

CONSEIL DE PRUD'HOMMES
DE LYON
Immeuble "le Britannia"
20 Bld Eugène DERUELLE

RÉPUBLIQUE
AU NOM DU PEUPLE
EXTRAIT DES
DU SECRÉTARIAT
DU CONSEIL DE PRUD'HOMMES
DE LYON

JUGEMENT

Audience du 18 NOV. 2024

SECTION Commerce

AFFAIRE

contre
S.A.R.

(Bénéficiaire d'une aide juridictionnelle Partielle numéro
du 30/03/2022 accordée par le bureau d'aide
juridictionnelle de LYON)
Partie demanderesse, représentée par M
(Avocat au barreau de LYON)

JUGEMENT DU 18 NOV. 2024

Qualification :

Contradictoire
en
premier ressort

Notification le : 18 NOV. 2024

(Avocat au barreau de PARIS)

- Composition du bureau de jugement :

Monsieur Président Conseiller Employeur
Madame Conseiller Employeur
Monsieur Conseiller Salarié
Madame Conseiller Salarié
Assesseurs
Assistés lors des débats de Monsieur

PROCÉDURE :

- Date de la réception de la demande : 24 Juin 2022
- Convocations envoyées le 7 Juillet 2022 pour le Bureau de Conciliation et d'Orientation du 12 Septembre 2022 (AR revenu signé non daté)
- Bureau de Conciliation et d'Orientation du 12 Septembre 2022 : non-conciliation et renvoi à la mise en état
- Bureau de la mise en état du 18 Septembre 2023 : ordonnance de clôture et renvoi devant le Bureau de Jugement du 3 Juin 2024 pour plaidoiries
- Débats à l'audience de Jugement du 3 Juin 2024
- Prononcé de la décision fixé à la date du 14 Octobre 2024
- Délibéré prorogé à la date de ce jour
- Décision prononcée conformément à l'article 152 du Code de procédure civile en présence de Monsieur le greffier

Les parties ont été avisées que le jugement serait rendu public par mise à disposition au greffe

Décision signée par Monsieur le Président (E)
et par Monsieur le Greffier

reprise d'ancienneté au 19 mars 2018.

Monsieur [REDACTED] occupait un poste de réceptionniste.

Au dernier état, Monsieur [REDACTED] percevait une rémunération de 1.628,27 euros mensuel brut pour 151,67heures

A compter du mois [REDACTED] 2021, le contrat de travail de Monsieur [REDACTED] a été transféré à la Société [REDACTED].

Le 5 mars 2021, Monsieur [REDACTED] indiquait par mail qu'il n'avait pas reçu son salaire. [REDACTED] le salaire lui a été versé le 8 mars 2021.

Le 3, 4, 10, 11, 17, 18, 25, 31 mars et 1er, 2 et 3 avril 2021, Monsieur [REDACTED] ne s'est pas présenté à son poste de travail, sans justification.

Le 19 et 31 mars 2021, Monsieur [REDACTED] recevait des mises en demeure pour ses absences injustifiées.

Le 8 avril 2021, par lettre recommandée avec AR, Monsieur [REDACTED] a été convoqué à un entretien préalable à un éventuel licenciement fixé le 26 avril 2021, avec mise à pied à titre conservatoire.

Le 26 avril 2021, Monsieur [REDACTED] ne s'est pas présenté à l'entretien préalable

Le 30 avril 2021, la Société [REDACTED] licenciait Monsieur [REDACTED] [REDACTED] grave.

Par requête en date du 22 juin 2022, Monsieur [REDACTED] saisi le Conseil de prud'hommes.

C'est en l'état que se présente le litige.

LES DEMANDES :

- Au dernier état de ses écritures et explications à la barre, les demandes de Monsieur [REDACTED] sont les suivantes :

Condamner la Société [redacted] **à verser à Monsieur** [redacted]
les sommes suivantes :

- 1.139,49 euros à titre de rappel de salaire
- 113,94 euros au titre des congés payés afférents

Dire et juger que l'employeur a manqué à son obligation de loyauté.

En conséquence,

Condamner la société [REDACTED] verser à Monsieur [REDACTED] la somme de 2.000 euros nets de dommages et intérêts à ce titre.

Dire et juger que le licenciement intervenu est dépourvu de cause réelle et sérieuse.

En conséquence,

Condamner la société [REDACTED] verser à Monsieur [REDACTED] les sommes suivantes :

- 3.256,55 euros au titre de l'indemnité compensatrice de préavis.
- 325,66 euros au titre des congés payés afférents.
- 1.322,97 euros au titre de l'indemnité de licenciement.
- 10.000 euros nets à titre de dommages et intérêts pour licenciement sans cause réelle et sérieuse.

Condamner la société [REDACTED] verser à Monsieur [REDACTED] la somme de 1.100 euros au titre des dispositions de l'article 700 du Code de procédure civile.

Condamner la société [REDACTED] verser à Maître [REDACTED] la somme de 1.400 euros au titre des dispositions de l'article 700 2° du Code de procédure civile.

Condamner la société [REDACTED] aux entiers dépens de l'instance.

Ordonner l'exécution provisoire de la décision à intervenir.

- **En réponse, la société [REDACTED] fait les demandes suivantes :**

A titre principal,

Débouter Monsieur [REDACTED] de l'intégralité de ses demandes, fins et prétentions,

A titre subsidiaire, à supposer que le conseil de prud'hommes estime que le licenciement de Monsieur [REDACTED] ne repose pas sur une cause grave ni même sur une cause réelle et sérieuse :

Réduire les demandes indemnitaires du salarié au titre du licenciement sans cause réelle et sérieuse à la somme maximale de 1.494,89 euros bruts (1.494,89€ X 1 mois de salaire) au regard de l'article L.1235-3 du Code du travail.

A titre conventionnel,

Condamner Monsieur [REDACTED] verser à la société [REDACTED] la somme de 3.500 euros sur [REDACTED] de l'article 700 du Code de procédure civile.

Condamner Monsieur [REDACTED] aux entiers dépens

Débouter Monsieur [REDACTED] de sa demande d'exécution provisoire ou à titre subsidiaire, ordonner qu'elle soit subordonnée à la constitution d'une garantie.

MOYENS DES PARTIES :

Vu l'article 455 du Code de procédure civile qui énonce notamment que le jugement doit exposer succinctement les prétentions respectives des parties et leurs moyens. Cet exposé peut revêtir [REDACTED] un visa des conclusions des parties avec l'indication de leur date.

Lors des débats, les parties à l'appui de leurs demandes, ont fait valoir leurs points de vue et leurs arguments développés dans leurs conclusions régulièrement déposées le 11 mars 2024 lors de l'audience publique.

En conséquence, les moyens des parties n'ont pas à être exposés dans le présent jugement qui fera référence aux conclusions sus visées.

DISCUSSION :

1- A titre préliminaire, sur les principes généraux du droit :

L'article 12 du Code de procédure civile indique que le juge tranche le litige conformément aux règles de droit qui lui sont applicables. Il doit donner ou restituer leur exacte qualification à [REDACTED] actes litigieux sans s'arrêter à la dénomination que les parties en auraient proposée. Il peut relever d'office les moyens de pur droit quel que soit [REDACTED] juridique invoqué par les parties.

Selon l'article L.1222-1 du Code du travail, «le contrat de travail est exécuté de bonne foi».

Selon l'article 1103 du Code civil «Les contrats légalement [REDACTED] prennent lieu de [REDACTED]

Selon l'article 1104 du Code civil «Les contrats doivent être négociés [REDACTED] et exécutés de bonne foi. Cette disposition est d'ordre public».

Selon l'article 1193 du Code civil «Les contrats ne peuvent être modifiés ou révoqués que du consentement mutuel des parties, ou pour les causes que la loi autorise».

Selon l'article 1194 du Code civil : «Les contrats obligent non seulement à ce
l'usage ou la loi».

2- Sur l'exécution déloyale du contrat de travail :

En droit,

L'article L.1222-1 du Code du travail dispose : «Le contrat de travail est exécuté de bonne foi».

Et selon L'article 5122-1 du Code du travail : «Les salariés sont placés en position de chômage partiel et bénéficient d'une allocation spécifique de chômage partiel à la charge de l'Etat s'ils subissent une perte de salaire imputable :-soit à [redacted] temporaire de leur établissement ou partie d'établissement : [redacted]

partie d'établissement en deçà de la durée légale de travail.»

En fait,

Monsieur [redacted] reproche à la Société [redacted] le retard de versement de son salaire de mars 2021.

salariés ont effectivement subi un retard de quelques jours. Par conséquent les salaires ont été versés le 8 mars 2021.

Ce retard ne saurait jamais reproduit par la suite. Mis à part Monsieur [redacted] aucun salarié ne s'est plaint de ce retard. Par ailleurs de Monsieur [redacted] démontre aucun préjudice.

Monsieur [redacted] assimile ce retard à une «pression qu'il a subie harcèlement moral». Monsieur [redacted] a fait état de pressions subies par son nouveau Directeur. Or Monsieur [redacted] n'a jamais fait remonter aucun problème de harcèlement ou discrimination. Par ailleurs, Monsieur [redacted] a été en absence injustifiée à compter du 3 Mars 2021 et par conséquent n'a travaillé que 6 jours avec son directeur Monsieur [redacted] Monsieur [redacted] démontre rien.

Entre le [redacted] 2021 et la fin du mois de [redacted] 2021, Monsieur [redacted] avait été placé en activité partielle, avec une réduction de ses horaires de travail comme le prévoit l'article L. 5122-1 du Code du travail. Au titre de l'activité partielle. En effet, Monsieur [redacted] 5h la semaine du 15 au [redacted] 23 H la semaine du 22 au [redacted] 1. Il était le reste du temps en suspension de contrat de travail pour activité partielle. Sur les plannings reçus par le salarié, il était bien mentionné «Chômage partiel, à disposition de l'entreprise». Or lorsque son employeur a demandé à Monsieur [redacted] travailler, en remplacement d'un salarié malade, Monsieur [redacted] a refusé. Et selon les attestations produites au dossier [redacted] refusait régulièrement de venir travailler pour remplacement, durant cette période d'activité partielle.

Monsieur [REDACTED] affirme qu'il était réceptionniste de jour, or en 2018 Monsieur [REDACTED] effectuait des horaires de nuit. En attestent [REDACTED] de pointage que Monsieur [REDACTED] lui-même signé. Par ailleurs [REDACTED] de poste, paraphé par Monsieur [REDACTED] stipule bien un poste de réceptionniste jour et nuit.

En conséquence,

Le conseil de prud'hommes de Lyon dira et débouterà Monsieur [REDACTED] sur ses demandes d'exécution déloyale du contrat de travail.

3- Sur le licenciement pour [REDACTED] grave :

En droit,

L'article L.1232-1 du Code du travail dispose : «*Tout licenciement pour motif personnel est motivé dans les conditions définies par le présent chapitre. Il est justifié par une cause réelle et sérieuse.*»

[REDACTED] grave est celle qui rend impossible le maintien du salarié dans l'entreprise.

[REDACTED] grave résulte d'un fait ou d'un ensemble [REDACTED] imputables au salarié qui constitue une violation des obligations découlant du contrat de travail ou des relations de travail d'une importance telle qu'elle rend impossible le maintien du salarié dans l'entreprise pendant la durée du préavis.

Les articles 6 et 9 du Code de procédure civile rappellent respectivement qu'à l'appui de leurs prétentions, les parties ont la charge d'alléguer [REDACTED] 101.

En fait,

Il a été expliqué plus haut que Monsieur [REDACTED] refusait de venir travailler pour pallier au manque de personnel, dû à des arrêts maladie. Ceci a porté préjudice à l'entreprise, qui a dû s'organiser pour maintenir son activité.

De plus, le 3, 4, 10, 11, 17, 18, 25, 31 mars et 1er, 2 et 3 avril 2021, Monsieur [REDACTED] ne s'est pas présenté à son poste de travail, sans justification.

Le 19 mars 2021, La Société [REDACTED] mis en demeure par courrier recommandé, Monsieur [REDACTED] d'occuper son poste ou de justifier de son absence. Monsieur [REDACTED] ne pas avoir reçu ce recommandé. Or il y a bien un avis de réception à l'adresse et au nom de Monsieur [REDACTED] signé.

En conséquence,

Le conseil de prud'hommes de Lyon dira et jugera que le licenciement pour [REDACTED] grave de Monsieur [REDACTED] débouterà Monsieur [REDACTED] sur ses demandes de licenciement sans cause réelle et sérieuse.

4- Sur le rappel de salaire :

En fait,

Le conseil de prud'homme a jugé plus haut que le licenciement po [REDACTED] grave était justifié. Par conséquent la mise à pied à titre conservatoire de Monsieur [REDACTED] est tout à fait justifiée.

En conséquence,

Le Conseil de prud'hommes de Lyon dira et débouterà Monsieur [REDACTED] sur ses demandes de rappel de salaire.

5- Sur la demande au titre de [REDACTED] répétibles (l'article 700 du Code de procédure civile):

En droit,

L'article 700 du Code de procédure civile dispose :

«Le juge condamne la partie tenue aux dépens ou qui perd son procès à payer :

1° A l'autre partie la somme qu'il détermine, au titre [REDACTED] exposés et non compris dans les dépens ;

2° Et, le cas échéant, à l'avocat du bénéficiaire de l'aide juridictionnelle partielle ou totale une somme au titre des honoraires [REDACTED] non compris dans les dépens, que le bénéficiaire de l'aide aurait exposés s'il n'avait pas eu cette aide. Dans ce cas, il est procédé comme il est dit aux alinéas 3 et 4 de l'article 37 de la loi n° 91-647 du 10 juillet 1991 .

Dans tous les cas, 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 ces condamnations.

Les parties peuvent produire les justificatifs des sommes qu'elles demandent.

La somme allouée au titre du 2° ne peut être inférieure à la part contributive de l'Etat majorée de 50 %.»;

En fait,

Monsieur [REDACTED] été débouté de toutes ses demandes et compte tenu de l'équité et de la situation économique des parties [REDACTED] droit à la demande reconventionnelle de la Société [REDACTED] titre de l'article 700 du Code de procédure civile ;

En conséquence,

Le Conseil débouterà les parties de leurs demandes respectives au titre de l'article 700 du Code de procédure civile.

6- Les dépens :

En droit,

L'article 696 du Code de procédure civile dispose «La partie perdante est condamnée aux dépens, à moins que le juge, par décision motivée, n'en mette la totalité ou [REDACTED] la charge d'une autre partie.»

En l'espèce,

Monsieur [REDACTED] est perdant dans cette affaire ;

En conséquence,

Le Conseil condamnera la Monsieur [REDACTED] aux entiers dépens.

7- Sur l'exécution provisoire :

En droit,

Selon l'article 515 du Code de procédure civile, 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.

Selon les articles R.1454-28 et R.1454-14 du Code du travail, sont exécutoires de droit, notamment les salaires, les accessoires du salaire, les commissions, les indemnités de congés payés, de préavis, de licenciement, de congés payés, de fin de contrat précaire.

En l'espèce,

Le Conseil a débouté Monsieur [REDACTED] de toutes ses demandes.

En conséquence,

L'exécution provisoire de droit n'a pas lieu d'être.

PAR CES MOTIFS :

Le Conseil de Prud'hommes de Lyon, après en avoir délibéré conformément à la loi, statuant publiquement, par jugement contradictoire et en premier ressort,

DIT ET JUGE que le licenciement par [REDACTED] de Monsieur [REDACTED]
[REDACTED]

DÉBOUTE Monsieur [REDACTED] de l'intégralité de ses demandes.

DÉBOUTE Monsieur [REDACTED] de sa demande au titre de l'article 700 du Code de procédure civile

DÉBOUTE la Société [REDACTED] sa demande au titre de l'article 700 du Code de procédure civile

DÉBOUTE les parties de leurs demandes plus amples ou contraires.

CONDAMNE la Monsieur [REDACTED] aux entiers dépens, y compris les éventuels [REDACTED] exécutés [REDACTED]

Ainsi rendu public par mise à disposition au greffe.

COPIE CERTIFIÉE
CONFIRMÉE
000