

JUGEMENT

MINUTE N°

JUGEMENT
CONTRADICTOIRE
PREMIER RESSORT

RG N° F 12/02043

SECTION Commerce

AFFAIRE

contre

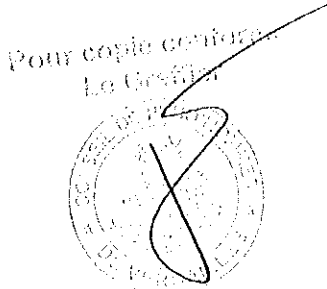
SAS

Notification le : 28/10/15
Date de réception :
par le demandeur:
par le défendeur:

Expédition revêtue de la formule
exécutoire délivrée

le :

à :



PRONONCE PAR MISE A DISPOSITION AU GREFFE LE
08 Octobre 2015
Débats à l'audience publique du 02 Juillet 2015

composée de :

Monsieur Jacques-Alain DELANGLE, Président Conseiller (E)
Monsieur Yves SOUBIELLE, Assesseur Conseiller (E)
Monsieur Marcel GRACIA, Assesseur Conseiller (S)
Monsieur Jean-Claude VANESSE, Assesseur Conseiller (S)
Assistés lors des débats de Madame Séverine BERAT, Greffier

ENTRE

Monsieur

Assisté de Me Jean-Michel DUDEFFANT (Avocat au barreau
de PARIS)

DEMANDEUR

ET

SAS

Représenté par Me Mikaël PELAN (Avocat au barreau de
PARIS) et par Monsieur (directeur général)

DEFENDEUR

LE DÉFENSEUR DES DROITS
7 rue Saint Florentin
75409 PARIS CEDEX 08

Représenté par Me Caroline COLET (Avocat au barreau de
PARIS)

PARTIE INTERVENANTE VOLONTAIRE

Saisine du 24 Décembre 2012.

Convocations de la partie défenderesse par le greffe (L.R.A.R. et L.S.) en date du 09 Janvier 2013.

Audience de conciliation du 14 Mars 2013.

Les parties ont comparu.

Echec de la tentative de conciliation.

Renvoi de l'affaire devant le bureau de jugement du 03 avril 2014 puis du 02 Juillet 2015, les parties dûment convoquées.

Ce jour, les parties ont comparu comme indiqué en première page du présent jugement.

Dernier état de la demande :

- Dommages et intérêts pour nullité du licenciement	363 630,00 Euros
- A TITRE SUBSIDIAIRE indemnité pour licenciement sans cause réelle et sérieuse	363 630,00 Euros
- Indemnité de congés payés afférents	58,96 Euros
- Rappel d'heures supplémentaires	2 248,52 Euros
- Indemnité de congés payés afférents	224,85 Euros
- Solde de congés payés 2008 à 2012	3 742,20 Euros
- Heures de délégation	3 742,20 Euros
- Indemnité de congés payés	374,22 Euros
- Dommages et intérêts perte de chance	10 000,00 Euros
- Remise de bulletins de paie conformes à la décision à intervenir sous astreinte de 100 € par jour de retard	
- Article 700 du Code de Procédure Civile	2 000,00 Euros
- Exécution provisoire	
- Intérêts légaux	

Demande reconventionnelle :

- Article 700 du Code de Procédure Civile	2 000,00 Euros
---	----------------

Affaire mise en délibéré pour prononcé à la date indiquée en première page.

Ce jour, le Conseil après en avoir délibéré, prononça le jugement suivant :

LES FAITS :

Monsieur . a été engagé à compter du 1^{er} avril 1992, selon contrat écrit à durée déterminée devenu à durée indéterminée, en qualité d'opérateur télésurveillance, par la société , ci-après dénommée

Le salaire habituel mensuel brut s'élève à environ 2400 € et le travail de Monsieur consistait à recevoir les appels générés par les différentes alarmes.

Par lettre en date du 4 janvier 2013, Monsieur
d'ancienneté, est licencié pour insuffisance professionnelle.

âgé de 48 ans et 20 ans

La société , est un centre d'appel qui assure la gestion des alarmes pour différents ascensoristes, emploie environ 50 salariés, est assujettie à la convention collective nationale de la métallurgie région parisienne.

PRÉTENTIONS ET MOYENS DES PARTIES :

Pour un plus ample exposé des moyens et prétentions des parties, le Conseil, conformément aux dispositions prévues à l'article 455 du code de procédure civile, renvoie aux conclusions déposées par le demandeur et le défendeur et par le Défenseur des droits, visées et soutenues à l'audience ainsi qu'aux prétentions orales telles qu'elles sont rappelées ci-dessous.

En résumé, le litige principal repose sur la reconnaissance des motifs invoqués pour un licenciement pour insuffisance professionnelle.

D'une part, la lettre de licenciement en date du 4 janvier 2013 dit :

« ... à la diffusion récente des statistiques individuelles de novembre dernier, nous avons constaté que vous n'aviez une nouvelle fois pas atteint votre objectif de productivité. Vous avez obtenu une productivité (nombre de contact/heure) de 20 appels/h alors que votre objectif est de 24 appels/h ; ce résultat n'est malheureusement pas isolé puisque c'était déjà le cas en octobre dernier où vous aviez obtenu le même résultat.

Cela est d'autant plus regrettable que la productivité moyenne du centre est de 22 appels/h.

Nous tenons par ailleurs à vous rappeler que ces faits ne sont pas nouveaux puisque, hormis le mois de février 2012, vous n'avez jamais atteint cet objectif de productivité, et ce malgré vos entretiens mensuels avec votre supérieur hiérarchique qui vous rappelait les efforts à réaliser dans ce domaine.

La non-astreinte continue de vos objectifs de productivité vient par ailleurs s'ajouter à la non gestion d'une personne bloquée qui avait fait l'objet d'un avertissement le 17 avril dernier.

En outre vous avez reconnu vous-même vos dépassements de temps de pause en novembre dernier, ainsi qu'au cours des 2 premiers trimestres 2012.

Ces faits caractérisés et répétés rendant ainsi impossible la poursuite de votre activité au service de l'entreprise, et votre licenciement est à effet immédiat à la date de première présentation de ce courrier.

Nous vous dispensons d'effectuer votre préavis de 2 mois, etc... »

D'autre part, par courrier en date du 8 janvier 2013, Monsieur
licenciement en ces termes :

conteste son

« ... Pour ma part, je tiens un cahier journalier de mes tâches et tous mes entretiens individuels sont soldés par de bonnes appréciations. Depuis l'arrivée du nouveau logiciel « ICCS », je n'ai plus de poste aménagé suite à mon handicap reconnu MDPH et vous n'avez rien fait pour que mon poste soit réadapté...

Je tiens à préciser que l'objectif demandé est en fonction de l'activité qui le permettra, de plus, je travaille en horaires décalés, les week-ends et jours fériés avec un contrat de 32h/semaine soit des horaires 2/8...

Concernant ma production, elle a toujours été excellente, par contre, dès l'arrivée de ce nouveau logiciel « ICCS » la production a chuté pour l'ensemble du centre dû à un outil défaillant. De plus, le seul objectif que nous avons est 85 % des appels en moins de 10 secondes. Jamais les 24 appels de l'heure n'ont été discutés avec les instances sachant qu'à vos dires la moyenne du centre ne les atteint pas, cela veut dire que cet objectif est irréalisable, comme tous ceux que vous demandez d'ailleurs.

Les statistiques que vous énoncez ne sont pas complètes car les appels pris sur la ligne 4610 n'apparaissent pas...

Depuis le mois de mai 2012 je n'ai plus accès à mes statistiques...

Je n'ai pas reconnu avoir dépassé mes temps de pause, ... des mails ont été envoyés et les superviseurs me disaient que ce n'était pas grave. Les deux premiers trimestres 2012 je n'ai aucun dépassement de pause, puisqu'en janvier et avril j'étais en congés et en arrêt de maladie et les autres mois je n'ai aucun dépassement sur mes entretiens mensuels. Voir fiches entretiens mensuels.

Je considère que tout cela est du harcèlement moral puisque vous avez déjà essayer de me licencier quand j'étais délégué du personnel au C.E. et au CHSCT et qu'une procédure devant le conseil des prud'hommes contre l'entreprise pour l'usage des 25 jours de congés payés que l'on m'a supprimés sans m'avertir au préalable ainsi que des sommes d'argent que vous me devez. Je considère aussi que je suis victime de discrimination.

Le harcèlement moral a commencé en février 2011 pour un motif de licenciement pour vol qui n'a pas été cautionné par l'inspection du travail en tant que représentant du personnel.

Cependant, je reste surpris car au cours de l'entretien, vous avez dit clairement suite à la défense évoquée par mes soins et Me : « j'ai souhaité vous convoquer simplement pour vous alerter », je n'aurai jamais pensé que votre alerte allait devenir un licenciement, etc... »

Par ailleurs, en troisième intervenant, le Défenseur des droits, saisi d'une réclamation de Monsieur relative à des faits de discrimination, présente ses observations en date du 12 mai 2015, dont l'extrait suivant, nonobstant le constat que le mémoire est constitué d'environ 250 pages :

« ... l'enquête du Défenseur des droits a permis de constater que ces difficultés relatives à l'aménagement du poste de travail du réclamant semblaient davantage s'inscrire dans le contexte des agissements liés à l'exercice de ses activités syndicales sur lesquels l'employeur a pu apporter ses explications dans son courrier du 9 avril 2015.

La société nie toute discrimination à l'encontre du réclamant. Elle précise que l'ordonnance de référé rendue par le CPH de VERSAILLES ne l'a pas condamnée à payer des heures de délégation au salarié mais visait simplement à un rappel de salaire d'une journée. Elle ajoute que les griefs d'atteinte à l'exercice du mandat et d'entrave volontaire n'ont pas été retenus pour le Conseil. Néanmoins, ces griefs étaient formulés dans un cadre précis qui n'exclut pas l'existence d'une discrimination qui relève de la compétence de la formation de jugement.

Concernant la suppression des congés payés du réclamant, la société produit les échanges avec l'inspection du travail dans lesquels elle explique que le décompte des jours de congés s'effectue en jours ouvrés, ce qui a nécessairement des conséquences sur la situation des salariés à temps partiel, à l'instar du réclamant.

Toutefois, le Défenseur des droits rappelle que si les congés payés peuvent être décomptés en jours ouvrés, c'est à la condition que ce régime ne soit pas moins favorable pour le salarié que celui

découlant du calcul en jours ouvrables prévu à l'article L. 3141-3 du code du travail. En principe, lorsqu'un salarié à temps partiel ne travaille que sur 4 jours, il a droit à 25 jours ouvrés de congés.

Elle n'apporte aucun élément concernant la stagnation de la rémunération du réclamant à compter de l'exercice de ses mandats.

Concernant plus particulièrement le licenciement du réclamant, la société fait valoir que l'insuffisance professionnelle qui lui est reprochée a été fondée sur ses résultats qui restaient inférieurs à ceux de ses collègues.

Dans ses réponses, elle le compare à M. [redacted] et [redacted]. Elle indique que la moyenne des téléopérateurs depuis l'installation du logiciel « ICCS » est de 22 appels par heure, que M. [redacted] traitait en moyenne 27 appels, M. [redacted] 26 appels, et M. [redacted] et [redacted] 21 appels. Elle reproche au réclamant de n'avoir traité que 20 appels par heure, soit un appel de moins seulement que M. [redacted] et [redacted].

Elle fait valoir que l'un de ces salariés est représentant du personnel, ce qui ne saurait exclure toute discrimination à l'encontre de M. [redacted] qui a été particulièrement actif au sein de l'entreprise en tant que membre du CHSCT. Au surplus, chaque litige est individuel et l'existence d'une discrimination n'implique pas nécessairement une comparaison avec la situation d'autres salariés (cass. Soc., 10 novembre 2009, n° 07-42949).

La société se concentre ensuite sur les mois d'octobre et novembre 2012, en soulignant que M. [redacted] a traité en moyenne 33 et 26 appels, M. [redacted] 31 et 26 appels et M. [redacted] 28 et 26 appels. Elle omet toutefois de souligner que M. [redacted] a eu une moyenne de 21 appels en novembre 2012, soit 1 appel de plus que le réclamant.

Surtout, le suivi de l'activité 2012 de l'ensemble des téléopérateurs communiqué par la société permet de constater que M. [redacted] et [redacted] ont, en janvier, mai et décembre 2012, effectué une moins bonne performance que M. [redacted] et que de nombreux salariés ont eu une productivité mensuelle inférieure à la moyenne. De plus, en février, mars et décembre 2012, le réclamant a eu une productivité mensuelle supérieure à la moyenne de 22 appels du centre. Une hausse de sa productivité avait d'ailleurs été saluée en février 2012.

Enfin, ses comptes rendus d'entretien mensuel permettent de relever que les reproches formulés sur sa productivité sont apparus en août 2012, postérieurement à la mise en place du nouveau logiciel pour lequel il avait indiqué rencontrer des difficultés.

Il ressort de l'ensemble de ces éléments que les faits reprochés à M. [redacted] pour justifier son licenciement - les dépassements de ses temps de pause, la non-atteinte de ses objectifs de productivité et l'incident relatif à une personne bloquée pour lequel il avait déjà fait l'objet de deux avertissements successifs - n'apparaissent pas objectivement justifiés.

En conséquence et au vu de ce qui précède, le Défenseur des droits constate que M. [redacted] a fait l'objet de mesures constitutives d'un harcèlement discriminatoire à raison de ses activités syndicales au sens de l'article L.1132-1 du code du travail et de l'article 1^{er} de la loi n° 2008-496 du 27 mai 2008 et que son licenciement, qui s'inscrit dans ce contexte, encourt la nullité pour discrimination au sens de l'article L.1132-4 du code du travail, etc... ».

LE CONSEIL

Sur la demande de nullité du licenciement.

Attendu qu'en droit, l'article L 1132-1 du code du travail précise :

« aucune personne ne peut être écartée d'une procédure de recrutement ou de l'accès à un stage ou à une période de formation en entreprise, aucun salarié ne peut être sanctionné, licencié ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire, directe ou indirecte etc..., notamment en matière de rémunération..., en raison de ses activités syndicales etc... »

Attendu qu'en l'espèce, Monsieur [redacted] expose :

Que victime d'un accident du travail le 17 mai 2007, un aménagement de son poste de travail était devenu indispensable, notamment par l'attribution d'un siège ergonomique et d'un casque sans fil.

Que victime d'une rechute en septembre 2008, Monsieur [redacted] a été arrêté jusqu'au 4 septembre 2009.

Qu'il a été confronté à diverses difficultés dans les relations avec son employeur tant à titre individuel qu'en sa qualité de représentant du personnel, ce qui a eu des répercussions sur son état de santé.

Attendu que la société précise :

Que les difficultés de Monsieur [redacted] dans les relations avec son employeur sont caractérisées par une différence de salaire en raison de son activité syndicale et de conditions de travail dégradées.

Que Monsieur [redacted] ne fournit pas d'éléments suffisants permettant de laisser supposer l'existence d'une quelconque discrimination et n'établit pas la preuve de faits précis.

Attendu que le Défenseur des droits énonce en son paragraphe 47 :

« L'enquête du Défenseur des droits a permis de constater que ces difficultés relatives à l'aménagement du poste de travail du réclamant semblaient davantage s'inscrire dans le contexte des agissements liés à l'exercice de ses activités syndicales sur lesquelles l'employeur a pu apporter ses explications dans son courrier du 9 avril 2015 ».

En conséquence, attendu que le juge forme sa conviction au vu des éléments fournis par les parties, selon l'article L 1235-1 du code du travail, le Conseil dit :

Que la demande de nullité du licenciement est basée sur une éventuelle discrimination en raison des activités syndicales de Monsieur [redacted], du non respect de devoir procéder à l'aménagement du poste de travail compte tenu du handicap de Monsieur [redacted] constaté par le médecin du travail, et une stagnation de sa rémunération.

Que sur cette stagnation de rémunération, les bulletins de paie font apparaître un salaire brut début 2011 s'élevant à 1778,28 € puis à 1796,06 € en juin 2011, puis à 1814,02 € en juillet 2012.

Que cette différence de salaire annuelle est certes peu élevée mais existe, et il est à souligner que Monsieur [redacted] ne rapporte pas la preuve que ses collègues auraient subi une augmentation supérieure, si ce n'est par la production d'un tableau comparatif de salariés ayant un pourcentage de progression différent par rapport à lui, mais sans aucune explication sur le mode d'évaluation de ces salaires.

Que la preuve tangible d'une stagnation du salaire n'est pas rapportée, le Défenseur des droits ne rapportant pas le contraire.

Que sur le non respect de devoir procéder à l'aménagement du poste de travail compte tenu du handicap de Monsieur [redacted] force est de constater qu'un courriel du docteur médecin du travail, confirme :

« L'aménagement du poste de Monsieur [redacted] nécessitait un siège ergonomique, un coussin adapté, ainsi qu'un casque téléphonique avec ou sans fil permettant de se mettre debout par intermittences, ce qui avait été réalisé au sein de [redacted] ».

Que la conformité du poste de travail est donc apportée, le Défenseur des droits ne démontrant pas le contraire.

Que sur l'éventuelle discrimination en raison de ses activités syndicales, Monsieur [redacted] fait état d'un courriel en date du 9 octobre 2009 et d'un compte rendu d'entretien annuel d'évaluation pour l'année 2011 dans lequel Monsieur [redacted] demandait à son employeur de ne pas mélanger l'exercice de ses mandats et son implication sur le plan professionnel.

Que s'il existe un problème sur les heures de délégation et le décompte de jours pour le calcul des congés payés, il n'est nullement démontré que ces divergences sont sujet à des pressions ou à du harcèlement.

Que dans son article 47, cité ci-auparavant, le Défenseur des droits apporte une appréciation toute personnelle sur le contexte des activités syndicales, sans démontrer de pratiques discriminatoires probantes envers Monsieur [redacted]

Que la demande de nullité de ce licenciement ne repose pas sur les critères définis dans l'article L 1132-1 du code du travail cité ci-auparavant, et qu'en conséquence Monsieur [redacted] sera débouté de sa demande.

Sur la demande d'indemnités pour licenciement sans cause réelle et sérieuse.

Attendu qu'en droit, au terme de l'article L 1235-3 du code du travail, tout licenciement quelle que soit sa nature, doit être fondé sur une cause réelle et sérieuse ; si le juge estime que cette condition n'est pas remplie, l'employeur peut être condamné, à défaut de réintégrer le salarié, au paiement d'une indemnité qui ne peut être inférieure aux salaires des six derniers mois.

Attendu qu'en l'espèce, Monsieur [redacted] conteste le non-respect des procédures d'intervention concernant la personne bloquée le 28 mars 2012.

En ce qui concerne les temps de pause en dépassement, contrairement à ce que dit la société, Monsieur [redacted] n'a jamais reconnu ce fait qu'il a d'ailleurs contesté dans sa lettre de contestation du licenciement en date du 8 janvier 2013.

Sur la prétendue non réalisation de ses objectifs, ni le contrat de travail, ni aucun avenant à celui-ci n'en fait mention et ses entretiens mensuels n'en font pas plus état.

Attendu que la société indique que les faits rappelés dans la lettre de licenciement sont de nature à justifier la rupture du contrat de travail. L'objectif mensuel n'était pas atteint, d'autant que Monsieur [redacted] ne parvenait pas au résultat de productivité, comme ses collègues travaillant sur les mêmes plages horaires et selon la même organisation.

De plus Monsieur

cumulait un nombre considérable de dépassement de temps

de pause.

Pour l'ensemble de ces raisons, la société dit qu'il n'existe aucun argument de nature à fonder l'annulation de l'avertissement prononcé le 14 mai 2012 pour n'avoir pas respecté la procédure des consignes pour personne bloquée.

Attendu que le Défenseur des droits souligne que la comparaison du nombre d'appels se concentre sur les mois d'octobre et novembre 2012 sans faire référence à l'activité de l'année 2012, au cours de laquelle Monsieur a effectué une bonne performance, d'ailleurs supérieures aux 3 collègues comparés.

Attendu qu'en conséquence, le Conseil dit :

Que la lettre de licenciement comporte 3 motifs.

Que le premier motif est l'objectif de productivité non atteint, seulement 20 appels par heure.

Que cet objectif était de 24 appels par heure, alors qu'aucun avenant ni entretien mensuel n'en font état.

Que dans la lettre de licenciement du 4 janvier 2013 la société indique que la productivité moyenne du centre est de 22 appels par heure.

Qu'il est donc constaté que la non atteinte du seuil de 24 appels n'a rien d'exceptionnelle, d'autant que la société, par courrier du 1^{er} mars 2013 adressé à Monsieur , confirme que la moyenne de production pour l'année 2012 est de 22 appels par heure.

Que le second motif est la non-gestion d'une personne bloquée lors d'un appel du 28 mars 2012.

Qu'un avertissement en date du 14 mai 2012 est notifié, précisant de suivre désormais scrupuleusement les procédures en vigueur dans l'entreprise.

Que par courrier du 15 mai 2012, Monsieur conteste cet avertissement en précisant que cette alarme est intempestive depuis plusieurs jours (1174 alarmes depuis le 1^{er} janvier 2012 et plus de 200 alarmes sans personne à bord), et que le nécessaire fut fait.

Que le troisième motif est le dépassement des temps de pause.

Que si ce fait existe, il est surprenant qu'aucune lettre de mise en garde n'a été notifiée à Monsieur , nonobstant le constat que la société relève en 2012 des dépassements des temps de pause cumulés pour un total de 5h30, soit 25 secondes de dépassement pas pause.

Que le Défenseur des droits, dans son étude, précise que ces 3 motifs n'apparaissent pas objectivement justifiés.

Qu'en définitif le Conseil conclut qu'il existe un faisceau de preuves suffisant pour déterminer que les 3 griefs retenus dans la lettre de licenciement ne sont pas probants sinon exagérément amplifiés pour essayer de justifier une rupture du contrat de travail de Monsieur

Que le licenciement est donc sans cause réelle et sérieuse et qu'il sera octroyé des dommages et intérêts à hauteur de 57.000,00 €, montant souverainement apprécié par le Conseil, en application de l'article L 1235-3 du code du travail, amplifié du fait que Monsieur a plus de 20 ans d'ancienneté.

Sur la demande de l'annulation de l'avertissement du 14 mai 2012

Attendu qu'en l'espèce, Monsieur [redacted] a indiqué dans sa lettre de protestation du 15 mai 2012 que cette alarme était intempestive depuis plusieurs jours, confirmée par son collègue.

Que la société n'a pas démenti ce fait.

Attendu qu'en conséquence, le Conseil dit :

Que la société n'a pas démenti le constat de 1174 alarmes intempestives provenant de ce poste depuis quelques mois,

Que l'avertissement en date du 14 mai 2012 est notifié 1 mois et demi après cet appel du 28 mars 2012,

Qu'il convient donc d'annuler l'avertissement notifié à Monsieur [redacted] le 14 mai 2012.

Sur la demande en paiement au titre du solde des congés payés pour la période de 2008 à 2012.

Attendu qu'en l'espèce, Monsieur [redacted] dit que comme tous ses collègues il bénéficiait de 25 jours effectifs de congés par an. Or, à partir de l'année 2008, suite à une modification du logiciel de paie, la société a de fait supprimé 5 jours de congé.

Attendu que la société indique qu'il s'agissait de prendre en compte les changements techniques liés à l'introduction d'un nouveau logiciel de paie. Ainsi seuls les jours de congés tombant sur un jour normalement travaillé étaient décomptés en tant que jours de congés.

Travaillant 4 jours en moyenne, ce sont 4 jours de congés payés qui étaient comptabilisés et non plus 5 comme auparavant. Si la société n'avait pas intégré cette donnée, Monsieur [redacted] n'aurait pas eu 5 semaines de congés payés par an mais 6 semaines.

Attendu que le Défenseur des droits rappelle que si les congés payés peuvent être décomptés en jours ouvrés, c'est à la condition que ce régime ne soit pas moins favorable pour le salarié que celui découlant du calcul en jours ouvrables.

Attendu qu'en conséquence, le Conseil dit :

Que par courrier du 19 juin 2012 Monsieur [redacted] saisissait l'inspection du travail au sujet de ses congés.

Que par courrier du 11 octobre 2012 l'inspection du travail sollicitait la société de bien vouloir indiquer les éléments de droit qui ont conduit au changement.

Que par courrier du 5 novembre 2012 la société expliquait qu'il ne s'agit que d'une modification du mode de décompte du logiciel de paie, les droits à congés restent identiques.

Que l'inspection du travail, suite aux explications, ne s'est pas manifestée.

Que toutefois l'article L. 3141-3 du code du travail dispose que « le salarié qui justifie avoir travaillé chez le même employeur pendant un temps équivalent à un minimum de dix jours de travail effectif, a droit à un congé de deux jours et demi ouvrables par mois de travail effectif chez le même employeur, soit une durée totale ne pouvant excéder 30 jours ouvrables ».

Que l'application, par la société, d'un nouveau mode de calcul suite à la modification du logiciel

de paie, fait apparaître un différentiel de 5 jours, passant de 25 jours de congés à seulement 20 jours de congés.

Que le nouveau mode de calcul démontre qu'il est défavorable à Monsieur [redacted] sans que la société ne démontre, par des calculs précis, le contraire, si ce n'est d'affirmer que le salarié n'est pas lésé en appliquant un décompte en jours travaillés et non en jours ouvrés,

Que dans ce raisonnement le Conseil s'étonne que le salarié n'ait plus que 20 jours au lieu de 25.

Qu'il existe un faisceau de preuves suffisant pour dire que la société ne rapporte pas une démonstration comptable claire.

Qu'elle devra donc s'acquitter en réglant à Monsieur [redacted] la somme de 3742,20 € au titre du solde des congés payés pour la période de 2008 à 2012.

Sur la demande en paiement des heures supplémentaires et complémentaires de septembre 2009 à mars 2012 et des congés payés afférents.

Attendu qu'en l'espèce, Monsieur [redacted] dit avoir tenu un compte détaillé des heures supplémentaires et complémentaires qu'il a effectuées.

Attendu que la société indique que les heures revendiquées ont bien été rémunérées ou n'ont tout simplement pas été accomplies.

Attendu qu'en conséquence, le Conseil dit :

Que le tableau des heures supplémentaires ou complémentaires fourni par Monsieur [redacted] ne démontre pas les heures effectuées, à part un planning de l'année 2010 mais qui reste équivoque concernant les heures réclamées.

Qu'en définitif les heures sollicitées ne sont nullement justifiées.

Que Monsieur [redacted] sera débouté de sa demande en application de l'article L 3171-4 du code du travail, explicitant que le juge forme sa conviction sur preuve du décompte des heures de travail accomplies.

Sur la demande en paiement au titre de rappel d'heures de délégation pour la période de septembre 2009 à juin 2010, et des congés payés afférents.

Attendu qu'en l'espèce, Monsieur [redacted] informe que la société a accepté que les salariés concernés la préviennent de la prise de leurs heures de délégation au moyen de la messagerie électronique.

Attendu que la société réplique qu'il n'est pas discuté que dans l'entreprise les heures de délégation supposaient l'établissement d'un bon de délégation.

Attendu qu'en conséquence, le Conseil dit :

Que contrairement à ce qu'affirme Monsieur [redacted] concernant le procès-verbal du comité d'entreprise du [redacted] de la réunion du 9 décembre 2009, ce dernier n'indique pas que l'employeur a bien accepté la possibilité pour les élus d'utiliser la messagerie électronique à la place de bons de délégation.

Qu'il n'est nullement démontré que l'obligation de la mise en place de bons de délégation soit illicite.

Que le décompte fourni par Monsieur _____ correspond également au montant sollicité au titre des heures supplémentaires et complémentaires.

Qu'une véritable confusion ou inexistance est probante.

Que Monsieur _____ sera débouté de sa demande.

Sur la demande de dommages et intérêts au titre de la perte de chance de suivre une formation Fongecif.

Attendu qu'en l'espèce, Monsieur _____ indique que bien que son contrat de travail initial n'ait pas fait mention d'une embauche à temps partiel, il a de fait, compte tenu des contraintes horaires de son activité, travaillé effectivement 32 heures hebdomadaires en moyenne.

En 2011, Monsieur _____ a déposé un dossier pour pouvoir suivre une formation (BTS Management et Unité Commerciale) dans le cadre d'un Fongecif.

Or, dans la mesure où ses bulletins de paie ont mentionné qu'il était employé sur une base mensuelle de 138h67, c'est-à-dire à temps partiel, le Fongecif lui a indiqué que l'indemnité qui lui serait versée pendant la durée de sa formation serait calculée en conséquence.

Attendu qu'en conséquence, le Conseil dit :

Que les allégations de Monsieur _____ ne sont corroborées par aucun élément ni aucun dossier à l'appui de sa prétention, il n'y a que des allégations.

Que Monsieur _____ sera débouté de sa demande.

Sur la demande en application des dispositions de l'article 700 du code de procédure civile et des autres demandes.

Attendu qu'en droit, l'article 700 du code de procédure civile précise :

« Le juge condamne 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 ».

Attendu qu'il serait inéquitable au sens de cet article 700 du code de procédure civile, de laisser à la charge de la partie demanderesse l'intégralité des frais irrépétibles qu'elle a été contrainte d'engager pour faire valoir ses droits, qu'il convient d'en fixer le montant à la somme de 2000,00 €,

Attendu que la société _____ est redevable des indemnités décidées ci-dessus, le Conseil considère qu'il n'y a pas lieu de faire droit à sa demande reconventionnelle.

Attendu que la société _____ succombant, elle devra être condamnée à supporter les éventuels dépens conformément à l'article 696 du code de procédure civile.

Attendu qu'il n'y a pas lieu à la remise d'une nouvelle attestation Pôle emploi, la demande d'astreinte devient donc inopérante.

Attendu 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... »

Attendu que tel est le cas, l'exécution provisoire sera donc ordonnée.

PAR CES MOTIFS,

Le CONSEIL après en avoir délibéré conformément à la loi, statuant par mise à disposition au greffe, par jugement contradictoire et en premier ressort :

REÇOIT les parties en leurs demandes ;

FIXE la moyenne mensuelle brute salariale, en application de l'article R 1454-28 du code du travail, à la somme de 2471,96 € ;

CONSTATE que le rapporteur du Défenseur des droits apporte une appréciation toute personnelle sans démontrer des pratiques discriminatoires répétées ;

REGRETTE que les conclusions déposées par _____ soient rédigées avec embrouillement ;

DIT que le licenciement n'est pas nul mais sans cause réelle et sérieuse en conformité avec les articles L 1132-1 et L 1235-3 du code du travail.

ANNULE l'avertissement notifié à Monsieur _____ en date du 14 mai 2012.

JUGE que des indemnités sont dues.

CONDAMNE la société _____ à verser à Monsieur _____
les sommes de :

- 57 000,00 € (cinquante sept mille euros) à titre d'indemnité pour licenciement sans cause réelle et sérieuse suivant l'article L 1235-3 du code du travail, nonobstant le constat que Monsieur _____ possède 20 ans d'ancienneté.

- 3742,20 € (trois mille sept cent quarante deux euros, vingt centimes) au titre du solde des congés payés pour la période de 2008 à 2012 en application de l'article L 3141-3 du code du travail, avec établissement d'un bulletin de paie avec assujettissement aux charges sociales en vigueur à ce jour à régler aux organismes sociaux.

ORDONNE l'exécution provisoire des sommes sur le fondement de l'article 515 du code de procédure civile.

DIT que la partie condamnée pourra éviter que l'exécution provisoire soit poursuivie en consignnant le montant des condamnations à la Caisse des Dépôts et Consignations.

DIT que la partie bénéficiaire, sur présentation d'un certificat de non appel ou d'un arrêt de la Cour d'Appel de VERSAILLES portant condamnation, pourra se faire remettre les fonds consignés à hauteur du montant de la condamnation passée en force de chose jugée.

CONDAMNE la société _____ à verser à Monsieur _____
la somme de 2000,00 € (deux mille euros) en application de l'article 700 du code de procédure civile.

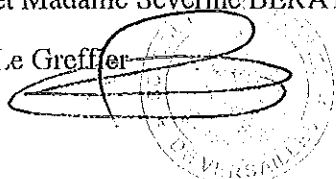
DÉBOUTE Monsieur _____ de ses autres demandes.

DÉBOUTE la société _____ de sa demande reconventionnelle.

CONDAMNE la société _____ aux dépens.

La présente décision a été signée par Monsieur Jacques-Alain DELANGLE, président d'audience et Madame Séverine BERAT, greffier.

Le Greffier



Le Président

