

**CONSEIL DE PRUD'HOMMES
DE BOBIGNY**

1-13 rue Michel de l'Hospital
93005 BOBIGNY CEDEX

Courriel : cph-bobigny@justice.fr
Tél : 01.48.96.22.22

**RÉPUBLIQUE FRANÇAISE
AU NOM DU PEUPLE FRANÇAIS**

JUGEMENT DE DÉPARTAGE

Contradictoire en premier ressort

Mis à disposition le 16 Septembre 2019

TMu

SECTION

Activités diverses

**RG n° N° RG F 15/05420 - N° Portalis
DC2V-X-B67-EUQO**

X
C/
SAS Y

DEFENSEUR DES DROITS

**Jugement Département du
16 Septembre 2019**

**NOTIFICATION par LRAR du :
21 NOV. 2019**

Délivrée au demandeur
le :

au défendeur
le :

COPIE EXÉCUTOIRE

délivrée à :

le :

RECOURS n°

fait par :

le :

par L.R.
au S.G.



extrait des minutes

A l'audience publique du bureau de Département du 20 Mai 2019
composé de :

Madame Vera ZEDERMAN, Président Juge départiteur

Monsieur Henri THELLIEZ, Conseiller Employeur
Madame Marie-Dominique CASTA, Conseiller Employeur
Madame Etiennise LAPLUME, Conseiller Salarié
Monsieur William WILSON, Conseiller Salarié
Assesseurs

Assistés lors des débats de Madame Muriel TOLLEREP, Greffier

a été appelée l'affaire

entre :

Monsieur X

Profession : Opérateur sûreté

Assisté de Me Julia ZEIN (Avocat au barreau de PARIS)

DEMANDEUR

ET

SAS Y

Représentée par Me Benoît DUBESSAY (Avocat au barreau de
PARIS)

DEFENDEUR

DÉFENSEUR DES DROITS

TSA 90716
75007 PARIS

Représenté par Me Gwendoline RICHARD (Avocat au barreau de
VERSAILLES)

PARTIE INTERVENANTE

PROCÉDURE

- Date de la réception de la demande : 14 Décembre 2015
- Bureau de Conciliation du 17 Mai 2016, convocations envoyées le 28 Décembre 2015
- Renvoi Bureau de Jugement du 20 Décembre 2019 avec délai de communication de pièces
- Renvoi à une autre audience de Bureau de Jugement du 19 Octobre 2017
- Renvoi à une autre audience de Bureau de Jugement du 26 Juillet 2018
- Débats à l'audience du 26 Juillet 2018
- Prononcé de la décision fixé à la date du 29 Novembre 2018 : **Renvoi Juge départiteur**
- Débats à l'audience de Départage section du 20 Mai 2019, convocations envoyées le 25 Avril 2019
- Prononcé de la décision fixé à la date du 16 Septembre 2019, par mise à disposition au greffe
- Décision prononcée conformément à l'article 453 du code de procédure civile en présence de Madame Muriel TOLLEREP, Greffier

Chefs de la demande :

A titre principal

- Dommages-intérêts pour licenciement nul car fondé sur la discriminatoire pour activités syndicales 118 008,00 €

A titre subsidiaire

- Dommages et intérêts pour licenciement sans cause réelle et sérieuse 57 216,00 €

En tout état de cause :

- Indemnité de licenciement légale 6 656,00 €
- Indemnité compensatrice de préavis 4 786,00 €
- Congés payés afférents 478,00 €
- Dommages et intérêts pour licenciement brutal et vexatoire 14 304,00 €
- Dommages et intérêts pour préjudice moral 14 304,00 €
- Rappel de salaires sur mise à pied 1 748,30 €
- Congés payés afférents 175,00 €
- Article 700 du Code de Procédure Civile 5 000,00 €
- Exécution provisoire
- Intérêts au taux légal à compter de la saisine

Demande reconventionnelle :

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

Après avoir entendu les parties présentes la formation de départage rend le jugement suivant:

EXPOSE DU LITIGE

M. X a été embauché par contrat à durée indéterminée en date du 27 mai 2003, par la société Z en qualité d'opérateur de sûreté.

Le contrat de travail de M. X a été transféré à compter du 1^{er} avril 2015 auprès de la société Y, qui a succédé à la société Z dans le cadre d'une reprise de marché, avec reprise de son ancienneté.

Dans le dernier état de la relation contractuelle, M. X occupait le poste d'opérateur de sûreté confirmé et était affecté à l'inspection de filtrage des passagers et des bagages cabines de l'aéroport de A.

La convention collective applicable est la convention de la Prévention et de la Sécurité.

M. X a été mis à pied à titre conservatoire le 5 août 2015. Il a été convoqué à un entretien préalable par courrier en date du 6 août 2015, pour un entretien préalable fixé au 25 août 2015. M. X a été licencié pour faute grave par lettre recommandée avec accusé de réception en date du 28 août 2015.

M. X a saisi le Conseil de Prud'hommes de BOBIGNY par requête enregistrée au greffe le 14 décembre 2015.

La société a été convoquée devant le bureau de conciliation du 17 mai 2016. Faute de conciliation, l'affaire a été renvoyée devant le bureau de jugement du 26 juillet 2018, qui s'est mis en partage de voix. L'affaire a été renvoyée à l'audience de départage du 20 mai 2019.

A l'audience de départage, M. X et la société Y et le Défenseur des droits, intervenant volontaire, respectivement assisté et représentés, ont soutenu oralement les conclusions déposées à l'audience, expressément visées conformément à l'article 455 du code de procédure civile, et auxquelles il convient de se référer pour complet exposé des prétentions et moyens.

A l'issue des débats l'affaire a été mise en délibéré au 16 septembre 2019.

MOTIFS DE LA DÉCISION

Sur le licenciement

Aux termes de l'article L1235-1 du code du travail le juge a pour mission d'apprécier la régularité de la procédure de licenciement et le caractère réel et sérieux des motifs invoqués par l'employeur.

La lettre de licenciement fixe les limites du litige : la cause du licenciement doit être objective et reposer sur des faits matériellement vérifiables ; les faits doivent être établis et constituer la véritable cause de licenciement ; enfin, les faits invoqués doivent être suffisamment pertinents pour justifier le licenciement.

Il appartient au juge du fond, qui n'est pas lié par la qualification donnée au licenciement, de vérifier la réalité des faits invoqués et reprochés au salarié et de les qualifier puis de décider s'ils constituent une cause réelle et sérieuse au sens de l'article L1232-1 du code du travail à la date du licenciement, l'employeur devant fournir au juge les éléments permettant à celui-ci de constater les caractères réel et sérieux du licenciement.

Le salarié soutient que son licenciement est nul dès lors que, candidat aux élections relatives au CHSCT, il bénéficiait d'une protection, à partir de l'envoi des listes de candidatures à l'employeur.

En réponse, l'employeur fait valoir que cette candidature réceptionnée le 15 mai, c'est-à-dire hors délai, ne lui confère pas cette protection.

Selon l'article L2411-13 du code du travail, le licenciement d'un représentant du personnel élu au comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail ne peut intervenir qu'après autorisation de l'inspecteur du travail.

Le salarié candidat aux fonctions de membre élu du CHSCT bénéficie de la même protection que celle prévue en faveur des candidats aux élections professionnelles. Son licenciement est donc soumis à autorisation de l'inspecteur du travail.

Selon l'article L2411-7 du code du travail, dans sa rédaction applicable au litige, l'autorisation de licenciement est requise pendant six mois pour le candidat, au premier ou au deuxième tour, aux fonctions de délégué du personnel, à partir de la publication des candidatures. La durée de six mois court à partir de l'envoi par lettre recommandée de la candidature à l'employeur.

Le candidat non élu est protégé dès l'envoi de sa candidature pendant une durée de six mois. L'employeur doit avoir connaissance de la candidature du salarié au moment de l'envoi de la convocation à l'entretien préalable (Cf Ccas. ch.soc., 22 mars 2017, pourvoi n°15-23103).

Il résulte en l'espèce des pièces produites que le salarié a adressé par lettre recommandée avec accusé de réception en date du 4 mai 2015, sa candidature en tant que membre élu du CHSCT. La date limite de réception des candidatures avait été fixée au 11 mai 2015. L'employeur indique avoir réceptionné sa candidature le 15 mai. Dès lors, le salarié avait envoyé sa candidature dans les délais.

En tout état de cause, au moment de l'envoi de la convocation à entretien préalable, soit pendant la période de protection du salarié, l'employeur avait nécessairement connaissance de la candidature du salarié aux élections au CHSCT et ne le conteste pas puisqu'il indique avoir réceptionné cette convocation le 15 mai et a convoqué M. X à un entretien préalable au licenciement le 6 août 2015.

En conséquence, la procédure de licenciement applicable au salarié était celle des salariés protégés et l'employeur devait solliciter l'autorisation de l'inspecteur du travail.

Tel n'est pas le cas en l'espèce. Il convient dès lors de conclure, sans qu'il soit besoin de se prononcer sur la discrimination alléguée, à la nullité du licenciement de M. X, pour absence d'autorisation de licenciement de l'inspecteur du travail.

Sur les conséquences du licenciement nul

Le salaire de référence non contesté du salarié était de 2 384 euros mensuels.

- Il convient de rappeler qu'en cas de nullité du licenciement lorsque le salarié ne demande pas sa réintégration, il peut prétendre au versement d'une indemnité réparant son entier préjudice, en sus de ses indemnités de rupture.

L'indemnisation est équivalente au salaire total que le salarié aurait perçu entre le licenciement et la fin de la période de protection dont il bénéficie.

En l'espèce, M. X avait une ancienneté de 12 ans. Il a perçu l'aide au retour à l'emploi jusqu'en avril 2018 et a créé une micro-entreprise. Il justifie par ailleurs ses recherches d'emploi. Il a bénéficié d'une période de protection de 6 mois.

Il sera fait une juste appréciation de ses droits en lui octroyant des dommages et intérêts pour licenciement nul à hauteur de 12 mois de salaire, soit **28 608 euros**.

- Il sera fait droit à ses demandes de rappel de salaire sur mise à pied conservatoire et de congés payés afférents à hauteur de **1 748,30 euros** et **174, 83 euros**.

- M. X ne justifie pas d'un préjudice distinct pour préjudice moral. Il sera en conséquence débouté des demandes de dommages et intérêts formées à ce titre, pour préjudice moral et licenciement brutal et vexatoire, lesquelles demandes ne se distinguent pas.

- Selon l'article L1234-9 du code du travail, dans sa rédaction applicable au litige, 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.

Il sera fait droit en l'espèce à la demande du salarié à hauteur de **6 656 euros**.

- Selon l'article L 1234-1 du code du travail, « Lorsque le licenciement n'est pas motivé par une faute grave, le salarié a droit : (...) 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.

En conséquence, il sera fait droit à la demande d'indemnité compensatrice de préavis du salarié à hauteur de **4 768 euros** outre **476,80 euros** de congés payés afférents.

Sur les demandes annexes

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 tandis que les créances indemnitaires sont productives d'intérêts au taux légal à compter du présent jugement entrepris, conformément aux dispositions de l'article 1231-7 du code civil.

L'exécution provisoire, compatible avec la nature de l'affaire et nécessaire en raison de son ancienneté, sera ordonnée.

Il serait inéquitable que M. X supporte l'intégralité de ses frais irrépétibles. En conséquence, la société Y sera condamnée à lui verser la somme de Code de Procédure Civile **1 200 euros** en application des dispositions de l'article 700 du code de procédure civile.

La société Y, partie perdante en l'espèce, sera condamné aux dépens.

AFF X

C/SAS Y

- DEFENSEUR

DES DROITS audience du 16 Septembre 2019 RG N° F 15/05420 - N° Portalis DC2V-X-B67-EUQO

PAR CES MOTIFS

Vu les articles R1454-29 à R1454-31 du code du travail, la Formation de Département statuant publiquement, par jugement contradictoire en premier ressort, mis à disposition au greffe

DIT que le licenciement dont M. X a fait l'objet de la part de la société Y est nul ;

CONDAMNE en conséquence la société Y à verser à M. X sommes de :

avec intérêts de droits à compter du 29 décembre 2015 :

. 4 768 euros (QUATRE-MILLE-SEPT-CENT-SOIXANTE-HUIT EUROS) à titre d'indemnité compensatrice de préavis, et 476,80 euros (QUATRE-CENT-SOIXANTE-SEIZE EUROS QUATRE-VINGTS CENTIMES) au titre des congés payés afférents,

. 6 656 euros (SIX-MILLE-SIX-CENT-CINQUANTE-SIX EUROS) à titre d'indemnité légale de licenciement,

. 1 748,30 euros (MILLE-SEPT-CENT-QUARANTE- HUIT EUROS TRENTE CENTIMES) à titre de rappel de salaire sur mise à pied conservatoire et 174, 83 euros (CENT-SOIXANTE-QUATORZE EUROS QUATRE-VINGT-TROIS CENTIMES) de congés payés afférents ;

avec intérêts au taux légal à compter du jugement :

. 28 608 euros (VINGT-HUIT-MILLE-SIX-CENT-HUIT EUROS) à titre de dommages et intérêts pour licenciement nul ;

ORDONNE en tant que de besoin, le remboursement par la société Y aux organismes concernés des indemnités de chômage versées à M. X du jour de son licenciement à ce jour, à concurrence de DEUX mois dans les conditions prévues à l'article L1235-4 du code du travail et dit que le secrétariat greffe en application de l'article R1235-2 du code du travail adressera à la Direction générale de Pôle Emploi une copie certifiée conforme du jugement en précisant si celui-ci a fait ou non l'objet d'un appel ;

DEBOUTE les parties de toute autre demande, fin ou prétention plus ample ou contraire ;

CONDAMNE la société Y au paiement de la somme de 1 200 euros (MILLE DEUX CENTS EUROS) en application de l'article 700 du code de procédure civile ;

CONDAMNE la société Y aux dépens ;

ORDONNE l'exécution provisoire en application de l'article 515 du code de procédure civile.

LE GREFFIER



COPIE CERTIFIÉE CONFORME
Le 16/09/2019 Maf



LE JUGE DÉPARTITEUR

