

CONSEIL DE PRUD'HOMMES

7, rue Mahias

92643 BOULOGNE-BILLANCOURT cedex

Tél : 01.46.99.91.20 - Fax : 01.46.99.91.21

E-Mail : cplh-boulogne-billancourt@justice.fr

Site : www.cplh-boulognebillancourt.justice.fr

AVIS A AVOCAT

Références à rappeler :

N° RG : N° RGF 22/02126 - N° Portals
DC2F-X-B7G-B246

Section Industrie

Demandeur :

CONTRE

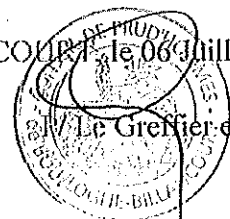
Défendeur(s) :

Me Karine MARTIN STAUDOCHAR
KMS AVOCATS
39 rue Racine

92160 ANTONY

Le Greffier a l'honneur de vous délivrer copie de la décision concernant l'affaire référencée en marge de la présente.

BOULOGNE-BILLANCOURT le 06 juillet 2023



Le Greffier en Chef,

PROCÉDURE

- Vu la date de saisine du conseil : **08 septembre 2022** ;

- Vu la convocation de la partie défenderesse par lettre recommandée avec accusé de réception, à l'audience du Bureau de conciliation et d'orientation du **24 octobre 2022**, date à laquelle le conseil a constaté l'absence de conciliation des parties ;

- Attendu que la cause a été renvoyée à l'audience du Bureau de jugement du **24 octobre 2022** ;

- Attendu que les débats ont eu lieu à l'audience publique du **24 octobre 2022**, date à laquelle les parties ont comparu comme indiqué en première page ;

- Attendu qu'à l'issue des débats, l'affaire a été mise en délibéré au : **30 janvier 2023** ;

- Attendu que le délibéré a été prorogé au : **26 juin 2023** ;

- Juger que le licenciement en date du 31 décembre 2019 est sans cause réelle ni sérieuse :

Fixer la moyenne de rémunération de Monsieur à 2 805,83 €

En conséquence de quoi :

- Juger que doit être écarté le montant maximal d'indemnisation prévu par l'article L1235-3 du code du travail ;

- Condamner la SAS aux sommes suivantes :

- 26.151,30 € nets de CGS CRDS et de charges sociales au titre d'indemnité pour licenciement sans cause réelle et sérieuse (9 mois de salaires) ;
- 2.663,56 € nets de CSG CRDS et de charges sociales au titre de l'indemnité légale de licenciement ;
- 5.811,40 € au titre d'indemnité compensatrice de préavis ;
- 581,14 € au titre de congés payés y afférents ;
- 2.905,7 € au titre de rappels de salaires pour la période de la mise à pied conservatoire, outre ;
- 290,57 € au titre de congés payés y afférents ;

Subsidiairement ; condamner la société aux sommes suivantes :

- 11.622,8 € nets de CGS CRDS et de charges sociales au titre d'indemnité pour licenciement sans cause réelle et sérieuse (9 mois de salaires) ;
- 2.663,56 € nets de CSG CRDS et de charges sociales au titre de l'indemnité légale de licenciement ;
- 5.811,40 € au titre d'indemnité compensatrice de préavis ;
- 581,14 € au titre de congés payés y afférents ;
- 2.905,7 11,40 € au titre de rappels de salaires pour la période de la mise à pied conservatoire, outre ;
- 290,57 € au titre de congés payés y afférents ;

- Condamner la au paiement des sommes suivantes :

- 8.717,10 € nets de CGS CRDS et de charges sociales au titre de dommages intérêts pour le licenciement dans des conditions vexatoires ;
- 2.905,70 € nets de CSG CRDS et de charges sociales au titre de dommages intérêts au titre de l'exécution déloyale du contrat de travail ;

- Ordonner à la et la SAS de remettre à M. les bulletins de paie; le certificat de travail, solde de tout compte et attestation Pôle emploi conformes aux condamnations rendues sous astreinte de 50 € par jour de retard et par document ;

- Condamner la SAS et la S respectivement à payer à M. une somme de 2.500 € au titre de l'article 700 du code de procédure civile ;

- Ordonner la capitalisation des intérêts à compter de l'introduction de la demande au titre de l'article 1343-2 du code civil;

- Condamner la SAS 1 et la SAS aux entiers dépens ;

- Ordonner l'exécution provisoire de la décision à intervenir au titre de l'article 515 du code de procédure civile.

MOYENS DES PARTIES

Le Demandeur :

Monsieur expose au Conseil que :

Le Groupe avait décidé de faire de la société L une coquille vide pour éviter tout plan de sauvegarde et en prenant prétexte de la mise en location gérance des contrats clients pour transférer les salariés dans les diverses filiales du groupe.

rattachement.

Cette restructuration consistait à mettre en location gérance auprès d'autres filiales du groupe des divisions du fonds de commerce de la société.

Ces divisions étaient constituées par des ensembles organisés de moyens corporels, incorporels et humains caractérisés autour des contrats de location conclus avec les clients.

Leur transfert emportait application des dispositions de l'article L.1224-1 du Code du travail et transfert des contrats de travail des salariés qui y étaient attachés.

Monsieur [redacted] sera affecté au client [redacted] et son contrat de travail était transféré à la société [redacted] en date du 31 décembre 2019.

A l'occasion d'un contentieux de procédure accélérée au fond, le CSE de la société [redacted] transports entendait contester l'application de l'article L1224-1 du Code du travail ainsi que la régularité de la procédure de consultation suivie.

Par ordonnance du 19 février 2020, le Tribunal judiciaire de Nanterre ordonnait en effet la reprise des opérations de consultation du CSE sans toutefois remettre en cause l'existence d'une entité économique autonome transférée et donnant lieu à l'application de l'article L1224-1.

La société suspendait en conséquence les contrats de location gérance.

L'ensemble des salariés y compris Monsieur [redacted] étaient rapatriés auprès de la société [redacted] le temps de reprendre le processus de consultation

Le 16 mars 2020 le CSE émettait un avis favorable à l'encontre du projet de restructuration autorisant ainsi la mise en location gérance des divisions du fonds de commerce de la société.

Le contrat de travail de Monsieur [redacted] était à nouveau transféré auprès de la société [redacted] N° [redacted] en date du 1er mai 2020.

En marge de ces opérations, Monsieur [redacted] adoptait un comportement inapproprié à l'encontre du client [redacted] auquel il était affecté et avait en effet été surpris en train de charger dans son camion une sacoche d'outils appartenant à un autre salarié.

Monsieur [redacted] était convoqué à un entretien préalable qui se déroulait le 26 mai 2020.

Son licenciement pour faute grave lui était notifié le 28 mai 2020.

Monsieur [redacted] a saisi le Conseil de céans pour contester son licenciement entre autres demandes.

Ces demandes apparaissent comme dénuées de fondement et Monsieur [redacted] sera débouté de l'intégralité de ses demandes, fins et conclusions.

MOTIFS DE LA DECISION

Après avoir entendu les parties en leurs plaidoiries, dires et explications et en avoir délibéré conformément à la Loi, le conseil de Céans a rendu la décision suivante :

Sur le transfert du contrat de travail du contrat de travail de Monsieur

L'article L.1224-1 du Code du Travail dispose que :

"Lorsque survient une modification dans la situation juridique de l'employeur, notamment par succession, vente, fusion, transformation du fonds, mise en société de l'entreprise, tous les contrats de travail en cours au jour de la modification subsistent entre le nouvel employeur et le personnel de l'entreprise".

Cet article s'applique en présence du transfert d'une entité économique autonome dont l'activité est reprise et dont l'identité est maintenue.

aucun passé disciplinaire qui aurait pu induire un comportement contestable.

Au surplus, il ne peut être fait abstraction du contexte dans lequel se déroule la relation de travail avec notamment la contestation par Monsieur [redacted] des multiples transferts intervenus qui a pu favoriser des tensions.

Il reste que la preuve d'un vol n'est pas rapportée par la société.

Il s'ensuit en l'état de l'ensemble de ces éléments, que les griefs énoncés en la lettre de licenciement ne puissent fonder le licenciement sur une faute grave, ni même sur une cause réelle et sérieuse.

En conséquence, le Conseil de Prud'hommes requalifie le licenciement pour faute grave de Monsieur [redacted] en licenciement sans cause réelle et sérieuse et condamne la société [redacted] à lui payer la somme de 9.000,00 € à ce titre.

L'indemnité légale de licenciement :

L'article L. 1234-9 du Code du Travail dispose que :

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

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

En l'espèce, Monsieur [redacted] totalisait une ancienneté ininterrompue de plus d'un an lors de la rupture de son contrat de travail.

La moyenne de sa rémunération est de 2.805,83 €.

En conséquence le Conseil de Prud'hommes condamne la société [redacted] à verser à Monsieur [redacted] la somme de 2.338,19€ nets à ce titre.

Sur l'indemnité compensatrice de préavis

L'article L. 1234-1 du Code du Travail dispose :

« Lorsque le licenciement n'est pas motivé par une faute grave, le salarié a droit :

1° S'il justifie chez le même employeur d'une ancienneté de services continus inférieure à six mois, à un préavis dont la durée est déterminée par la loi, la convention ou l'accord collectif de travail ou, à défaut, par les usages pratiqués dans la localité et la profession ;

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

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

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

En l'espèce Monsieur [redacted] aurait dû bénéficier d'un préavis de deux mois ;

En conséquence, Conseil de Prud'hommes condamne la société [redacted] à verser à Monsieur [redacted] la somme de 5.611,65 € bruts à titre d'indemnité compensatrice de préavis, ainsi que la somme de 561,16 € au titre de congés payés afférents.

Sur le rappel de salaire de la mise à pied conservatoire et les congés payés afférents

Seule une faute grave peut justifier le non-paiement de salaire pendant une mise à pied conservatoire ;

En l'espèce, le licenciement de Monsieur [redacted] n'est pas fondé sur une faute grave ;

Dès lors, il sera fait droit à la demande de rappel de salaire sur mise à pied ;

DEBOUTE les parties de leurs demandes plus amples ou contraires ;

FIXE les dépens éventuels de la présente instance à la charge de la SASI
des frais d'huissier en cas d'inexécution volontaire de la présente décision.

y compris

Le présent jugement a été rédigé par le Président qui l'a signé conjointement avec le Greffier d'audience.

LE GREFFIER

LE PRÉSIDENT

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

