

JUGEMENT

N° RG F 20/00413
N° Portalis DCTE-X-B7E-LRA

Nature :80J

Audience du 22 FÉVRIER 2022
(Débats du 23 Novembre 2021)

SECTION Commerce

AFFAIRE

contre

Monsieur :

Partie demanderesse Assistée de Maître Corinne LINVAL,
Avocat au barreau de l'Aube ;

MINUTE N° 22/00286

S.A.S.

JUGEMENT du
22 Février 2022

Qualification :
- Contradictoire
- Premier ressort

Partie Défenderesse représentée par Maître Franck
MICHELET, Avocat au barreau de Reims et en la présence de
Auguste DA SILVA, Directeur (sans pouvoir) ;

notifié le 23.02.2022

AR signés
par le demandeur le :

par le défendeur le :

COPIE CERTIFIÉE CONFORME
Le GREFFIER



Composition du Bureau de Jugement lors des débats et du délibéré

Monsieur Karim FENEK, Président Conseiller Employeur
Monsieur Alexandre FRAISEAU, Assesseur Conseiller Employeur
Monsieur Marc MEYER, Assesseur Conseiller Salarié
Madame Marie-Hélène GONÇALVES, Assesseur Conseiller Salarié

Assistés lors des débats de Madame Vickie LARUE, Greffier et en sa présence lors du prononcé par mise à disposition au Greffe de la décision, conformément à l'article 453 du Code de procédure civile.

Le Conseil de Prud'hommes, statuant publiquement, après avoir entendu les parties comparantes ou leur représentant, a rendu le jugement suivant :

PROCÉDURE

Par requête du 08 septembre 2020, Monsieur [redacted] saisit le Conseil de Prud'hommes de Troyes des demandes suivantes dirigées contre la SAS [redacted] :

- dire et juger que sa requête est recevable et bien fondée ;
- annuler l'avertissement notifié le 15 octobre 2018 par la SAS ;
- dire et juger que son licenciement est privé de cause réelle et sérieuse ;
- en conséquence, condamner la SAS [redacted] à lui payer les sommes suivantes :
 - ✓ 4 978,20 euros à titre d'indemnité de licenciement
 - ✓ 18 452,00 euros à titre de dommages et intérêts pour licenciement sans cause réelle et sérieuse
 - ✓ 10 000,00 euros à titre de dommages et intérêts pour déloyauté contractuelle
 - ✓ 10 000,00 euros à titre de dommages et intérêts pour préjudice moral
 - ✓ 2 000,00 euros au titre de l'article 700 du Code de procédure civile
 - ✓ dépens ;
- ordonner l'exécution provisoire nonobstant appel et sans caution.

En application des articles R 1452-2, 3 et 4 du Code du travail, les parties sont régulièrement convoquées, en date du 08 septembre 2020, devant le Bureau de Conciliation et d'Orientation du 03 novembre 2020, par lettre simple pour le demandeur et par lettre recommandée avec accusé de réception pour la défenderesse.

A cette audience de conciliation, les parties comparaissent. Aucune conciliation n'étant possible, le Conseil renvoie, successivement, l'affaire devant la mise en état des 15 décembre 2020, 05 janvier 2021, 12 février, 16 mars, 18 mai, 15 juin et 31 août 2021, date à laquelle est prononcée une ordonnance de clôture fixant l'audience de plaidoirie au 12 octobre 2021.

Après renvoi, l'affaire est appelée à l'audience du 23 novembre 2021 où les parties sont entendues en leurs explications.

Par voie de conclusions visées et oralement débattues à l'audience, Monsieur [redacted] demande au Conseil de

- juger que son licenciement est privé de cause réelle et sérieuse et, à tout le moins, est entaché d'une irrégularité de procédure ;
- annuler l'avertissement notifié le 15 octobre 2018 par la SAS
- en conséquence, sur la base d'un salaire de référence de 2 925,60 euros (base 35 heures), reconstitué après décompte des heures supplémentaires, condamner la SAS [redacted] à lui verser les sommes suivantes :
 - au titre de la durée légale du travail :
 - ✓ 10 000,00 euros à titre de dommages et intérêts pour déloyauté contractuelle
 - ✓ 13 167,63 euros à titre de rappels d'heures supplémentaires de 2018 à 2019 (21 mois)
 - ✓ 1 316,00 euros à titre de congés payés afférents
 - ✓ 17 553,60 euros à titre de dommages et intérêts pour travail dissimulé
 - à titre principal, pour le licenciement sans cause réelle et sérieuse :
 - ✓ 5 851,20 euros à titre d'indemnité compensatrice de préavis (2 mois)
 - ✓ 585,00 euros à titre de congés payés afférents
 - ✓ 6 314,42 euros à titre d'indemnité légale de licenciement
 - ✓ 23 404,80 euros à titre de dommages et intérêts pour licenciement sans cause réelle et sérieuse
 - ✓ 10 000,00 euros à titre de dommages et intérêts préjudice moral
 - à titre subsidiaire, pour irrégularité de la procédure licenciement :
 - ✓ 2 925,60 euros à titre d'indemnité pour irrégularité procédurale (article L1235-2 du Code du travail)
 - en tout état de cause :

- ordonner les intérêts légaux, pour les créances salariales, à compter de la réception de la convocation devant le Bureau de Conciliation et d'Orientation du Conseil de Prud'hommes de Troyes, pour les créances indemnitaires à compter de la décision ;
- ordonner la capitalisation des intérêts ;
- condamner la SAS [redacted] à lui verser la somme de 2 000 euros au titre de l'article 700 du Code de procédure civile ;
- condamner la SAS [redacted] aux dépens incluant expressément les frais d'huissier au titre de l'exécution forcée.

En réplique, par voie conclusions visées et oralement débattues à l'audience, la SAS [redacted] demande au Conseil de :

→ à titre principal :

- dire et juger que le licenciement prononcé à l'encontre de Monsieur [redacted] est caractérisé par une faute grave toute cause réelle et sérieuse ;
- en conséquence, le débouter de l'intégralité de ses demandes ;
- le débouter encore de sa demande au titre de la déloyauté contractuelle ;

→ à titre subsidiaire :

- débouter Monsieur [redacted] de ses demandes au titre de la perte d'emploi et du préjudice moral ;
- limiter la condamnation aux sommes de :
 - ✓ 4 503,39 euros à titre d'indemnité de licenciement
 - ✓ 4 170,88 euros à titre d'indemnité de préavis ;
- condamner Monsieur [redacted] à lui payer la somme de 3 000 euros au titre des dispositions de l'article 700 du Code de procédure civile ;
- condamner, enfin, Monsieur [redacted] aux entiers dépens de la présente instance.

A l'issue des débats, le Conseil met l'affaire en délibéré et fixe le prononcé par mise à disposition au Greffe de la décision au 22 février 2022.

RAPPEL DES FAITS

Monsieur [redacted] a été embauché le 28 février 2011, par la Société [redacted], en qualité de Responsable d'Exploitation, Niveau IV Echelon 1 de la convention collective des Distributeurs Conseils Hors Domicile Grossistes de Boissons, sous contrat à durée indéterminée à temps plein.

Monsieur [redacted] avait pour fonctions de passer des commandes, auprès des fournisseurs, de marchandises nécessaires en optimisant les conditions générales d'achats et les coûts logistiques, organiser des inventaires, informer les transporteurs des enlèvements prévus chez les fournisseurs dans les délais ou encore tenir l'entrepôt propre et rangé.

Le 6 octobre 2014, Monsieur [redacted] recevait un avertissement pour un écart d'inventaire.

Le 15 octobre 2018, Monsieur [redacted] recevait un second avertissement suite à "*l'état déplorable du dépôt*", avertissement que Monsieur [redacted] contestait par courrier, se plaignant de manque de moyens.

Le 4 octobre 2019, Monsieur [redacted] était convoqué à un entretien préalable à une sanction disciplinaire pouvant aller jusqu'au licenciement.

Cet entretien avait lieu le 14 octobre 2019, au cours duquel Monsieur [redacted] était assisté de Madame [redacted].

Le 17 octobre 2019, Monsieur [redacted] est licencié pour faute grave pour les motifs suivants :

- absence de contrôle d'une palette de marchandises contenant des alcools,
- absence de rangement de l'entrepôt,
- écart injustifié d'inventaire sur un stock de fûts de bière,
- commande injustifiée de fûts de bière ayant généré des coûts supplémentaires,
- absence de contrôle des retours de marchandises,
- absence de vérification des procédures de retour/consignes de fûts,
- absence de vérification et de rangement du matériel en fin de journée,
- absence de remise d'un livret d'accueil à plusieurs intérimaires,
- absence de ramassage de débris dans la cour de l'entrepôt,
- absence de commandes de fût de bières à la suite d'une demande client,
- avoir confié la fermeture du local " vins et spiritueux " à un intérimaire et de quitter plus tôt alors qu'il y avait du travail à faire.

Le 28 octobre 2019, par l'intermédiaire de son conseil, Monsieur contestait le licenciement dont il avait fait l'objet et saisissait le Conseil de Prud'hommes, formant les demandes précitées.

Pour sa part, la Société maintient sa position et demande au Conseil de constater que le licenciement de Monsieur repose bien sur une faute grave et en conséquence de le débouter de l'ensemble de ses demandes. Au surplus, elle formule une demande reconventionnelle au titre de l'article 700 du Code de procédure civile.

Pour un plus ample exposé des moyens et arguments des parties, il est expressément renvoyé aux conclusions visées par le greffier, le tout contradictoirement débattu.

SUR QUOI LE CONSEIL

Sur l'annulation de l'avertissement du 15 octobre 2018

Aux termes des alinéas 2 et 3 de l'article L.1333-1 du Code du travail, "*...L'employeur fournit au conseil de prud'hommes les éléments retenus pour prendre la sanction. Au vu de ces éléments et de ceux qui sont fournis par le salarié à l'appui de ses allégations, le conseil de prud'hommes forme sa conviction après avoir ordonné, en cas de besoin, toutes les mesures d'instruction qu'il estime utiles. Si un doute subsiste, il profite au salarié.*"

Le juge doit suivre le processus probatoire en deux étapes. Il lui appartient :

- 1°) d'examiner les éléments fournis par l'employeur et le salarié pour apprécier la réalité des faits ayant motivé la sanction ;
- 2°) s'il lui est impossible de former sa conviction, de faire peser le risque de la preuve sur l'employeur.

Si les faits ayant motivé la sanction sont matériellement établis, il appartient au juge, en cas de contestation, d'apprécier si la sanction est justifiée et proportionnée à la faute commise.

En l'espèce, la sanction a été prononcée pour les faits suivants :

le 15 octobre 2018, Monsieur recevait un avertissement au motif qu'il aurait laissé l'entrepôt de l'entreprise dans un état "déplorable".

Pour tout élément de preuve la Société produit une attestation, datée de 2019, de Monsieur responsable clientèle qui indique que l'entrepôt est dans un état déplorable, sans justifier de la date à laquelle il a dressé ce constat, en des termes particulièrement généraux qui ne permettent pas au Conseil de réaliser son contrôle d'appréciation des faits.

De son côté, Monsieur [redacted] soutient que les faits ne sont pas matériellement établis et produit les éléments suivants attestant du manque de moyen pour ranger l'entrepôt : un mail du 30 août 2018 adressé à Monsieur [redacted] dans lequel le salarié fait le point sur les intérimaires, les embauches et les remplacements compte tenu des besoins en main d'œuvre au sein de l'entrepôt dans lequel il rappelle expressément : *"Tous les intérimaires ont été utilisés en livraison ou en doublon, aucun dans le dépôt ou nous étions que Sébastien et moi-même à préparer, contrôler décharger et charger les retours vides pour Reims."*

La réalité des faits ayant motivé la sanction n'est pas établie et le Conseil ordonne l'annulation de la sanction disciplinaire prononcée le 15 octobre 2018.

Sur l'irrégularité procédurale

Selon l'article L. 1332-2 du Code du travail, *"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, Monsieur [redacted] conteste la régularité de la procédure de sanction.

L'employeur fournit les éléments suivants, il a tenté de remettre en main propre à Monsieur [redacted] la convocation à entretien préalable le 4 octobre 2019, ladite convocation lui étant toutefois refusée par Monsieur [redacted].

De ce fait, l'employeur a procédé à l'envoi postal de cette convocation qui a été présentée par les services de la Poste le 7 octobre 2019.

Le délai de 5 jours se décomptant en jours ouvrables, il commençait à courir le 8 octobre, les 5 jours étaient acquis au 12 octobre, constitutif d'un jour ouvrable.

Ainsi, l'entretien fixé le 14 octobre intervenait bien évidemment dans les délais légaux.

Ainsi, la procédure disciplinaire a été respectée, le Conseil rejette donc la demande de Monsieur [redacted] de 2.925,6 euros à titre d'indemnité pour irrégularité procédurale.

Sur le licenciement et ses conséquences

✓ *En Droit*

La lettre de licenciement fixe les limites du litige.

Selon l'article L1235-1 du Code du travail, *"En cas de litige, lors de la conciliation prévue*

*.../...
A défaut d'accord, le juge, à qui il appartient d'apprécier la régularité de la procédure suivie et le caractère réel et sérieux des motifs invoqués par l'employeur, forme sa conviction au vu des éléments fournis par les parties après avoir ordonné, au besoin, toutes les mesures d'instruction qu'il estime utiles.*

Il justifie dans le jugement qu'il prononce le montant des indemnités qu'il octroie.

Si un doute subsiste, il profite au salarié.”

Il est constant que seule une faute qualifiée de réelle et sérieuse - et qui peut être par ailleurs simple, grave ou lourde - peut justifier un licenciement disciplinaire (en ce sens, article L. 1232-1 du Code du travail).

Par conséquent, il appartient nécessairement à l'employeur qui licencie le salarié pour faute de rapporter la preuve du caractère réel de la faute alléguée, ce qui implique trois caractéristiques cumulatives :

- la faute doit être objective : la raison du licenciement doit se traduire par des faits objectifs susceptibles de vérification, ce qui exclut les préjugés personnels de l'employeur ;
- la faute doit être existante : la cause du licenciement doit être établie, c'est à dire que le motif allégué par l'employeur doit avoir une réalité concrète et vérifiable ; cela implique, en principe, le rejet de tout motif inconsistant (allégation vague), des faux motifs ou des motifs contradictoires (en ce sens, Cassation sociale du 6 mars 2012, n° 10-21002) ;
- la faute doit être exacte : la cause alléguée par l'employeur doit être la vraie raison du licenciement et ne pas masquer un motif inavouable.

En tout état de cause, l'employeur doit également être en mesure de prouver que la faute alléguée est imputable au salarié.

Enfin, l'employeur doit rapporter la preuve du caractère suffisamment sérieux de cette faute pour qu'elle justifie la rupture du contrat de travail. Cela implique que les faits invoqués par l'employeur présentent un certain degré de gravité rendant le licenciement nécessaire pour la bonne marche de l'entreprise.

De manière constante, la faute grave est décrite comme celle qui rend impossible le maintien du salarié dans l'entreprise. (en ce sens, Cassation sociale du 27 sept. 2007, n° 06-43.867).

Il revient, en revanche, à l'employeur d'apporter la preuve de la faute grave ou lourde qu'il reproche au salarié. (en ce sens, Cassation sociale du 18 déc. 2013, n° 12-24.037).

En cas de doute, il profite au salarié, en matière de faute grave. (en ce sens, Cassation sociale du 6 oct. 1999, n° 97-42.884 et n° 97-43.120).

✓ *Dans les faits*

En l'espèce, la lettre de licenciement de Monsieur [] repose sur plusieurs griefs :

- absence de contrôle d'une palette de marchandises contenant des alcools,
- absence de rangement de l'entrepôt,
- écart injustifié d'inventaire sur un stock de fûts de bière,
- commande injustifiée de fûts de bière ayant généré des coûts supplémentaires,
- absence de contrôle des retours de marchandises,
- absence de vérification des procédures de retour/consignes de fûts,
- absence de vérification et de rangement du matériel en fin de journée,
- absence de remise d'un livret d'accueil à plusieurs intérimaires,
- absence de ramassage de débris dans la cour de l'entrepôt,
- absence de commandes de fûts de bières à la suite d'une demande client,
- avoir confié la fermeture du local "vins et spiritueux" à un intérimaire et de quitter plus tôt alors qu'il y avait du travail à faire.

Il convient de revenir successivement sur chacun de ces griefs :

1. Sur le supposé non-respect des engagements contractuels

La Société explique que ce premier grief se décompose en 3 manquements :

1er manquement et 2ème manquement : "Contrôler toutes les réceptions et informer par écrit les fournisseurs de toutes anomalies de livraison et Ranger l'entrepôt par zone de produits"
Le lundi 23 septembre 2019, vous avez réceptionné une palette de marchandises avec des alcools que vous n'avez pas contrôlés et que vous avez entreposés à l'entrée du local dédié.

La Société produit des photographies datées du 23 septembre 2019 et qui montrent l'état de l'entrepôt laissé à l'abandon par Monsieur

Ces quelques photos ont été prises le 23 septembre 2019 au matin, date à laquelle Monsieur n'était pas présent puisqu'il était à REIMS en réunion.

De plus, il convient de rappeler que le salarié a pris des photographies de l'entrepôt le 21 août 2019, quelques jours avant son départ en congé, le 26 août 2019, jusqu'au 8 septembre 2019, qui montrent que celui-ci était dans un état tout à fait correct, après des opérations de nettoyage effectuées par une société extérieure.

C'est en accord entre Monsieur et Monsieur qu'il a été décidé de faire appel à une société extérieure dont le but était de nettoyer intégralement l'entrepôt et surtout faire le tri dans les racks et sur la partie où étaient stockés de vieux articles.

Loin de montrer un manquement de Monsieur, l'intervention de cette société extérieure traduit au contraire le manque de moyens à disposition du salarié pour mener à bien son travail.

Le 9 septembre 2019, lors de son retour de congés payés, Monsieur s'était étonné de l'état de l'entrepôt et qu'il lui a été confirmé, par les chauffeurs et les préparateurs de commandes, que l'état de celui-ci était encore pire pendant son absence en raison d'une grosse activité et d'un manque de personnel...

Le Conseil constate que Monsieur ne peut donc être tenu responsable des carences des autres salariés et du manque de personnel récurrent.

3ème Manquement : de réaliser régulièrement des inventaires tournants afin de vous assurer de l'état correct des stocks.

Le document fourni au Conseil permet de constater que les écarts sont monnaies courantes pour la Société, sans pour autant que la Société ne se soit émue de la situation par le passé, ni en ait fait le reproche à Monsieur

De plus, la capture d'écran du logiciel produit dans les débats ne démontre d'ailleurs absolument pas que Monsieur aurait procédé à une commande de 102 fûts.

En effet, au code GICH3534, il est indiqué des commandes de fûts d'Affligem avant et après les congés de Monsieur mais absolument pas de fûts de Kronenbourg.

Aussi, la Société est dans l'incapacité d'expliquer que Monsieur aurait commandé 102 fûts le 3 septembre 2019... alors même que le salarié est en congés du 22 août au 8 septembre 2019 !
Le Conseil constate que ce grief n'est pas justifié.

2. Sur le non-respect des process

1er manquement : ne pas respecter les procédures de retour/consignes de fûts vides séparément des fûts pleins.

Il est reproché à M le 26/08/2019, vous avez effectué un retour de 48 fûts plein (réception à REIMS selon mail de du 28/08/19) pour en recommander 102 fûts quelques jours après soit le 3 septembre 2019, ce qui a généré des coûts supplémentaires de transports.

A la date des faits reprochés Monsieur étant en congés, le grief ne peut donc pas être retenu.

2ème manquement : de gérer en bon père de famille les stocks.
Il est reproché à Monsieur [] de ne pas gérer les stocks en bon père de famille et plus spécifiquement d'être dans l'impossibilité de justifier un écart de 25 fûts de bière de 30L KRO d'un montant de 1.293,38 euros.
Sur ce grief, la Société [] explique que Monsieur [] aurait indiqué le retour de 72 fûts pleins à REIMS, alors que le site de REIMS n'en aurait réceptionné que 48. Il est produit quelques échanges de mails pour soutenir ces allégations.
Monsieur [] a été interrogé le 28 août 2019 par Monsieur [], alors qu'il était en congés...
Monsieur [] est revenu vers Monsieur [], le 16 septembre 2019, pour lui confirmer qu'il avait bien retourné 72 fûts.
Monsieur [] s'est alors limité à écrire au salarié le samedi 21 septembre 2019 pour lui dire qu'il avait contrôlé plusieurs fois le stock et qu'il n'avait pas 24 fûts en plus.
La Société [] n'apporte pas de preuve du manque de ces 72 fûts.
Le Conseil constate de très nombreux mails que Monsieur [] a régulièrement transmis aux fournisseurs pour faire état des stocks, de sorte qu'il est tout bonnement impossible d'accuser Monsieur [] de mal faire son travail. Ces différents mails traduisent en effet la diligence du salarié dans son travail puisqu'il procédait à toutes les vérifications d'usage.
De plus, à la date des commandes qui sont reprochées à Monsieur [], il était absent car en congés payés, il est donc impossible qu'il ait passé ses commandes et qu'il soit responsable de ces écarts.
Ce grief n'est donc pas justifié.

3ème manquement : il est reproché à Monsieur [] de ne pas avoir respecté une procédure mise en place par Monsieur [] le 20 septembre 2019 consistant à vérifier chaque soir que les chariots élévateurs étaient éteints.
Le document a été mis en place le 20 septembre 2019 et Monsieur [] a reproché au salarié de ne pas avoir vérifié qu'un chariot élévateur était toujours allumé, le soir du 24 septembre 2019 alors que Monsieur [] avait relevé que le chariot était éteint.
La Société [] produit une photographie d'un chariot élévateur, avec le contact allumé, ce document non daté n'est d'aucune valeur probante.
Les documents produits par l'employeur ne peuvent permettre au Conseil d'exercer le moindre contrôle sur la qualification fautive des faits, ce grief n'est pas justifié.

3. Sur le non-respect des consignes de sécurité

La Société [] reproche à Monsieur [] de ne pas avoir fourni le livret d'accueil, guide de sécurité aux intérimaires nouvellement recrutés. Pour justifier ce grief, la Société produit un mail de Madame [] du 24 septembre 2019 dans lequel celle-ci demande à Monsieur [] de lui fournir les attestations signées concernant plusieurs intérimaires.
Ce seul mail de Madame [] ne démontre aucune faute du salarié puisqu'elle a seulement rappelé à Monsieur [] de lui remettre ces documents.
L'employeur ne présentant pas d'attestations ou de preuves que ces attestations n'ont pas été signées, le Conseil ne retient pas ce grief.

4. Sur la mercuriale au Bureau

"Par ailleurs, dans le cadre de la mise en place de la nouvelle mercuriale PUB AU BUREAU, pour la carte automne hiver prévue pour un lancement le 16 octobre 2019, C10 nous informe en date du 4/09/2019 par mail de l'ajout de nouveaux articles. Ce mail est transféré le même jour à mes assistantes ainsi qu'à vous même pour info. Pour des raisons de réactivité, Mme [] vous demande par mail le 9/09/2019, de passer commande de ces produits. Or, j'apprends le jeudi 10 octobre au matin que vous n'avez pas fait le nécessaire et la réponse que vous m'apportez est "désolé j'ai loupé le mail". Ceci constitue un préjudice considérable vis-à-vis de notre client qui

doit respecter le lancement national".

Monsieur [redacted] a d'ailleurs envoyé sa demande par mail le 4 septembre 2019, alors même que Monsieur [redacted] était en congés.
Le grief n'est pas retenu.

5. Sur le local "vins et spiritueux"

Il est reproché à Monsieur [redacted] d'avoir confié la clé du local "vins et spiritueux" à un intérimaire et que cette clé aurait été égarée, entraînant des retards et de la désorganisation. La Société [redacted] n'apporte aucune preuve de ces retards et de cette désorganisation, le grief ne sera donc pas retenu.

Pour chacun des griefs reprochés à Monsieur [redacted], la société [redacted], n'apporte, mis à part des attestations rédigées a-posteriori, aucune preuve des manquements ou des conséquences des manquements de Monsieur [redacted]. Il n'y a ni éléments objectifs, ni preuve que les fautes sont existantes, ni exactes.

En conséquence, le Conseil dit que le licenciement de Monsieur [redacted] est dépourvu de cause réelle et sérieuse.

Sur l'indemnité de licenciement :

Le Conseil déclare qu'en l'absence de faute grave, Monsieur [redacted], qui avait plus de huit ans d'ancienneté, est fondé à percevoir une indemnité de licenciement sur le fondement des dispositions des articles L. 1234-9 et R. 1234-2 du Code du travail, à hauteur de sa demande, soit 6314,42 euros.

Sur l'indemnité de préavis :

En l'absence de faute grave, Monsieur [redacted] qui avait plus de huit d'années d'ancienneté à la date de la rupture, est fondé à percevoir une indemnité compensatrice de préavis égale à deux mois de salaire sur le fondement des articles L. 1234-1 et L. 1234-5 du code du travail, soit la somme de 5851,20 euros, ainsi que l'indemnité de congés payés afférente, soit 585 euros.

Sur le préjudice tiré de la perte d'emploi :

Au moment de la rupture, Monsieur [redacted], âgé de 52 ans, comptait plus de 8 ans d'ancienneté. Au vu de cette situation, du montant de sa rémunération et de sa capacité à trouver un nouvel emploi, le Conseil évalue son préjudice à 6 mois de salaire, soit 17553,60 euros.

Sur le préjudice moral :

Monsieur [redacted] expose une demande de préjudice moral suite à la perte de son emploi et au fait qu'il a dû cesser d'être gérant d'un bar-restaurant du fait de la pandémie de Covid. Toutefois il n'expose aucun préjudice subi. A défaut de preuve d'un préjudice, la demande de Monsieur [redacted] à titre de dommages et intérêts sera rejetée.

Sur la déloyauté contractuelle liée aux heures de travail non rémunérées

✓ En Droit

En matière de preuve des heures supplémentaires, il est constant que la Cour de cassation a rappelé que le salarié qui réclame le paiement d'heures supplémentaires, doit fournir préalablement

au juge tout élément de nature à étayer cette demande.

Ainsi, la Cour de cassation admet ainsi que le salarié peut produire des décomptes, même établis au crayon et mois par mois ou encore un agenda ou des fiches de présence remplies par lui (en ce sens, Cassation sociale du 24 novembre 2010 n°09-40928).

Par ailleurs, l'évolution de la jurisprudence de la chambre sociale de la Cour de Cassation a conduit à affiner la position antérieurement adoptée qui subordonnait le paiement des heures supplémentaires à l'exigence de l'accord au moins implicite de l'employeur. La chambre a précisé notamment le 20 février 2013 (n° 11 - 28 811) que la qualification d'heures supplémentaires s'impose lorsque les heures ont été rendues nécessaires par les tâches confiées au salarié. Dans un arrêt en date du 14 novembre 2018 (n° 17 - 16 959), les hauts magistrats ont consolidé, pour la première fois ces deux conditions, dans un même attendu, présentées sous la forme d'une alternative. *"Le salarié peut prétendre au paiement des heures supplémentaires accomplies soit avec l'accord au moins implicite de l'employeur soit s'il est établi que la réalisation de telles heures a été rendue nécessaire par les tâches qui lui ont été confiées"*.

Dans un autre arrêt rendu également le 14 novembre 2018 (n° 17 - 20 659), la Cour de Cassation considère *"la cour d'appel, ayant constaté que la charge de travail du salarié (...) avait été maintenue puis accrue pendant la période (...) A fait ressortir, peu important l'absence d'autorisation préalable de l'employeur (...) Que la réalisation de nouvelles heures supplémentaires avait été rendue nécessaires par les tâches confiées à l'intéressée."*

Dans cette espèce, le contrat de travail du salarié imposait l'accord explicite de l'employeur pour la réalisation et le paiement des heures supplémentaires. La chambre sociale a considéré que même en l'absence d'accord, dès lors que la charge de travail imposait la réalisation de nouvelles heures supplémentaires, le paiement des heures malgré l'absence d'accord de l'employeur s'impose. Nonobstant, cette charge de la preuve partagée, il est nécessaire de rappeler qu'en matière de contrôle du temps de travail, l'employeur est contraint de mettre en place un dispositif de contrôle du temps de travail et que la CJUE a récemment rendu un arrêt dans lequel les Etats membres doivent obliger les employeurs à mettre en place un système permettant de mesurer la durée du temps de travail journalier. (CJUE affaire C-55118 Federación de Servicios de Comisiones Obreras (CCOO)/Deutsche Bank SAE 14 mai 2019).

A ce titre, il est utile de rappeler que l'article D.3171-16 du Code du travail dispose que "L'employeur tient à la disposition de l'inspection du travail :

1° Pendant une durée d'un an, y compris dans le cas d'horaires individualisés, ou pendant une durée équivalente à la période de référence en cas d'aménagement du temps de travail sur une période supérieure à l'année, les documents existant dans l'entreprise ou l'établissement permettant de comptabiliser les heures de travail accomplies par chaque salarié ; .../..."

Cette exigence de contrôle du temps du travail est un incontournable que toute entreprise se doit de respecter à l'égard de l'ensemble de ses salariés et constitue une exigence qui va au-delà du débat sur l'existence d'heures supplémentaires puisque l'ensemble de la jurisprudence rendue en matière de preuve sur l'existence d'heures supplémentaires repose sur la bonne application par l'employeur des dispositions légales en matière de contrôle et de durée du travail.

✓ Dans les faits

A ce titre, rappelons que Monsieur [redacted] a été embauché sur une base 35 heures de travail et qu'il était agent de maîtrise, de sorte que son temps de travail devait également être contrôlé et vérifié par l'employeur, comme tout salarié, sans que l'employeur ne puisse se retrancher sur la supposée autonomie du salarié.

Pour suivre les heures de son collaborateur, l'employeur utilisait un cahier de présence ne faisant apparaître que les jours travaillés et non les heures, de sorte que l'employeur n'a jamais décompté les heures de travail de ses salariés dans un contexte où ces derniers sont tous à 35 heures.

La Société prétend qu'il y avait des RTT dans l'entreprise, sans pour autant expliquer le dispositif mis en place dans l'entreprise, puisque la Société ne produit pas l'accord qui aurait été conclu dans l'entreprise.

Le contrat de travail du salarié est muet sur le sujet puisqu'il est indiqué que Monsieur peut aller consulter Monsieur pour avoir le détail de cet accord RTT.

Un tel accord RTT serait inopposable au salarié puisque rien n'indique que le salarié a consenti à ce dispositif de calcul du temps de travail lorsqu'il a signé son contrat de travail, qui mentionne à son article 5 qu'il est rémunéré sur une base 35 heures.

De plus, les bulletins de paie du salarié mentionnent que le salarié est rémunéré sur une base 151,67 heures et que les compteurs RTT sont à 0 sur l'intégralité des bulletins de paie.

En tout état de cause, aucun dispositif de repos n'est mis en œuvre dans l'entreprise, Monsieur étant astreint à la réalisation d'heures supplémentaires régulières et hebdomadaires.

Toute heure accomplie au-delà de la durée légale hebdomadaire ou de la durée considérée comme équivalente est une heure supplémentaire qui ouvre droit à une majoration salariale ou le cas échéant à un repos compensateur équivalent.

Sont des heures supplémentaires celles effectuées à la demande de l'employeur, ou à tout le moins avec son accord implicite, au-delà de la durée légale de travail telle qu'elle résulte de l'article L. 3121-27 du Code du travail.

Selon l'article L. 3121-29 du Code du travail, les heures supplémentaires se décomptent par semaine.

Le salarié peut prétendre au paiement des heures supplémentaires accomplies, soit avec l'accord de l'employeur, soit s'il est établi que la réalisation de telles heures a été rendue nécessaire par les tâches qui lui ont été confiées.

L'absence d'autorisation préalable n'exclut pas la réalité de l'accord implicite de l'employeur à la réalisation d'heures supplémentaires.

En effet, le Conseil constate que le salarié était présent aux heures d'ouverture de l'entrepôt, c'est-à-dire de 7 heures à 12 heures et de 13 heures 30 à 17 heures, ce qui représente une durée journalière 8 heures 30 par jour et ce 5 jours par semaine, soit 42,5 heures par semaine, soit 7,5 heures supplémentaires par semaine.

Par conséquent, le Conseil condamne la société à verser à Monsieur la somme de 11575,77 euros au titre des heures supplémentaires sur les années 2018 et 2019 et 1157,57 euros au titre des congés payés afférents, selon la règle du 10^{ème}.

Monsieur fonde sa demande de dommages et intérêts pour déloyauté contractuelle sur le fait qu'il a été lésé des heures supplémentaires pendant la durée de son contrat de travail.

Le Conseil ayant prononcé le paiement des heures supplémentaires, après analyse de la situation et sachant que Monsieur, tout au long de sa relation contractuelle avait la société, n'a jamais fait de demandes ou réclamations concernant le paiement de ses heures supplémentaires, dit que les indemnités alloués suffiront à couvrir le préjudice subi.

Dés lors, il convient de débouter Monsieur de sa demande de dommages et intérêts pour déloyauté contractuelle.

Sur le travail dissimulé

Il est rappelé qu'aux termes de l'article L 8221-5 du Code du Travail que :

" Est réputé travail dissimulé par dissimulation d'emploi salarié le fait pour tout employeur

1° Soit de se soustraire intentionnellement à l'accomplissement de la formalité prévue à l'article L. 1221-10, relatif à la déclaration préalable à l'embauche ;

2° Soit de se soustraire intentionnellement à la délivrance d'un bulletin de paie ou d'un document équivalent défini par voie réglementaire, ou de mentionner sur le bulletin de paie ou le document équivalent un nombre d'heures de travail inférieur à celui réellement accompli, si cette mention ne résulte pas d'une convention ou d'un accord collectif d'aménagement du temps de travail conclu en application du titre II du livre Ier de la troisième partie ;

3° Soit de se soustraire intentionnellement aux déclarations relatives aux salaires ou aux cotisations sociales assises sur ceux-ci auprès des organismes de recouvrement des contributions et cotisations sociales ou de l'administration fiscale en vertu des dispositions légales. "

Il est rappelé de ce chef de jurisprudence tout à fait constante, la dissimulation d'emploi de salarié prévu par le dernier alinéa de l'article L 8221-5 du Code du travail, n'est caractérisé que s'il est établi que l'employeur a de manière intentionnelle mentionné sur le bulletin de paie un nombre d'heures de travail inférieure à celui réellement effectué (sociale 4 mars 2003, n°0-46.906).

Or en l'espèce, même si les heures qui ont été réglées à Monsieur ne correspondent pas toujours à celles qui devaient être déclarées, nous voyons mal comment sur la base d'heures non portées à la connaissance de , l'on pourrait soutenir que se serait rendu coupable de dissimulation d'emploi salarié.

L'élément intentionnel fait défaut, le Conseil déboute Monsieur de sa demande formulée au titre du travail dissimulé.

Sur l'article 700 du Code de procédure civile

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, qu'il peut, même d'office, pour des raisons tirées des mêmes considérations, dire qu'il n'y a pas lieu à condamnation.

La Société est condamnée, à ce titre, à verser à Monsieur la somme de 1000 euros et est déboutée de sa propre demande.

Sur les intérêts au taux légal et leur capitalisation

Il convient de rappeler que sur l'ensemble des condamnations, les intérêts au taux légal sont dûs à compter de l'introduction de la demande pour les créances salariales et à compter du jugement pour les dommages et intérêts.

Il y a lieu à capitalisation des intérêts légaux.

Sur l'exécution provisoire

L'article R1454-8 du code du travail prévoit que le conseil des prud'hommes peut ordonner l'exécution provisoire de ses décisions.

Il convient de l'ordonner en l'espèce, celle-ci étant compatible avec la nature de l'affaire.

PAR CES MOTIFS

Le Conseil de Prud'hommes de Troyes, après en avoir délibéré conformément à la Loi, statuant publiquement, contradictoirement, en premier ressort et par mise à disposition au greffe de la décision,

DIT Monsieur recevable mais partiellement fondé en ses réclamations,

ANNULE l'avertissement du 15 octobre 2018 dont a fait l'objet Monsieur

DIT la procédure de licenciement de Monsieur régulière,

DIT le licenciement de Monsieur sans cause réelle et sérieuse,

CONDAMNE la SAS à payer à Monsieur les sommes suivantes :

- 5 851,20 euros à titre d'indemnité compensatrice de préavis
- 585,00 euros à titre de congés payés afférents
- 6 314,42 euros à titre d'indemnité légale de licenciement
- 17 553,60 euros à titre de dommages et intérêts pour licenciement sans cause réelle et sérieuse
- 11 575,55 euros à titre de rappel d'heure supplémentaires pour la période 2018 - 2019
- 1 157,55 euros à titre de congés payés afférents
- 1 000,00 au titre de l'article 700 du Code de procédure civile,

RAPPELLE que sur l'ensemble des condamnations, les intérêts aux taux légal sont dûs à compter de l'introduction de la demande pour les créances salariales et à compter du jugement pour les dommages et intérêts,

ORDONNE la capitalisation des intérêts au taux légal,

DÉBOUTE Monsieur du surplus de ses demandes,

DÉBOUTE la SAS de sa demande sur le fondement de l'article 700 du Code de procédure civile,

ORDONNE l'exécution provisoire,

CONDAMNE la SAS aux entiers dépens.

Et ont signé,

Le Greffier
V. LARUE



Le Président
K. FENEK



