€.

$1926,01\text{€} \times 2 \text{ mois} = 3852,02 \text{ €}$

EN CONSEQUENCE Monsieur [REDACTED] a droit à une indemnité compensatrice de préavis de 2 mois pour un montant de 3852,02 € B.

Sur l'indemnité de licenciement :

EN L'ESPECE, il a déjà été dit que le licenciement était dépourvu de cause réelle et sérieuse. Monsieur SEPRE a été embauchée le 19 avril 2017 compte tenu de sa requalification intervenue supra et la rupture de son contrat signé par son employeur à la date du 29 mars 2019.

La durée de préavis non-effectuée pour rupture du contrat de travail de Monsieur [REDACTED] entre donc dans le calcul de son ancienneté. L'ancienneté de Monsieur [REDACTED] est donc de 2 ans 1 mois et 10 jours.

Le Code du travail dispose en son article R.1234-2, que l'indemnité de licenciement est supérieure ou égale aux montants suivants :

- 1/4 de mois de salaire par année d'ancienneté pour les 10 premières années.

L'indemnité de licenciement s'élève à 1016,12 € N selon le calcul suivant :

Pour les 2 premières années : $\frac{1}{4} * 1926,01 \text{ €} * 2 \text{ ans} = 481,50 * 2 = 963,00 \text{ €}$

Pour le mois suivant : $\frac{1}{4} * 1926,01 \text{ €} * 0,0833 \text{ ans (1mois)} = 481,50 * 0,0833 = 40,12 \text{ €}$

Pour les 10 jours restants : $\frac{1}{4} * 1926,01 \text{ €} * 0,027 \text{ ans (10 jours)} = 481,50 * 0,027 = 13,00 \text{ €}$

EN L'ESPECE, Monsieur [REDACTED] a limité le montant de sa demande à 356,31 € s'agissant de son indemnité légale de licenciement.

EN CONSEQUENCE, le Conseil dit que Monsieur [REDACTED] a le droit à une indemnité légale de licenciement d'un montant de 356,31€ N.

Sur l'indemnité compensatrice de congés payés :

ATTENDU QUE, l'article **L1242-16** du Code du travail dispose :

« Le salarié titulaire d'un contrat de travail à durée déterminée a droit à une indemnité compensatrice de congés payés au titre du travail effectivement accompli durant ce contrat, quelle qu'ait été sa durée, dès lors que le régime des congés applicable dans l'entreprise ne lui permet pas de les prendre effectivement.

Le montant de l'indemnité, calculé en fonction de cette durée, ne peut être inférieur au dixième de la rémunération totale brute perçue par le salarié pendant la durée de son contrat.

L'indemnité est versée à la fin du contrat, sauf si le contrat à durée déterminée se poursuit par un contrat de travail à durée indéterminée. »

EN L'ESPECE, Monsieur [REDACTED] n'a pas pu effectuer son préavis et a le droit à une indemnité compensatrice de préavis d'un montant de 3852,02 €, Monsieur [REDACTED] a le droit à une indemnité de congés payés sur ces sommes.

EN CONSEQUENCE Monsieur [REDACTED] a le droit à une indemnité compensatrice de congés payés sur préavis d'un montant de 385,20 € B.

- Les conséquences du licenciement sans cause réelle et sérieuse et les dommages et intérêt pour réparation du préjudice subi :

Inconventionnalité du barème à l'article L.1235-3 du Code du travail :

ATTENDU que l'article L.1235-3 du Code du travail prévoit une indemnisation plafonnée dans le cadre des licenciements sans cause réelle et sérieuse.

EN L'ESPECE, dans le cadre du licenciement abusif de Monsieur [REDACTED], le montant de ses dommages et intérêts sont plafonnés à 3,5 mois de salaire ce qui représente selon son salaire de référence un montant de 6741,04 €. Monsieur [REDACTED] totalisait plus de 2 ans et 1 mois d'ancienneté au moment de la rupture abusive de son contrat de travail. Le bureau de jugement constate que la réintégration de Monsieur [REDACTED] n'est pas envisageable dans ce cadre et du fait de son retour à l'emploi. Monsieur [REDACTED] a le droit comme chaque citoyen à un procès équitable qui ne saurait être limité par un barème pouvant limiter lui-même les pouvoirs du juge dans son degré d'appréciation de la réparation du préjudice.

ATTENDU que la Charte Sociale européenne en son article 24 « Droit à la protection en cas de licenciement » dispose que :

« En vue d'assurer l'exercice effectif du droit à la protection en cas de licenciement, les Parties s'engagent à reconnaître :

1. *le droit des travailleurs à ne pas être licenciés sans motif valable lié à leur aptitude ou conduite, ou fondé sur les nécessités de fonctionnement de l'entreprise, de l'établissement ou du service ;*
2. *le droit des travailleurs licenciés sans motif valable à une indemnité adéquate ou à une autre réparation appropriée.*

A cette fin les Parties s'engagent à assurer qu'un travailleur qui estime avoir fait l'objet d'une mesure de licenciement sans motif valable ait un droit de recours contre cette mesure devant un organe impartial. »

EN L'ESPECE, la charte sociale européenne est un traité international ratifiée par la France. Cette charte sociale est donc un document obligatoire qui comporte à l'égard des États, des obligations que ceux-ci doivent exécuter de bonne foi, c'est ainsi qu'elle s'impose en principe aux pouvoirs publics, comme le dispose l'article 55 de la Constitution, une autorité supérieure à celle des lois. La charte est ainsi directement invocable devant cette juridiction.

Le conseil dit que Monsieur [REDACTED] a été licencié sans motif valable et que ce dernier a droit à une réparation appropriée ou une indemnisation adéquate. En tout état de cause, il appartient au juge du fond de fixer l'indemnité adéquate sans se limiter à un plafond d'indemnisation qui priverait les juges de tout pouvoir réel d'appréciation. Vu les irrégularités de procédure pour licencier Monsieur [REDACTED] dont s'est rendu coupable l'entreprise, sans lui verser aucune indemnité que ce soit et ce sans aucune raison légitime, il appartient aux juges du fond de fixer l'indemnité à titre de dommages et intérêt pour attribuer à Monsieur [REDACTED] une réparation adéquate sans s'en tenir aux restrictions imposées par l'article L.1235-3 du Code du travail.

ATTENDU que l'article 10 de la Convention OIT n°158, stipule que :

« Si les organismes mentionnés à l'article 8 de la présente convention arrivent à la conclusion que le licenciement est injustifié, et si, compte tenu de la législation et de la pratique nationales, ils n'ont pas le pouvoir ou n'estiment pas possible dans les circonstances d'annuler le licenciement et/ou d'ordonner ou de proposer la réintégration du travailleur, ils devront être habilités à ordonner le versement d'une indemnité adéquate ou toute autre forme de réparation considérée comme appropriée. »

EN L'ESPECE, le Conseil est arrivé à la conclusion que le licenciement était injustifié et dénoué de toute cause réelle et sérieuse et qu'il apparaissait que le plafond imposé à l'article L.1235-3 du Code du travail ne permettait pas aux juges de fixer avec un réel pouvoir d'appréciation corroboré au cas d'espèce de chaque situation le montant de la réparation adéquate au préjudice subi par le salarié.

Il est à rappeler que le dédommagement financier ainsi prévu sert notamment à indemniser la perte injustifiée de l'emploi et doit être à ce titre adéquate mais aussi suffisamment dissuasif pour éviter le licenciement injustifié.

Monsieur [REDACTED] disposait certes d'une faible ancienneté au moment de son licenciement mais cela n'exclut pas la nécessité de réparer son préjudice.

L'introduction de ce barème limitatif quant aux indemnités de licenciement ne permet pas d'apprécier la situation individuelle de ce salarié injustement licencié, et de pouvoir apprécier à sa juste mesure la manière dont le préjudice doit être réparé.

ATTENDU que l'article 12 du code de Procédure civile précise que « *Le juge tranche le litige conformément aux règles de droit qui lui sont applicables* »

EN L'ESPECE, le Conseil écarte l'application de l'article L 1235-3 du code du travail puisqu'il ne permet pas de réparer le préjudice subi par Monsieur [REDACTED], victime d'un licenciement abusif et vexatoire et contraint les juges à ne pas adapter le montant des indemnités à titre de dommages et intérêt selon le cas d'espèce qui leur est soumis. En sus, il apparaît que l'application de texte internationaux ratifiés par la République Française est entièrement applicable en droit Français. L'article L1235-3 du code du travail peut dans un certain cadre s'avérer antinomique face à la réparation adéquate de l'entier préjudice, c'est dans ce cadre que l'article 12 du Code de Procédure civile dispose d'adapter chaque situation aux règles de droit applicable. La Charte sociale Européenne et la Convention OIT n°158 ne sont pas contraires aux dispositions de l'article 12 du CPC, puisque ces deux traités de portée internationale ont une valeur au moins égale ou supérieure à celle de la loi Française.

EN L'ESPECE, le conseil dit que le droit Français doit se conformer à la l'article 55 de la Constitution Française qui permet l'application de la hiérarchie des normes dans le respect de l'article 12 du CPC dans la mesure où la Charte Sociale européenne et la Convention OIT n°158 sont applicables et demeurent au rang des règles applicables par les juges du fond.

EN CONSÉQUENCE, le Conseil de Prud'hommes dit que le barème de l'article L1235-3 est inconstitutionnel, antinomique et viole les dispositions de la Charte Sociale Européenne en son article 24 et la Convention n°158 de l'OIT, puisqu'il enferme les juges dans un pouvoir d'appréciation réduit et dit que ces textes sont par nature des normes juridiques européennes et internationales qui s'imposent en ce qu'elles sont supérieures à l'article visé.

Indemnité et réparation du préjudice :

EN L'ESPECE, l'indemnité à titre de dommages et intérêts pour licenciement abusif doit permettre la réparation du préjudice eu égard à la situation de Monsieur [REDACTED] qui a été privé injustement de son emploi, privé injustement de son indemnité légale de licenciement, son indemnité compensatrice de préavis et ses congés payés afférents.

Monsieur [REDACTED] a connu quelques difficultés dans sa réinsertion professionnelle et a subi une perte de salaire de près de 40% comme le précise le document « Pole emploi » relatif à son allocation de privé

d'emploi. La perte de salaire importante corrélée à l'avantage ancienneté et sa situation familiale avec 2 enfants sont constitutifs d'un préjudice qu'il convient de prendre en compte.

Dans ce cadre, l'article L.1235-3 du Code du travail précise que le montant de l'indemnité doit être compris entre 3 et 3,5 mois de salaire. Le Conseil constate qu'il en résulte un pouvoir d'appréciation réduit dès lors où un cadre minimum ou maximum se limitant à 0,5 mois de salaire ne permet pas de latitude aux juges pour apprécier sereinement le caractère adapté à la réparation.

Dans ce cadre précis, le montant minimum fixé en tenant compte du salaire de référence de 1926,01 € est de 5778,03 € (3mois) et 6741,03 € correspondant à 3,5 mois de salaire. Dans le cas d'espèce le barème imposé à l'article L1235-3 est restrictif, il ne permet d'adapter la situation abusive vécue de monsieur [REDACTED]. En effet, les juges doivent apprécier la réparation adéquate dans une fenêtre indemnitaire de 963,00 €. Dans ce cadre précis, le barème réduit le pouvoir d'appréciation des juges.

Eu égard aux manquements de la société RIVIÈRE et l'atteinte délibérée au droit constitutionnel de travailler et de conserver un emploi, le Conseil attribue à Monsieur [REDACTED] une indemnité en réparation de son préjudice fixé à 7500,00 €.

EN CONSÉQUENCE, le Conseil de Prud'hommes dit que la Société RIVIÈRE versera la somme de 7500,00 € à titre de dommages et intérêts pour réparation des préjudices subis liés au caractère abusif du licenciement.

• **Sur la transmission des documents sous astreinte:**

ATTENDU QUE l'article R.1234-9 du Code du Travail dispose que :

« 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 ses droits aux prestations mentionnées à l'article L. 5421-2 et transmet sans délai ces mêmes attestations à Pôle emploi.

Les employeurs d'au moins onze salariés effectuent cette transmission à Pôle emploi par voie électronique, sauf impossibilité pour une cause qui leur est étrangère, selon des modalités précisées par un arrêté du ministre chargé de l'emploi. »

EN L'ESPECE, les documents sociaux remis à Monsieur [REDACTED] à l'issue de la rupture de son contrat sont erronés eu égard à la présente décision. L'article L. 131-1 du CPCE dispose que tout juge peut, même d'office, ordonner une astreinte pour assurer l'exécution de sa décision, en l'espèce il convient de d'assurer rapidement la transmission des documents sociaux rectifiés afin que Monsieur [REDACTED] puisse exercer ses droits dont il a été privé du fait des négligences de son employeur et notamment dans le calcul de son ancienneté et du nombre de jours de travail. Le Conseil pourra admettre un délai raisonnable concernant l'établissement des dits documents soit maximum deux mois à compter du prononcé.

EN CONSÉQUENCE, le Conseil de Prud'hommes dit que la Société RIVIÈRE remettra l'ensemble des documents sociaux rectifiés de Monsieur [REDACTED] et qu'une astreinte provisoire de 75 € par jour de retard débutera 2 mois après la notification de la présente décision soit le 28 aout 2021. Le Conseil se réserve le droit de liquider cette astreinte provisoire.

• **Remboursement Pôle emploi :**

ATTENDU QUE l'article L.1235-4 du Code du Travail dispose que :

« Dans les cas prévus aux articles L. 1235-3 et L. 1235-11, le juge ordonne le remboursement par l'employeur fautif aux organismes intéressés de tout ou partie des indemnités de chômage versées au salarié licencié, du jour de son licenciement au jour du jugement prononcé, dans la limite de six mois d'indemnités de chômage par salarié intéressé.

Ce remboursement est ordonné d'office lorsque les organismes intéressés ne sont pas intervenus à l'instance ou n'ont pas fait connaître le montant des indemnités versées. »

EN L'ESPECE, Pôle emploi a été contraint de verser des indemnités de chômage du fait du licenciement abusif de Monsieur [REDACTED] par la société RIVIÈRE. Dans ce cadre, il appartient à l'employeur de rembourser tout ou partie des indemnités versées par cette organisme du fait du comportement fautif de la société.

EN CONSÉQUENCE, le Conseil de Prud'hommes ordonne le remboursement par la société RIVIÈRE des indemnités chômage versées dans la limite de 6 mois de salaire et qu'il sera fait application de l'article R.1235-1 du Code du travail à l'expiration du délai d'appel pour qu'une copie certifiée du présent jugement soit envoyé par le greffe à la direction régionale de Pôle emploi.

• **Sur l'exécution provisoire :**

ATTENDU QUE l'article R.1454-28 du Code du Travail dispose que :

« Sont de droit exécutoire à titre provisoire :

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

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

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

ET,

ATTENDU QUE l'article 515 du Code de Procédure Civil dispose que :

« Hors les cas où elle est de droit, l'exécution provisoire peut être ordonnée, à la demande des parties ou d'office, chaque fois que le juge l'estime nécessaire et compatible avec la nature de l'affaire, à condition qu'elle ne soit pas interdite par la loi.

Elle peut être ordonnée pour tout ou partie de la condamnation. »

EN L'ESPÈCE, le licenciement de Monsieur [REDACTED] est dépourvu de cause réelle et sérieuse et il paraît nécessaire de faire droit à l'exécution provisoire de droit. S'agissant de l'exécution provisoire sur ce qui n'est pas de droit, Monsieur a été victime d'un licenciement abusif qu'il convient de réparer sans délai. Cette exécution provisoire est compatible et nécessaire au rétablissement des droits de Monsieur [REDACTED]. Les juges compte tenu de l'affaire font droit à l'exécution provisoire au sens de l'article 515 du Code de Procédure civile.

EN CONSÉQUENCE, le Conseil de Prud'hommes dit que l'exécution provisoire de la présente décision devra être ordonnée, l'ensemble des sommes y compris celle ayant un caractère de dommages et intérêts.

• **Sur les intérêts au taux légal :**

ATTENDU QUE l'article 1231-6 du Code Civil dispose que :

« Les dommages et intérêts dus à raison du retard dans le paiement d'une obligation de somme d'argent consistent dans l'intérêt au taux légal, à compter de la mise en demeure.

Ces dommages et intérêts sont dus sans que le créancier soit tenu de justifier d'aucune perte.

Le créancier auquel son débiteur en retard a causé, par sa mauvaise foi, un préjudice indépendant de ce retard, peut obtenir des dommages et intérêts distincts de l'intérêt moratoire. »

ET

ATTENDU QUE l'article 1231-7 du Code Civil dispose que :

« 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. »

En cas de confirmation pure et simple par le juge d'appel d'une décision allouant une indemnité en réparation d'un dommage, celle-ci porte de plein droit intérêt au taux légal à compter du jugement de première instance. Dans les autres cas, l'indemnité allouée en appel porte intérêt à compter de la décision d'appel. Le juge d'appel peut toujours déroger aux dispositions du présent alinéa. »

EN L'ESPÈCE, Monsieur [REDACTÉ] a saisi le Conseil de Prud'hommes en date du 8 juillet 2019 ; Le Conseil retient comme point de départ des intérêts la date de saisine du Conseil de Prud'hommes des Sables d'Olonne.

EN CONSÉQUENCE, le Conseil de Prud'hommes dit que les intérêts au taux légal porteront effet sur l'ensemble des sommes du présent jugement y compris l'article 700 du Code de procédure civile, à compter du 8 juillet 2019.

• **Sur l'anatocisme des intérêts :**

ATTENDU QUE l'article 1343-2 du Code Civil dispose que :

« 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. »

EN L'ESPÈCE, Monsieur [REDACTÉ] doit percevoir des intérêts au taux légal. La capitalisation des intérêts produit effet pour une année entière.
La capitalisation n'est pas de droit mais peut être ordonnée par les juges.

EN CONSÉQUENCE, le Conseil de Prud'hommes ordonne l'anatocisme et dit que la capitalisation des intérêts portera sur les sommes dont le point de départ des intérêts est fixé à la date de la saisine du 8 juillet 2019.

• **Sur les dépens :**

ATTENDU QUE l'article 695 du Code de Procédure Civile dispose que :

« Les dépens afférents aux instances, actes et procédures d'exécution comprennent :
1° Les droits, taxes, redevances ou émoluments perçus par les secrétariats des juridictions ou l'administration des impôts à l'exception des droits, taxes et pénalités éventuellement dus sur les actes et titres produits à l'appui des prétentions des parties ;

- 2° Les frais de traduction des actes lorsque celle-ci est rendue nécessaire par la loi ou par un engagement international;
- 3° Les indemnités des témoins;
- 4° La rémunération des techniciens;
- 5° Les débours tarifés;
- 6° Les émoluments des officiers publics ou ministériels;
- 7° La rémunération des avocats dans la mesure où elle est réglementée y compris les droits de plaidoirie;
- 8° Les frais occasionnés par la notification d'un acte à l'étranger;
- 9° Les frais d'interprétariat et de traduction rendus nécessaires par les mesures d'instruction effectuées à l'étranger à la demande des juridictions dans le cadre du règlement (CE) n° 1206 / 2001 du Conseil du 28 mai 2001 relatif à la coopération entre les juridictions des États membres dans le domaine de l'obtention des preuves en matière civile et commerciale;
- 10° Les enquêtes sociales ordonnées en application des articles 1072 et 1248;
- 11° La rémunération de la personne désignée par le juge pour entendre le mineur, en application de l'article 388-1 du code civil. »

EN L'ESPÈCE, outre les frais dépendants du procès, d'autres frais pourraient être engagés en cas d'exécution forcée de la présente décision,

EN CONSÉQUENCE, les éventuels frais d'huissier sont compris dans les dépens,

ATTENDU QUE l'article 696 du Code de Procédure Civile dispose que :

« 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. »

EN L'ESPÈCE, Monsieur [REDACTÉ] était bien fondé à solliciter le Conseil de Prud'homme pour obtenir réparation de son préjudice sur l'ensemble de ses demandes.

EN CONSÉQUENCE, le Conseil de Prud'hommes dit, qu'il convient de mettre à la charge de la SA RIVIÈRE, la totalité des dépens.

• **Sur l'article 700 du Code de Procédure Civile :**

ATTENDU QUE l'article 700 du Code de Procédure Civile dispose que :

« Comme il est dit au I de l'article 75 de la loi n° 91-647 du 10 juillet 1991, dans toutes les instances, le juge condamne la partie tenue aux dépens ou, à défaut, la partie perdante, à payer à l'autre partie la somme qu'il détermine, au titre des frais exposés et non compris dans les dépens. 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 cette condamnation. »

EN L'ESPÈCE, Monsieur [REDACTÉ] était bien fondé à solliciter le Conseil de Prud'hommes pour obtenir réparation de son préjudice sur bon nombre de ses demandes.

EN CONSÉQUENCE, le Conseil de Prud'hommes dit, que la SA RIVIÈRE, devra verser à Monsieur [REDACTÉ] la somme de 1500 € au titre de l'article 700 du Code de Procédure Civile.

• **Demandes de la société RIVIÈRE :**

Sur les demandes de la société RIVIÈRE au titre de l'article 700 et des dommages et intérêts en réparation du préjudice commercial.

La société RIVIÈRE succombe à l'instance, par conséquent, le Conseil déboute la société de sa demande reconventionnelle au titre de l'article 700. Concernant le préjudice commercial, le Conseil a jugé que Monsieur [REDACTÉ] n'avait pas commis de faute et que la société ne fait pas de démonstration établissant son préjudice commercial.

EN CONSÉQUENCE, le Conseil de Prud'hommes déboute la société RIVIÈRE de l'ensemble de ses demandes.

IV – PAR CES MOTIFS

Le CONSEIL DE PRUD'HOMMES des Sables d'Olonne, section commerce, statuant publiquement, en premier ressort, par décision contradictoire, après en avoir délibéré conformément à la loi :

FIXE la moyenne des salaires à 1926,01 € brut,

DIT que les contrats de mission intérim de Monsieur [REDACTÉ] n'était pas justifié et que le recours à l'intérim était lié à l'activité normale et permanente de l'entreprise,

DIT que les contrats de travail temporaires de Monsieur [REDACTÉ] doivent être requalifiés en CDI à compter du 19 avril 2017,

DIT que le licenciement pour faute grave de Monsieur [REDACTÉ] est abusif et dénué de cause réelle et sérieuse entraînant toutes les conséquences d'un licenciement sans cause réelle et sérieuse,

DIT qu'il convient d'écarter le barème fixé à l'article L1235-3 du code du travail et qu'il appartient aux juges d'apprécier souverainement la réparation adéquate,

CONDAMNE la société SA RIVIÈRE, à verser à Monsieur [REDACTÉ]

- **356,31 € nets (trois cent cinquante-six euros et trente-et-un centime)** à titre d'indemnité légale de licenciement.
- **3852,02 € bruts (trois mille huit cent cinquante-deux euros et deux centimes)** au titre de l'indemnité compensatrice de préavis non-effectué.
- **385,20 € (trois cent quatre-vingt-cinq euros et vingt centimes)** à titre d'indemnité de congés payés afférents au préavis.
- **7500,00 € nets (sept mille cinq cents euros)** à titre de dommages et intérêts pour licenciement abusif sans cause réelle et sérieuse.
- **2738,94 € nets (deux mille sept cent trente-huit euros et quatre-vingt-quatorze centimes)** à titre de dommages et intérêt pour la requalification du contrat temporaire en CDI et les périodes interstitielles.

ORDONNE la transmission des documents sociaux rectifiés,

PRONONCE une astreinte de 75 € par jour de retard à compter du 28 aout 2021 et que le Conseil se réserve le droit de liquider l'astreinte provisoire,

ORDONNE le remboursement par la société RIVIÈRE des indemnités chômages versées dans la limite de 6 mois de salaire et qu'une copie certifiée du présent jugement sera envoyé par le greffe à la direction régionale de Pôle emploi conformément à l'article R.1235-1 du Code du travail,

DIT que les intérêts au taux légal porteront sur l'ensemble des sommes et sur l'article 700 à compter du 8 juillet 2019,

ORDONNE l'anatocisme et dit que la capitalisation des intérêts portera sur l'ensemble des sommes du présent jugement.

RAPPELLE que les présentes condamnations relevant des rémunérations, sont assorties de plein droit de l'exécution provisoire conformément à l'article R.1454-28 du Code du travail,

ORDONNE l'exécution provisoire de la présente décision, sur tout ce qui n'est de droit conformément à l'article 515 du Code de Procédure civile,

DEBOUTE la société SA RIVIÈRE de sa demande de 1000,00 € à titre de dommages et intérêts en réparation du préjudice commercial,

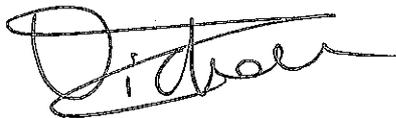
CONDAMNE la société SA RIVIÈRE à verser à Monsieur [REDACTED] 1500,00 € (mille cinq cents euros) au titre de l'article 700 du Code de Procédure Civile,

DEBOUTE la société SA RIVIÈRE de sa demande reconventionnelle d'article 700 du CPC,

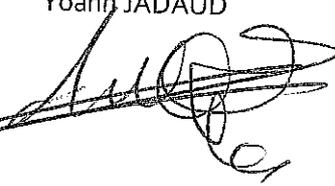
MET la totalité des dépens à la charge de la partie défenderesse, ainsi que les éventuels frais d'huissier an cas d'exécution forcée par voie extrajudiciaire.

Ainsi fait jugé et mis à disposition des parties aux greffe du Conseil de Prud'hommes des Sables d'Olonne le 28 juin 2021.

Le Greffier
Nathalie LICHOU



Le Président
Yoann JADAUD



POUR EXPÉDITION CONFORME

LE GREFFIER

