

JUGEMENT

Audience publique du 04 JANVIER 2021

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

N° RG [REDACTED]

Section Industrie

Demandeur :
[REDACTED]

CONTRE

Défendeur(s) :
[REDACTED] TRANSPORTS

[REDACTED]

COMPOSITION DU BUREAU DE JUGEMENT :

Monsieur CHARPY, Président Conseiller (E)
Monsieur THOMASSE, Assesseur Conseiller (E)
Madame MAZOYER, Assesseur Conseiller (S)
Madame MVIE, Assesseur Conseiller (S)

assistés lors des débats et lors du prononcé de Madame
CHANEL, Greffier, signataire du présent jugement qui a
été mis à disposition au greffe de la juridiction

Entre

Monsieur [REDACTED]
[REDACTED]
[REDACTED]
[REDACTED] Me Karine MARTIN-
STAUDOCHAR (Avocat au barreau de HAUTS-DE-
SEINE)

JUGEMENT

Qualification : contradictoire
en premier ressort

Copies adressées par lettre recommandée avec
demande d'accusé de réception le : 6-01-21

Copie certifiée conforme comportant la formule
exécutoire délivrée 6-01-21
le
à

DEMANDEUR

Et

[REDACTED]
prise en la personne de son représentant légal
[REDACTED]

Représenté par Me Diane MALLET (Avocat au barreau
de NIMES)

DEFENDEUR

- Vu la date de saisine du conseil : **09 avril 2020** ;

- 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 **29 juin 2020**, 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 **5 octobre 2020** ;

- Attendu que les débats ont eu lieu à l'audience publique du **05 octobre 2020**, 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 : **4 janvier 2021** ;

██████████ a été embauché par la société ██████████ par contrat à durée indéterminée le 14 avril 2000 en qualité de Conducteur Poids Lourds.

Son statut était celui d'ouvrier, groupe 5, coefficient 128 M.

██████████ est une entreprise de plus de 10 salariés. Elle est régie par la convention collective du transport.

Le 8 février 2017 (dernier jour travaillé), Monsieur ██████████ été victime d'un accident du travail avec une lésion à l'épaule gauche. Cet accident du travail s'est terminé le 17 novembre 2019 à la suite d'un courrier -daté du 29 octobre 2019- du médecin conseil notifiant à Monsieur ██████████ sa consolidation.

Lors de la 1ere visite de reprise du 19 novembre 2019, le médecin du travail rendait un avis d'inaptitude en précisant " contre-indication à la manutention manuelle de charges lourdes sup à 10 kg, à la surévaluation des bras en hauteur, pas de gestes répétitifs et pas de conduite professionnelle. Prévoir une étude de poste. Inaptitude définitive est à prévoir dans l'attente d'un prochain rendez-vous le 27/11/2019 à 16h10 "

Suite à l'étude de poste et échange avec l'employeur le 26/11/2019, le médecin du travail concluait lors de la seconde visite réglementaire en date du 27/11/2019 que Monsieur ██████████ était " inapte au poste de conducteur poids lourd - capacités restantes compatibles avec un poste administratif ".

Il s'ensuit différents échanges entre la société, le salarié et la médecine du travail visant à préciser les contours du reclassement, les capacités professionnelles de Monsieur ██████████ ses souhaits et la nature de sa mobilité.

Après une consultation du CSE le 7 janvier 2020, Monsieur ██████████ était convoqué à un entretien préalable le 23 janvier 2020 et se voyait notifier son licenciement pour inaptitude le 28 janvier 2020.

Monsieur ██████████ saisissait le conseil des prud'hommes au fond le 9 avril 2020.

DEMANDES

Monsieur ██████████ a développé à la barre et a demandé que la ██████████ :

CONDAMNEE au rappel de salaire suivant

" 1960 euros au titre de la prime de 13eme mois de 2018 et 2019

" 196 € au titre des congés payés y afférents

" 2315,95 euros au titre de rappel de salaire au titre de la prime d'ancienneté outre 231,59 euros au titre des congés payés y afférents de février 2017 à février 2020

" 5000 euros au titre des dommages et intérêts subis.

FIXE la moyenne de ses salaires à 2378,72 euros.

JUGE le licenciement sans cause réelle et sérieuse,

Et en conséquence de quoi ██████████ soit :

CONDAMNE aux paiements des sommes suivantes :

A titre principal,

En intégrant les rappels de salaires sur une moyenne de 2378,72 euros

A titre subsidiaire,

En n'intégrant pas les rappels de salaires, sur une moyenne mensuelle brute de 2039, 19 euros

" 61175,70 euros au titre de licenciement sans cause réelle et sérieuse (correspondant à 30 mois de salaires)

" 4078, 38 euros au titre de l'indemnité compensatrice de préavis,

Subsidiairement

En intégrant les rappels de salaires sur une moyenne de 2378,72 euros

" 35 680,80 euros au titre de licenciement sans cause réelle et sérieuse (correspondant à 15 mois de salaires)

En n'intégrant pas les rappels de salaires, sur une moyenne mensuelle brute de 2039, 19 euros

" 30 587,80 euros au titre de licenciement sans cause réelle et sérieuse (correspondant à 15 mois de salaires)

JUGE que la [REDACTED] a violé l'article L.4121-1 du Code du Travail

CONDAMNEE la [REDACTED] au paiement de la somme de 10000 euros au titre de la violation de sécurité de prévention

ORDONNEE à la [REDACTED] de remettre les documents afférents à la portabilité de la mutuelle et de la prévoyance et la demande de dommages et intérêts sous astreinte de 100 euros par jour de retard

CONDAMNEE la [REDACTED] à la somme de 1000 euros au titre de provisions sur dommages et intérêts au titre de préjudice du fait de la non remise des documents de mutuelle et de prévoyance

ORDONNEE à la [REDACTED] à remettre l'attestation Pôle Emploi conforme sous astreinte de 100 euros par jour de retard et par document

CONDAMNEE la [REDACTED] à la somme de 2000 euros au titre de provisions sur dommages et intérêts au titre de préjudice du fait de la non remise l'attestation Pôle Emploi conforme

ORDONNEE à la [REDACTED] de remettre les bulletins de paie, le certificat de travail, solde de tout compte et attestation pôle emploi conformes aux condamnations rendues sous astreinte de 100 euros par jour de retard

JUGEE que le Conseil se réserve le droit de liquidité l'astreinte

CONDAMNEE la [REDACTED] la somme de 4000 euros au titre de l'article 700 du code de procédure civile

ORDONNEE la capitalisation des intérêts à compter de l'introduction de la demande au titre de l'article 1154 du code civil

CONDAMNEE la société aux entiers dépens

ORDONNEE l'exécution provisoire au titre de l'article 515 du code de procédure civile.

La société [REDACTED] demande que Monsieur [REDACTED] soit débouté de la totalité de ses demandes et requiert la condamnation de celui-ci au paiement de la somme de 3.000 € en application des dispositions de l'article 700 du Code de procédure civile ainsi qu'aux entiers dépens.

MOYENS DU DEMANDEUR

concernant son emploi et plus précisément la manutention de charges lourdes inhérentes à sa fonction.

A ces problèmes de manutention, Monsieur [REDACTED] ajoute à ses mauvaises conditions de travail le fait de devoir respirer de la poussière.

C'est ainsi qu'il met plus particulièrement en avant

" Les recommandations de la médecine du travail en date du 1er juillet 2010 où tout en le déclarant apte, le médecin du travail demande à le revoir sous 1 à 2 mois et recommande une aide à la manutention de type camion grue.

" Le fait d'avoir été hospitalisé en 2014 pour une crise d'asthme récidivante,

" L'avis d'inaptitude temporaire prononcé le 19 novembre 2015 dans lequel le médecin indique " contre-indication médicale à la conduite de véhicule poids lourd, à la manutention manuelle de charges sup à 10 kg et aux efforts physiques soutenus. Etude poste à prévoir. Inaptitude définitive est à prévoir "

En s'appuyant notamment sur les fondements de l'article L.4121-1 & L.4121-2 du code du travail mais également sur la position de la cour de cassation qui reconnaît que l'employeur peut s'exonérer de sa responsabilité s'il justifie avoir pris toutes les mesures prévues par les articles sus mentionnés, Monsieur [REDACTED] demande au Conseil de reconnaître la responsabilité de son employeur dans son accident du travail et donc dans son inaptitude compte tenu que celui-ci n'a pris les mesures nécessaires permettant de prévenir les risques professionnels qu'il encourait dans l'exercice de sa fonction.

Monsieur [REDACTED] considère que son employeur est d'autant plus fautif qu'il était bien conscient du risque comme le démontre le document unique d'évaluation des risques de la société.

Par ailleurs, Monsieur [REDACTED] conteste devant le Conseil le fait que la société ait réalisé un reclassement sérieux. En effet, Monsieur [REDACTED] indique que le médecin du travail avait validé la possibilité d'un reclassement sur un poste administratif de conducteur VL dans un mail en date du 4 décembre 2019.

Or, à la lecture du registre des entrées et sorties de la société [REDACTED] (filiale de la [REDACTED]) il ressort que le 20 janvier 2020 un conducteur VL a été embauché par la société [REDACTED] prouvant de ce fait que la société [REDACTED] n'avait pas mené sérieusement sa recherche de reclassement.

C'est ainsi que Monsieur [REDACTED] demande au Conseil de juger que son licenciement est sans cause réelle et sérieuse du fait des manquements de la société [REDACTED] envers son obligation générale de prévention des risques professionnels et du fait de l'absence de sérieux dans sa recherche d'un reclassement.

Il ajoute que cela lui a causé des préjudices importants notamment au regard de son âge, de sa retraite mais aussi de l'impact que ce licenciement a pour lui et sa famille.

C'est ainsi qu'il sollicite le Conseil en lui demandant d'écarter le montant maximal d'indemnisation prévue par l'article L.1235-3 du code du travail en raison de son inconventionalité, ce plafonnement violant les dispositions de l'article 24 de la charte sociale européenne, les articles 4 et 10 de la convention 158 de l'OIT et le droit au procès équitable.

En complément, Monsieur [REDACTED] sollicite du Conseil des rappels de salaires :

Prime de 13ème mois dénommée RAJA perçue depuis 2007 et non versée en Juin & décembre 2019 alors même qu'il n'était plus affecté au client RAJA depuis de nombreuses années et que cette prime

Prime d'ancienneté assise sur l'article 143 de la convention collective qui prévoit une majoration de 10% après 2 ans d'ancienneté. De ce fait, Monsieur [REDACTED] demande un rappel de salaire sur la prime d'ancienneté d'un montant de 2315,95 euros (et 231,59 euros au titre des congés payés). Par ailleurs, la société [REDACTED] ayant ainsi violé les obligations contractuelles en matière de respect des minimas, il sollicite des dommages et intérêts de 5000 euros pour préjudice financier subi.

Enfin, il demande que les documents légaux lui soient remis tout en précisant qu'à priori les demandes relatives à la prévoyance et à la portabilité ne seraient plus un problème.

MOYENS DU DEFENSEUR

L [REDACTED] fait d'abord remarquer au Conseil que la référence aux poussières est sans lien avec l'accident du travail de Monsieur [REDACTED] et que celui était déclaré apte sans restriction lors de sa visite médicale en date du 4 octobre 2016.

Elle fait remarquer que rien dans l'argumentaire de Monsieur [REDACTED] ne démontre que l'accident du travail serait lié à un non-respect des préconisations du médecin du travail. Au contraire, elle ajoute que l'argumentation de Monsieur [REDACTED] est une reconnaissance de la qualité du document unique d'évaluation des risques qui recense le risque de mal de dos. Ce document lui a ainsi permis de mener des actions de prévention afin de réduire ce risque.

Sur le reclassement, la société [REDACTED] renvoie aux articles L.1226-2 et 10 du code travail ainsi qu'aux précisions apportées par la cour de cassation en la matière. La société [REDACTED] indique que Monsieur [REDACTED] a bien bénéficié de deux visites de reprise et que c'est à la suite de celles-ci qu'elle a demandé des précisions à la médecine du travail qui a répondu que Monsieur [REDACTED] pouvait être reclassé sur un poste administratif, de conducteur VL.

Dans le même temps, elle a interrogé Monsieur [REDACTED] sur son parcours professionnel, ses compétences, qualifications ainsi que ses souhaits & restrictions. Sur ce dernier point, la société précise que ce dernier souhaitait travailler au sein d'un rayon de 40 kilomètres du code postal 93420.

Dans le même temps, la société [REDACTED] indique avoir fait une recherche de reclassement au sein du groupe et auprès d'organisations patronales. Elle estime ainsi avoir mené parfaitement la recherche de reclassement.

En l'absence de solutions et après consultation du CSE, la société [REDACTED] indique au Conseil avoir été contrainte d'engager la procédure de licenciement pour inaptitude.

La société [REDACTED] reconnaît que l'une des filiales a bien recruté en urgence un chauffeur VL le 22 janvier 2020 mais que Monsieur [REDACTED] ne peut utiliser cette situation pour arguer que la société n'avait pas mené sérieusement sa recherche de reclassement car, d'une part, la recherche de reclassement s'apprécie à la date de la déclaration d'inaptitude et que, d'autre part, les conditions d'exercice du poste n'étaient pas compatibles avec les restrictions en matière de port de charges lourdes émises par la médecine du travail.

C'est ainsi que la société [REDACTED] demande au Conseil de reconnaître qu'elle n'a pas failli à son obligation générale de prévention des risques professionnels, qu'elle a mené avec sérieux sa recherche d'un reclassement et donc demande au Conseil, en conséquence, de débouter Monsieur [REDACTED] de ses demandes

Sur les demandes indemnitaires et le barème Macron, la société rappelle au Conseil que l'ordonnance du 7 décembre 2017 rendue par le Conseil d'Etat a jugé valide le plafonnement des indemnités prud'homales

Sur la garantie d'ancienneté, la société [REDACTED] conteste l'interprétation de la convention collective et les calculs de Monsieur [REDACTED]. Elle indique au Conseil qu'il s'agit d'une rémunération minimum garantie en fonction de l'ancienneté. Or, Monsieur [REDACTED] ne peut prétendre à une majoration compte tenu d'un salaire supérieur au salaire minimum majoré, elle demande au Conseil de le débouter de sa demande.

Sur la prime de 13eme mois, la société [REDACTED] s récuse la nature de 13eme mois le montant ne correspondant pas à un mois de salaire. Elle conteste également la notion de prime d'usage car elle n'est ni générale, ni fixe, ni constante comme le prouve l'absence de paiement en décembre 2015 ou encore juin 2016.

Enfin, la société demande au Conseil de constater que cette prime a été versée en décembre 2018.

Elle demande au Conseil de débouter Monsieur [REDACTED] de sa demande ainsi que de la totalité de ses autres demandes et de le condamner au titre de l'article 700 ainsi qu'aux entiers dépens.

MOTIVATIONS DE LA DECISION

Pour plus ample exposé de la procédure et des prétentions des parties, le Conseil se réfère à leurs conclusions visées par le greffier, développées oralement lors de l'audience des débats

Sur les rappels de de salaires

Vu l'article 1315 du code civil qui stipule que " *Celui qui réclame l'exécution d'une obligation doit la prouver. Réciproquement, celui qui se prétend libéré doit justifier le paiement ou le fait qui a produit l'extinction de son obligation* " ;

Vu l'article L1235-1 du code du travail qui précise qu'à 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. ;

VU la convention collective des transports routiers qui prévoit une majoration du salaire minimum selon l'ancienneté du chauffeur 128 M de 8%,

Attendu que Monsieur [REDACTED] avait un salaire supérieur à ce minimum valorisé,

Le Conseil, en conséquence, déboute Monsieur [REDACTED] de sa demande de rappel de salaire de 2315,95 euros au titre de la prime d'ancienneté outre 231,59 euros au titre des congés payés y afférents de février 2017 à février 2020

Attendu que Monsieur [REDACTED] percevait deux fois par an une prime indexée sur le salaire de base comme le démontrent ses fiches de salaire

Attendu que la société S [REDACTED] ne démontre pas qu'il ne s'agissait pas d'un usage lié à 13eme mois et de son éventuelle dénonciation dans les formes, ou d'une prime d'affectation et que, par ailleurs, il n'est pas prouvé que cette prime a été payée au titre de juin et décembre 2018

Le Conseil, en conséquence, condamne la société à verser à Monsieur [REDACTED] la somme de 1960 euros au titre de sa demande de prime de 13eme mois de 2018 et 2019 ainsi que 196 euros au titre des

De ce fait, le Conseil fixe la moyenne des salaires de Monsieur [REDACTED] à 2202,52 euros.

Ne constatant pas de préjudices, le Conseil déboute Monsieur [REDACTED] de ses demandes de dommages et intérêts en la matière.

Sur la procédure de reclassement

VU que le périmètre de la recherche de reclassement est celui du groupe qui est défini comme l'ensemble composé d'entreprise dominante et des entreprises qu'elle contrôle dans les conditions définies à l'article L. 233-1, aux I et II de l'article L. 233-3 et à l'article L. 233-16 du code de commerce.

VU que la recherche de reclassement est réalisée dans les conditions définies par l'article R. 4624-42 (Décret no 2016-1908 du 27 déc. 2016, art. 1er, en vigueur le 1er janv. 2017) ;

Attendu que la société [REDACTED] a bien échangé avec le médecin du travail et entamé une recherche de reclassement au sein du groupe et même au-delà allant ainsi au-delà de ses obligations légales ;

Attendu que Monsieur [REDACTED] avait bien été interrogé sur ses souhaits de reclassement ;

Attendu que la recherche de reclassement se fait bien au moment de la décision d'inaptitude et selon les conditions définies par la médecine du travail qui sont notamment d'éviter le port de charges lourdes.

Attendu que la société [REDACTED] justifie de la raison pour laquelle le poste de conducteur VL chez [REDACTED] n'avait pas été présenté à Monsieur [REDACTED] et en quoi ce poste ne répondait pas aux exigences de la médecine du travail,

Le Conseil, en conséquence, juge la procédure de reclassement tout à fait valide.

Sur l'obligation de sécurité et le licenciement

Vu l'Article L4121-1 qui prévoit que " *L'employeur prend les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des travailleurs* " et que ces mesures comprennent des actions de prévention des risques professionnels, des actions d'information et de formation et la mise en place d'une organisation et de moyens adaptés. Ainsi, " *l'employeur veille à l'adaptation de ces mesures pour tenir compte du changement des circonstances et tendre à l'amélioration des situations existantes.* "

Vu l'article L4121-2 qui indique que " *L'employeur met en œuvre les mesures prévues à l'article L. 4121-1 sur le fondement des principes généraux de prévention suivants :*

- 1° *Eviter les risques ;*
- 2° *Evaluer les risques qui ne peuvent pas être évités ;*
- 3° *Combattre les risques à la source ;*
- 4° *Adapter le travail à l'homme, en particulier en ce qui concerne la conception des postes de travail ainsi que le choix des équipements de travail et des méthodes de travail et de production, en vue notamment de limiter le travail monotone et le travail cadencé et de réduire les effets de ceux-ci sur la santé ;*
- 5° *Tenir compte de l'état d'évolution de la technique ;*
- 6° *Remplacer ce qui est dangereux par ce qui n'est pas dangereux ou par ce qui est moins dangereux ;*
- 7° *Planifier la prévention en y intégrant, dans un ensemble cohérent, la technique, l'organisation du travail, les conditions de travail, les relations sociales et l'influence des facteurs ambiants, notamment les risques liés au harcèlement moral, tel qu'il est défini à l'article L. 1152-1 ;*
- 8° *Prendre des mesures de protection collective en leur donnant la priorité sur les mesures de protection individuelle ;*

Vu l'article L4121-3 qui précise que " *L'employeur, compte tenu de la nature des activités de l'établissement, évalue les risques pour la santé et la sécurité des travailleurs, y compris dans le choix des procédés de fabrication, des équipements de travail, des substances ou préparations chimiques, dans l'aménagement ou le réaménagement des lieux de travail ou des installations et dans la définition des postes de travail. A la suite de cette évaluation, l'employeur met en œuvre les actions de prévention ainsi que les méthodes de travail et de production garantissant un meilleur niveau de protection de la santé et de la sécurité des travailleurs. Il intègre ces actions et ces méthodes dans l'ensemble des activités de l'établissement et à tous les niveaux de l'encadrement* "

Vu l'article L4121-4 qui confirme que " *Lorsqu'il confie des tâches à un travailleur, l'employeur, compte tenu de la nature des activités de l'établissement, prend en considération les capacités de l'intéressé à mettre en œuvre les précautions nécessaires pour la santé et la sécurité* ".

Attendu que la médecine du travail avait informé la société des risques que pouvait encourir Monsieur [REDACTED] lors de son travail notamment lors de la manutention de charges lourdes ;

Attendu que la société [REDACTED] présente bien un Document Unique d'Evaluation des risques détaillés dans lequel le port de charges lourdes est bien identifié comme un risque pour les chauffeurs poids lourds ;

Attendu qu'en l'espèce, la société [REDACTED] n'est pas en mesure de montrer comment elle avait mené des actions d'information et de formation ou la mise en place d'une organisation et de moyens adaptés pour réduire ce risque général et attendu qu'elle ne démontre pas plus avoir mené des actions au bénéfice de Monsieur [REDACTED]

En conséquence, le Conseil des Prud'hommes faisant application des articles précités et de l'évidence dit que la société [REDACTED] est bien à l'origine de l'accident de travail de Monsieur [REDACTED] par elle a violé son obligation générale de prévention et particulière de sécurité.

En conséquence, le Conseil JUGE que le licenciement de Monsieur [REDACTED] est dénué de cause réelle et sérieuse et, par conséquence, CONDAMNE la société [REDACTED] au paiement d'indemnités au titre de

- " licenciement sans cause réelle et sérieuse
- " la violation de sécurité de prévention

Le Conseil fixe en conséquence le montant des indemnités pour dommages et intérêts pour non-respect des obligations de sécurité de la société [REDACTED] à 10.000 euros bruts et fixe les indemnités pour licenciement sans cause réelle et sérieuse à 33.037,80 euros bruts.

Par ailleurs, il convient de rappeler que les indemnités de licenciement sans cause réelle et sérieuse font l'objet d'un barème prévu à l'article L. 1235-3 du Code du travail. Le Conseil JUGE qu'il n'y a pas lieu de déroger à ce barème légal celui-ci ayant été reconnu conforme aux accords internationaux dans deux avis du 17 juillet 2019 rendus par la Cour de cassation :

" Les dispositions de l'article L1235-3 du Code du travail ne constituent pas un obstacle procédural entravant leur accès à la justice, de sorte qu'elles n'entrent pas dans le champ d'application de l'article 6 § 1 de la CEDH

" Les dispositions de l'article 24 de la Charte sociale européenne révisée n'ont pas d'effet direct sur les salariés qui ne peuvent donc s'en prévaloir dans le cadre d'un litige devant le conseil de prud'hommes.

" L'article 10 de la Convention de l'OIT est d'application directe en droit interne. Le barème des indemnités est compatible avec un droit à réparation "approprié" ou à une indemnité adéquate posé par l'article 10 de la Convention

Sur la remise des documents sociaux

Vu 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 ces mêmes attestations aux organismes gestionnaires du régime d'assurance chômage* ".

Vu que l'article L1234-20 du Code du Travail dispose que: " *Le solde de tout compte, établi par l'employeur et dont le salarié lui donne reçu, fait l'inventaire des sommes versées au salarié lors de la rupture du contrat de travail. Le reçu pour solde de tout compte peut être dénoncé dans les six mois qui suivent sa signature, délai au-delà duquel il devient libératoire pour l'employeur pour les sommes qui y sont mentionnées* ".

Vu que le principe de portabilité des droits de la couverture santé et de prévoyance a été institué par l'ANI (Accord National Interprofessionnel) du 11 janvier 2008, les salariés qui quittent leur entreprise en tant que demandeurs d'emploi peuvent bénéficier pendant quelques mois du maintien des garanties santé et prévoyance dont ils disposaient en tant qu'employés.

En l'espèce, la société n'ayant pas confirmé et prouvé avoir remis ou mis en place effectivement ses obligations légales en la matière de portabilité et de prévoyance, qu'elle doit par ailleurs remettre les documents sociaux conformes au présent jugement, le Conseil ORDONNE à la société [REDACTED] de remettre à Monsieur [REDACTED] ses documents afférents à la portabilité de la mutuelle et de la prévoyance ou prouver la mise en œuvre de ses obligations légales en la matière, les bulletins de paie, le certificat de travail, solde de tout compte et l'attestation Pôle Emploi conformes au présent jugement.

DEBOUTE Monsieur [REDACTED] de ses demandes de dommages et intérêts.

Sur l'astreinte :

Le Conseil ORDONNE que les documents sociaux soient remis à Monsieur [REDACTED] au plus tôt et ce dans un délai de 15 jours à compter de sa signification et FIXE, à compter du 16ème jour, une astreinte de 50 euros par jour de retard sans que cette astreinte ne dépasse 30 jours.

Sur l'exécution provisoire:

Vu que l'article 515 du Code de Procédure Civile 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 Conseil ne fait pas droit à la demande de Monsieur [REDACTED].

Sur les intérêts au taux légal depuis la saisine du Conseil :

Vu que les créances salariales ainsi que la somme allouée à titre d'indemnité de licenciement sont productives d'intérêts au taux légal à compter du jour de la présentation à l'employeur de la lettre le convoquant devant le bureau de conciliation et d'orientation tandis que les créances indemnitaires sont productives d'intérêts au taux légal à compter du jugement entrepris, conformément aux dispositions de l'article 1153-1 du Code civil;

Compte tenu, en l'espèce des retards de salaires, le Conseil de Prud'hommes dit qu'il y a lieu de calculer les intérêts au taux légal à compter du jour de la présentation à l'employeur de la lettre le convoquant devant le bureau de conciliation et d'orientation pour les sommes ayant caractère de salaire.

1154 du code civil

Article 700

Compte tenu des frais engagés par Monsieur [REDACTED], la société [REDACTED] à lui verser 950 euros au titre de l'article 700 du Code de Procédure civile

CONDAMNER la société aux entiers dépens

ORDONNER l'exécution provisoire au titre de l'article 515 du code de procédure civile.

DECISION

Vu ce qui précède et par ces motifs, le conseil des Prud'hommes de Boulogne Billancourt statuant publiquement contradictoirement après en avoir délibéré et en premier ressort

CONDAMNE la société [REDACTED] au rappel de salaire suivant

" 1960 euros au titre de la prime de 13eme mois de 2018 et 2019

" 196 € au titre des congés payés y afférents

DEBOUTE Monsieur [REDACTED] de ses demandes de rappel de salaire au titre de la prime d'ancienneté, des congés payés y afférents et de sa demande au titre des dommages et intérêts subis.

FIXE la moyenne de ses salaires à 2202,52 euros

JUGE le licenciement sans cause réelle et sérieuse,

En conséquence de quoi :

CONDAMNE la société [REDACTED] aux paiements des sommes suivantes :

" 33037,80 euros au titre de licenciement sans cause réelle et sérieuse;

" 10000,00 euros à titre de dommages et intérêts pour manquement de l'employeur à ses obligations de sécurité.

ORDONNE à la société [REDACTED] de remettre les documents afférents à la portabilité de la mutuelle et de la prévoyance, bulletins de paie, certificat de travail, solde de tout compte et attestation pôle emploi dans un délai de 15 jours à compter de sa signification et FIXE, à compter du 16eme jour, une astreinte de 50 euros par jour de retard sans que cette astreinte ne dépasse 30 jours.

DEBOUTE Monsieur [REDACTED] de sa demande dommages et intérêts du fait de la non remise de l'attestation Pôle Emploi conforme

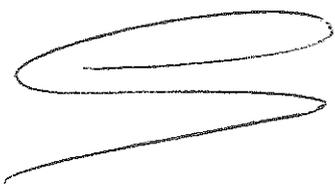
CONDAMNE la [REDACTED] au paiement des intérêts légaux ;

ORDONNE la capitalisation des intérêts à compter de l'introduction de la demande au titre de l'article 1154 du code civil

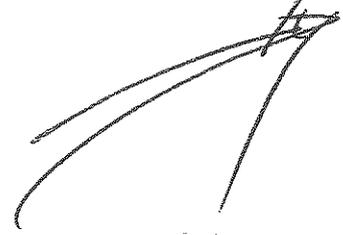
DEBOUTE Monsieur [REDACTED] de ses autres demandes notamment de l'exécution provisoire au titre de l'article 515 du code de procédure civile.

CONDAMNE la société aux entiers dépens

LE GREFFIER



LE PRESIDENT



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



Boulogne, le 6.01.11

Le Greffier

