

ARRET DU
21 Décembre 2012

COUR D'APPEL DE DOUAI
Chambre Sociale
- Prud'Hommes-

N° 2769-12

RG 12/00623
Jonction avec le
RG 12/2738

APPELANT :

SARL

PR/NB

@ représenté par Me Eric DHORNE (avocat au barreau de SAINT OMER)
Substitué par Me BOUVET

INTIMES :

- M.

@ Présent et assisté de Me Olivier RANGEON (avocat au barreau de
BOULOGNE-SUR-MER)

@ - **LE DEFENSEUR DES DROITS**
7 RUE ST FLORENTIN 75409 PARIS CEDEX 08
Représenté par Me Gildas BROCHEN (avocat au barreau de LILLE)
Substitué par Me Thibaud LEMAITRE

Jugement du
Conseil de Prud'hommes -
Formation paritaire de
SAINT OMER
en date du
17 Février 2012
(RG 11/00303 -section 5)

COMPOSITION DE LA COUR LORS DES DEBATS ET DU DELIBERE

Annie BASSET	: PRESIDENT DE CHAMBRE
Alain MOUYSET	: CONSEILLER
Paul RICHEZ	: CONSEILLER

GREFFIER lors des débats : Véronique GAMEZ

DEBATS : à l'audience publique du 30 Octobre 2012

Le prononcé de l'arrêt a été prorogé du 30 novembre 2012 au 21 décembre 2012
pour plus ample délibéré.

ARRET : Contradictoire
prononcé par sa mise à disposition au greffe le **21 Décembre 2012**,
les parties présentes en ayant été préalablement avisées dans les
conditions prévues à l'article 450 du code de procédure civile,
signé par Annie BASSET, Président et par Maryline BURGEAT,
greffier auquel la minute de la décision a été remise par le
magistrat signataire.

NOTIFICATION

à parties

le 21/12/12

Copies avocats

le 21/12/12

FAITS ET PROCÉDURE

Monsieur [REDACTED], né [REDACTED] 1953 (dont la qualité de travailleur handicapé était reconnue depuis le 6 janvier 2003) a été engagé par la S.A.R.L. [REDACTED] en qualité de cadre technico-commercial à compter du 31 décembre 2005 pour une durée indéterminée dans les conditions prévues par contrat de travail écrit conclu le 26 septembre 2005 et modifié par un avenant avançant la date de début du contrat initialement fixé au 2 janvier 2006.

Le 12 décembre 2005, le médecin du travail examinait Monsieur [REDACTED] dans le cadre de la validation de son projet professionnel et émettait un avis d'aptitude à ce projet sous réserve de bénéficier d'un véhicule adapté (type monospace utilitaire) avec une garde au sol plus élevée et un siège du conducteur en position assise, réglable en maintien lombaire.

Le 2 décembre 2008, le médecin du travail réexaminait Monsieur [REDACTED] et concluait à son aptitude à l'emploi occupé avec aménagement de poste et relevait la nécessité de revoir l'aménagement et la disposition du bureau comme déjà préconisé les 29 juillet 2008, 15 octobre 2007, 15 septembre 2006, 21 mars 2005 et faisait la même observation le 18 février 2010 dans le cadre d'une surveillance spéciale.

Le 5 août 2010, le médecin du travail examinait Monsieur [REDACTED] dans le cadre d'une visite de reprise qu'il concluait par un avis d'aptitude à la reprise du travail en mi-temps thérapeutique avec aménagement de poste.

Le 18 novembre 2010, Monsieur [REDACTED] était réexaminé par le médecin du travail qui confirmait l'aptitude du salarié à son emploi à temps partiel (50%) avec aménagement de poste.

Le 23 décembre 2010, Monsieur [REDACTED] était à nouveau examiné par le médecin du travail qui confirmait l'aptitude du salarié à son emploi à temps partiel (70%) sous réserve d'aménagement de poste.

A compter du 19 janvier 2011, Monsieur [REDACTED] était placé en arrêt de travail pour maladie non professionnelle jusqu'au 31 mars 2011.

Par lettre en date du 1^{er} avril 2011, Monsieur [REDACTED] prenait acte de la rupture de son contrat de travail, mais par lettre du 4 avril 2011, la S.A.R.L. [REDACTED] répondait à son salarié que son poste était toujours disponible et qu'il n'était pas question de rupture du contrat de travail.

Le 4 avril 2011, le médecin du travail examinait Monsieur [REDACTED] et concluait sa visite de reprise par un avis d'inaptitude à l'emploi occupé, avis qu'il confirmait le 21 avril 2011 à l'issue de sa seconde visite.

Le 19 mai 2011, la S.A.R.L. [REDACTED] soumettait à Monsieur [REDACTED] une proposition de reclassement à un poste d'employé administratif à mi-temps.

Par lettres en date des 20 mai 2011, 3 juin 2011 et 1^{er} août 2011, Monsieur [redacted] sollicitait des précisions sur le reclassement proposé et la S.A.R.L. [redacted] y répondait par lettre en date des 26 mai 2011, 26 juillet 2011 et 5 août 2011.

Le 15 juin 2011, Monsieur [redacted] a saisi le Conseil de prud'hommes en sa formation de référé pour obtenir le règlement intégral de ses salaires.

Par ordonnance de référé en date du 12 juillet 2011, le Conseil de prud'hommes de Saint Omer a donné acte au gérant de la S.A.R.L. [redacted] de ce qu'il reconnaissait devoir à Monsieur [redacted] les soldes de salaires réclamés pour les mois de décembre 2010 et février 2011, le salaire du 21 mai au 30 juin 2011, et s'engage à payer le salaire dû à partir du 1^{er} juillet 2011.

Le 21 juillet 2011, Monsieur [redacted] a saisi la juridiction prud'homale au fond pour réclamer le paiement de rappels de salaire, imputer la rupture de son contrat de travail aux torts de son employeur et faire valoir ses droits.

Par lettre en date du 31 août 2011 la S.A.R.L. [redacted] prenait acte de la volonté de Monsieur [redacted] de rompre son contrat de travail manifestée le 21 juillet 2011 dans sa saisine de la juridiction prud'homale et réitérée le 30 août 2011 à l'audience de conciliation pour déclarer le contrat rompu et ce à la date du 21 juillet 2011.

Par jugement en date du le 17 février 2012, le Conseil de prud'hommes de Saint Omer a prononcé la résiliation judiciaire du contrat de travail de Monsieur [redacted] aux torts de la S.A.R.L. [redacted] à la date dudit jugement et condamné cette dernière à payer au salarié les sommes suivantes :

- 1247,52 € à titre de rappel de salaire pour la période de septembre 2008 à janvier 2010;
- 124,75 € au titre des congés payés afférents ;
- 15600 € à titre de rappel de salaire pour la période du 1^{er} août 2011 au 17 février 2012;
- 1560 € au titre des congés payés afférents ;
- 7200 € à titre d'indemnité de préavis ;
- 2940 € à titre d'indemnité légale de licenciement ;
- 14400 € à titre de dommages et intérêts pour licenciement abusif ;
- 1007,99 € au titre du solde de congés payés pour les années 2010 et 2011 ;
- 1200 € au titre de l'article 700 du Code de Procédure Civile.

En outre, le Conseil de prud'hommes a condamné sous astreinte la S.A.R.L. [redacted] à remettre à Monsieur [redacted] les fiches de payes afférentes aux créances salariales susvisées, une attestation destinée au Pôle Emploi rectifiée et un certificat de travail pour la période du 31 décembre 2005 au 17 février 2012.

Par lettre en date du 20 février 2012, la S.A.R.L. [redacted] a formé appel de ce jugement et par courrier électronique du 16 mars 2012, Monsieur [redacted] a formé appel incident de ce même jugement.

Vu le jugement rendu le 17 février 2012 par le Conseil de prud'hommes de Saint Omer;

Vu les dernières conclusions déposées le 29 octobre 2012 et soutenues à l'audience du 30 octobre 2012 par la S.A.R.L. [redacted], appelante ;

Vu les conclusions déposées le 26 octobre 2012 et soutenues à l'audience du 30 octobre 2012 par Monsieur _____, appelant incident ;

Vu les observations en date des 22 et 29 octobre 2012 déposées les 25 et 29 octobre 2012 et présentées à l'audience du 30 octobre 2012 par LE DEFENSEUR DES DROITS saisi par Monsieur _____ à la suite de sa réclamation portée le 30 mars 2011 devant la Haute Autorité de lutte contre les discriminations et pour l'égalité des droits ;

MOTIFS DE LA DÉCISION

Sur la jonction des dossiers n° 12/00623 et n° 12/02738

Par lettre en date du 20 février 2012, la S.A.R.L. _____ a formé appel du jugement rendu le 17 février 2012 par le Conseil de prud'hommes de Saint Omer dans l'affaire l'opposant à Monsieur _____ (appel enregistré sous le N°R.G. 12/00623).

Par courrier électronique du 16 mars 2012, Monsieur _____ a formé appel incident de ce même jugement.

Ce dossier a été enregistré sous le N°R.G. 12/02738.

Dès lors, en application de l'article 367 du Nouveau Code de Procédure Civile, il est de l'intérêt d'une bonne justice de réunir ces deux instances correspondant à deux appels tendant à la réformation d'une même décision et d'ordonner la jonction de l'instance enrôlée sous le numéro 12/02738 avec celle enregistrée par le greffe de la cour sous le numéro 12/00623 que l'on conservera.

Sur la discrimination et le harcèlement moral

Rejoignant les observations présentées par LE DEFENSEUR DES DROITS, Monsieur _____ demande à la Cour de dire et juger que les mesures prises par l'employeur à son encontre sont constitutives d'une discrimination et de faits de harcèlement moral.

Selon les dispositions de l'article L.1132-1 du Code du travail issues de la loi n° 2008-496 du 27 mai 2008 : *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, telle que définie à l'article 1er de la loi n° 2008-496 du 27 mai 2008 portant diverses dispositions d'adaptation au droit communautaire dans le domaine de la lutte contre les discriminations, notamment en matière de rémunération, au sens de l'article L. 3221-3, de mesures d'intéressement ou de distribution d'actions, de formation, de reclassement, d'affectation, de qualification, de classification, de promotion professionnelle, de mutation ou de renouvellement de contrat en raison de son origine, de son sexe, de ses moeurs, de son orientation sexuelle, de son âge, de sa situation de famille ou de sa grossesse, de ses caractéristiques génétiques, de son appartenance ou de sa non-appartenance, vraie ou supposée, à une ethnie, une nation ou une race, de ses opinions politiques, de ses activités syndicales ou mutualistes, de ses convictions religieuses, de son apparence physique, de son nom de famille ou en raison de son état de santé ou de son handicap.*

Dans sa rédaction alors en vigueur, l'article L.1134-1 du Code du travail disposait : *Lorsque survient un litige en raison d'une méconnaissance des dispositions du chapitre II, le candidat à un emploi, à un stage ou à une période de formation en entreprise ou le salarié présente des éléments de fait laissant supposer l'existence d'une discrimination directe ou indirecte, telle que définie à l'article 1er de la loi n° 2008-496 du 27 mai 2008 portant diverses dispositions d'adaptation au droit communautaire dans le domaine de la lutte contre les discriminations. Au vu de ces éléments, il incombe à la partie défenderesse de prouver que sa décision est justifiée par des éléments objectifs étrangers à toute discrimination. Le juge forme sa conviction après avoir ordonné, en cas de besoin, toutes les mesures d'instruction qu'il estime utiles.*

Par ailleurs aux termes de l'article L.5213-6 du Code du travail, *Afin de garantir le respect du principe d'égalité de traitement à l'égard des travailleurs handicapés, l'employeur prend, en fonction des besoins dans une situation concrète, les mesures appropriées pour permettre aux travailleurs mentionnés aux 1° à 4° et 9° à 11° de l'article L. 5212-13 d'accéder à un emploi ou de conserver un emploi correspondant à leur qualification, de l'exercer ou d'y progresser ou pour qu'une formation adaptée à leurs besoins leur soit dispensée.*

Ces mesures sont prises sous réserve que les charges consécutives à leur mise en oeuvre ne soient pas disproportionnées, compte tenu de l'aide prévue à l'article L. 5213-10 qui peuvent compenser en tout ou partie les dépenses supportées à ce titre par l'employeur.

Le refus de prendre des mesures au sens du premier alinéa peut être constitutif d'une discrimination au sens de l'article L. 1133-3.

Enfin selon l'article L.1152-1 du Code du travail : *Aucun salarié ne doit subir les agissements répétés de harcèlement moral qui ont pour objet ou pour effet une dégradation de ses conditions de travail susceptible de porter atteinte à ses droits et à sa dignité, d'altérer sa santé physique ou mentale ou de compromettre son avenir professionnel.*

Aux termes de l'article L1154-1 du Code du travail : *Lorsque survient un litige relatif à l'application des articles L.1152-1 à L.1152-3 et L. 1153-1 à L. 1153-4, le candidat à un emploi, à un stage ou à une période de formation en entreprise ou le salarié établit des faits qui permettent de présumer l'existence d'un harcèlement. Au vu des ces éléments, il incombe à la partie défenderesse de prouver que ces agissements ne sont pas constitutifs d'un tel harcèlement et que sa décision est justifiée par des éléments objectifs étrangers à tout harcèlement. Le juge forme sa conviction après avoir ordonné, en cas de besoin, toutes les mesures d'instruction qu'il estime utiles.*

En l'espèce, le médecin du travail qui avait examiné Monsieur le 12 décembre 2005 dans le cadre de la validation de son projet professionnel avait émis un avis d'aptitude à ce projet sous réserve que le salarié puisse bénéficier d'un véhicule adapté.

Or il est établi qu'en février 2010 l'employeur a décidé de changer le véhicule utilisé par Monsieur . sans s'assurer de l'adaptation du nouveau véhicule à l'état de santé de son salarié reconnu travailleur handicapé.

Par ailleurs, il ressort des avis émis par le médecin du travail les 2 décembre 2008 et 18 février 2010 que ses préconisations relatives à l'aménagement et la disposition du bureau faites précédemment à plusieurs reprises (les 29 juillet 2008, 15 octobre 2007, 15 septembre 2006, 21 mars 2005) n'ont pas été correctement suivies.

Le 23 août 2010, l'ergonome est ainsi amené à constater dans son rapport l'inadaptation du véhicule et de l'environnement bureautique.

Dès lors en l'absence de preuve contraire, ces faits répétés qui ont entraîné une dégradation des conditions de travail particulièrement ressentie par le salarié à partir du début de l'année 2010 caractérisent à la fois une discrimination à l'égard du salarié travailleur handicapé et un harcèlement moral.

Sur la rupture du contrat de travail

Par lettre en date du 1^{er} avril 2011, Monsieur [redacted] a pris acte de la rupture de son contrat de travail en reprochant à son employeur de s'être opposé à sa reprise du travail.

Cependant, par lettre du 4 avril 2011, la S.A.R.L. [redacted] a démenti le fait invoqué par son salarié en lui déclarant que son poste était toujours disponible et qu'il n'était pas question de rupture du contrat de travail, ce que Monsieur [redacted] a implicitement admis puisqu'il a accepté de se présenter au médecin du travail les 4 et 21 avril 2011 dans le cadre de visites de reprise et que la relation de travail s'est poursuivie en vue d'un reclassement à un poste aménagé selon les préconisations du médecin.

Puis, par lettre en date du 18 juillet 2011 reçue le 21 juillet 2011 par le greffe du Conseil de prud'hommes de Saint Omer, Monsieur [redacted] a saisi la juridiction prud'homale au fond de diverses demandes dont la première était : "la prise d'acte de la rupture du contrat imputable à la S.A.R.L. [redacted] pour non paiement des salaires en application des dispositions de l'article L.1226-4 du Code du travail".

Toutefois, Monsieur [redacted] à qui la S.A.R.L. [redacted] avait soumis le 19 mai 2011 une proposition de reclassement à un poste d'employé administratif à mi-temps a poursuivi avec son employeur un échange de correspondances (courriers en date des 20 mai 2011, 3 juin 2011 et 1^{er} août 2011 auxquels il a été répondu par lettres en date des 26 mai 2011, 26 juillet 2011 et 5 août 2011) duquel il ressort que le salarié n'a pas entendu prendre lui-même l'initiative de rompre son contrat de travail.

En effet, dans son courrier en date du 1^{er} août 2011, Monsieur [redacted] continue d'envisager la possibilité d'un reclassement au sujet duquel il persiste à demander des précisions à son employeur auquel il déclare "Je vous confirme mon intention de reprendre une activité partielle, en prenant toutes les précautions d'usage nécessaires à mon état de santé, dans le respect du code du travail".

En outre il est établi que le 6 août 2011, Monsieur [redacted] s'est rendu au siège de l'entreprise accompagné d'un délégué syndical pour prendre connaissance de ses nouvelles conditions de travail et qu'à cette occasion il lui a été indiqué que sa reprise devait être reportée au 16 août 2011 compte tenu de la fermeture de l'entreprise pour congés annuels.

Aussi est-ce à juste titre que le Conseil de prud'hommes a estimé avoir été saisi par Monsieur I - non pas d'une demande d'analyse d'une prise d'acte - mais d'une demande de résiliation judiciaire du contrat de travail aux torts de l'employeur, demande qu'il a réitérée lors de l'audience de conciliation en invoquant le non paiement de salaires et le défaut de reclassement.

Néanmoins, sans attendre le sort réservé à cette demande, la S.A.R.L. a pris elle-même la décision de rompre le contrat de travail sur la base d'une interprétation erronée de la volonté de son salarié.

En effet, dans son courrier en date du 31 août 2011, la S.A.R.L. énonce :

“Je fais suite à la tentative de conciliation de ce jour devant le Conseil de prud'hommes de Saint-Omer, lors de laquelle vous avez réitéré votre prise d'acte de la rupture du contrat de travail vous liant à notre entreprise ainsi que manifestée dans votre saisine dudit Conseil en date du 21 juillet 2011.

Dès lors, je prends note de cette prise d'acte par vos soins qui a donc pour effet, conformément à la jurisprudence, de rompre votre contrat de travail et ce à compter de ce 21 juillet 2011.

Afin de me conformer à mes obligations, je procède donc à la déclaration de cette rupture auprès des organismes sociaux et vous prie de trouver ci-joint le bulletin de paie du mois d'août 2011 régularisant cette rupture au 21 juillet ainsi que votre certificat de travail, votre attestation destinée au Pôle Emploi et votre reçu pour solde de tout compte.”

Comme annoncé dans ce courrier, les documents de fin de contrat ont alors été remis au salarié qui n'a plus repris le travail ni reçu ultérieurement de bulletin de paie.

Dans ces conditions, il y a lieu de constater que la rupture du contrat de travail de Monsieur est intervenue le 31 août 2011 du fait de l'employeur qui a manifesté à cette date sa volonté de rompre le contrat le liant à son salarié.

Par ailleurs, dans la mesure où la S.A.R.L. ne justifie pas avoir repris le paiement du salaire de Monsieur jusqu'à la rupture du contrat de travail intervenue le 31 août 2011, la demande de résiliation judiciaire du contrat de travail dont le Conseil de prud'hommes de Saint Omer a été saisie le 21 juillet 2011 s'avère bien fondée.

La S.A.R.L. occupant habituellement moins de 11 salariés, la rupture du contrat de travail qui lui est imputable s'analyse en un licenciement abusif et ce à raison du bien fondé de la demande de résiliation judiciaire et au surplus à raison du licenciement prononcé sans motif en méconnaissance de la procédure légale prévue à l'article L. 1232-6 du Code du travail.

En conséquence, il y a lieu de confirmer le jugement ce qu'il a prononcé la résiliation judiciaire du contrat de travail de Monsieur et de le réformer en ce qu'il a fixé au 17 février 2012 la date de la rupture du contrat de travail qui était déjà intervenue du fait de l'employeur le 31 août 2011.

Sur les indemnités de rupture

En application des articles L.1234-1, L.1234-5 et L.5213-9 du Code du travail et de la convention collective nationale du travail mécanique du bois, des scieries, du négoce et de l'importation des bois du 28 novembre 1955 (n°3041), le salarié reconnu travailleur handicapé abusivement licencié qui justifie d'une ancienneté de services continus supérieure à deux ans a droit au paiement de l'indemnité compensatrice de préavis doublée dans la limite de trois mois de salaire.

Dès lors que l'inexécution du préavis est imputable à l'employeur qui a manqué à son obligation de reprise du paiement du salaire en violation des dispositions de l'article L.1226-4 du Code du travail et rompu le contrat de travail de son salarié sans attendre sa réponse définitive à la proposition de reclassement qui lui était soumise, l'indemnité de préavis est due nonobstant l'avis du médecin du travail concluant à l'inaptitude de ce dernier à l'emploi précédemment occupé.

De même, en application des articles L.1234-9 du Code du travail, le salarié titulaire d'un contrat de travail à durée indéterminée qui comptait plus d'une année d'ancienneté ininterrompue au service du même employeur a droit au paiement d'une indemnité de licenciement.

Le calcul du montant de ces indemnités n'est pas discuté.

En conséquence, il y a lieu de confirmer le jugement en ce qu'il a condamné la S.A.R.L. _____ à payer à Monsieur _____ la somme de 7200 € au titre du préavis et la somme de 2940 € à titre d'indemnité légale de licenciement.

Sur l'indemnisation du préjudice consécutif à la rupture du contrat de travail

En application des dispositions de l'article L. 1235-5 du Code du travail, le salarié abusivement licencié par un employeur occupant habituellement moins de onze salariés peut prétendre à une indemnité correspondant au préjudice subi.

Monsieur _____ qui était âgé de 58 ans et qui avait 5 ans et 8 mois d'ancienneté dans l'entreprise réclame à ce titre la somme de 28800 € correspondant à 12 mois de salaire sans toutefois justifier autrement de l'importance de son préjudice.

En conséquence, il y a lieu de confirmer le jugement en ce qu'il a condamné la S.A.R.L. _____ à lui payer la somme de 14400 € à titre de dommages et intérêts pour licenciement abusif.

Sur les congés payés

Se prévalant de l'article 15 de la convention collective, Monsieur _____ revendique le paiement de la somme de 1444,08 € au titre d'un supplément congés payés cadre déterminé en fonction de son ancienneté sur la période de 2007 à 2011 (2 jours pour 2007 ; 2 jours pour 2008 ; 4 jours pour 2009 ; 4 jours pour 2010).

L'article 15 de l'avenant "ingénieurs et cadres" à la convention collective du 28 novembre 1955 stipule :

Pour les ingénieurs et cadres de la position I, les congés sont accordés suivant les articles 58 (§ a, d et e) et 60 des clauses générales.

Pour les ingénieurs et cadres des positions II et III, les congés sont également accordés suivant les articles 58 (§§ a, d et e) et 60 des clauses générales. Toutefois, un supplément de 2 jours de congé sera accordé après 1 an de présence comme cadre dans l'entreprise ; ce supplément est porté à 4 jours après 3 ans de présence comme cadre dans l'entreprise.

Or Monsieur [redacted] ne justifie pas appartenir à la catégorie des cadres des positions II et III.

Par ailleurs, au titre des congés payés, Monsieur [redacted] réclame la somme de 2400 € (correspondant à un mois de salaire pour l'année 2010 et la somme de 2400 € pour l'année 2011.

Cependant, l'employeur fait valoir que Monsieur [redacted] n'a pas travaillé toute l'année 2011 et qu'au mois d'août 2011, il lui a été versée une indemnité compensatrice de congés payés correspondant au solde de 34,5 jours de congés payés restant dus et qu'il a ainsi été rempli des ses droits à congés acquis sur la période 2010-2011 qui ont été calculés en fonction de la durée de travail effectif, les arrêts de travail pour maladie non professionnelle n'étant assimilés au travail effectif que dans la limite de deux mois en application de l'article 58 de la convention collective nationale du travail mécanique du bois, des scieries, du négoce et de l'importation des bois.

Or Monsieur [redacted] dont le contrat de travail a été rompu le 31 août 2011 (et qui se borne à produire un tableau des jours travaillés au cours des mois de mai, juin, novembre et décembre 2010 et trois bulletins de paie correspondant aux mois décembre 2010, janvier et février 2011) ne présente aucun décompte de ses congés payés et ne justifie aucunement avoir été empêché de bénéficier de la totalité du congé auquel il avait droit en fonction du temps de travail accompli et des périodes assimilées.

Dans ces conditions, il y a lieu de débouter Monsieur [redacted] de ses demandes au titre des congés payés non justifiées au regard des droits acquis, des congés pris, de l'indemnité compensatrice versées au mois d'août 2011 et des dispositions des articles 57 et 58 de la convention collective applicable et des articles L.3141-21 et L.3141-21 du Code du travail relatives aux possibilités de report et de compensations indemnitaires.

Le jugement sera donc infirmé en ce qu'il a condamné la S.A.R.L. [redacted] à payer à Monsieur [redacted] la somme de 1007,99 € au titre du solde de congés payés pour les années 2010 et 2011.

Sur les demandes de rappel de salaire

A titre de rappel de salaire calculé sur la base d'un salaire mensuel net de 2000 €, Monsieur [redacted] réclame les sommes suivantes :

- 1939,39 € pour l'année 2006 ;
- 2150,23 € pour l'année 2007 ;
- 882,98 € pour la période de janvier à août 2008 ;
- 9869,15 € pour la période de septembre 2008 à décembre 2009 ;

Cependant, Monsieur ayant saisi la juridiction prud'homale le 21 juillet 2011, son action en paiement des salaires antérieurs au 21 juillet 2006 est prescrite en application de l'article L.3245-1 du Code du travail.

Par ailleurs, il ressort des bulletins de paie produits par l'employeur que le salarié qui a perçu en 2006 un salaire mensuel net de 2000 € de janvier à mai a perçu pour le second semestre la somme de 11998,44 (1999,44 en juillet ; 2002,56 en août ; 1999,98 en septembre ; 1998,89 en octobre ; 1995,66 en novembre ; 2001,91 en décembre).

En 2007, le salarié a perçu un salaire mensuel net de 2000 € en janvier et février, 1997,87 en mars ; 1999,47 en avril ; 1994,77 en mai ; 1999,89 en juin ; 2004,70 en juillet ; 2002,30 en août ; 2002,10 en septembre ; 1998,46 en octobre ; 2015,46 en novembre ; 2000 en décembre.

En 2008, le salarié a perçu un salaire mensuel net de 2000 € en janvier ; 1995,83 en février, 2002,69 en mars ; 2000 en avril ; 1997,05 en mai ; 1997,03 en juin ; 200,62 en juillet ; 2299,62 en août ; 2300,69 en septembre ; 2283,28 en octobre ; 2298,91 en novembre ; 2599,11 en décembre.

En 2009, le salarié a perçu un salaire mensuel net de 2076,34 € en janvier ; 1854,30 en février après déduction d'un trop perçu du mois précédent, 2070,88 en mars ; 2079,11 en avril ; 2076,45 en mai ; 2092,39 en juin ; 2142,77 en juillet ; 2075,24 en août ; 2054 en septembre ; 2053,86 en octobre ; 2090,09 en novembre ; 2088,01 en décembre.

Or le contrat de travail stipule un salaire de 15 € de l'heure et un horaire hebdomadaire de 35 heures, soit une rémunération brute mensuelle de 2275,05 € pour 151,67 heures de travail et non un salaire mensuel net de 2000 €.

Dans ces conditions, il y a lieu de débouter Monsieur de ses demandes de rappel de salaire non justifiées au regard de la rémunération stipulée au contrat de travail et des sommes figurant sur les bulletins de paie dont le versement n'est pas contesté.

Pour les années 2010 et 2011, Monsieur réclame sur la base d'un salaire mensuel de 2400 €, les sommes suivantes :

- 2768,48 € pour la période de janvier à décembre 2010 ;
- 354 € pour le solde de salaire de janvier 2011 ;
- 69,48 € pour le solde de salaire de mai 2011 ;
- 152,56 € pour le solde de salaire de juin 2011 ;
- 152,56 € pour le solde de salaire de juillet 2011 ;
- 2400 € pour le salaire d'août 2011 ;
- 2400 € pour le salaire de septembre 2011 ;

Cependant, le contrat de travail de Monsieur ayant été rompu le 31 août 2011, sa demande de paiement de salaires pour la période postérieure au 31 août 2011 est dépourvue de fondement.

Par ailleurs, il ressort des bulletins de paie produits par l'employeur que le salarié a perçu en 2010 un salaire mensuel net de 2325 € en janvier ; 2400 en février et mars ; 2401 en avril ; 2399,50 € en mai ; 1760 en juin où sont mentionnées des absences non rémunérées à compter du 23 juin ; 539 en juillet à raison d'absences non rémunérées ; 731,86 en août à raison d'absences non rémunérées et du travail réduit au mi-temps thérapeutique ; 1200 en septembre et octobre à raison du travail réduit au mi-temps thérapeutique ; 2400 en novembre ; 1923,40 en décembre à raison d'absences non rémunérées.

En 2011, le salarié a perçu un salaire mensuel net de - 51 € en janvier à raison d'absences non rémunérées et du travail réduit à 70% pour motif thérapeutique ; 505,33 en février après déduction des 51 € trop perçus le mois précédent, 0 en mars et avril ; 704,71 en mai ; 2241,44 en juin ; 2265,79 en juillet et 2016,82 en août.

Or s'il est vrai que le 18 janvier 2010 l'employeur a délivré à Monsieur une attestation indiquant que l'intéressé "perçoit depuis le 1^{er} janvier 2010 un salaire net de 2400 €", il est manifeste qu'en établissant cette attestation, la S.A.R.L. n'entendait aucunement modifier les conditions de rémunération de son salarié dont le salaire brut mensuel qui devait lui assurer un salaire net de 2400 € restait néanmoins calculé en fonction des heures de travail réellement effectuées et des taux de cotisations sociales imposées par la législation en vigueur.

Dans ces conditions, il y a lieu de débouter Monsieur de ses demandes de rappel de salaire non justifiées au regard de la rémunération convenue et des sommes versées figurant sur les bulletins de paie dont le montant a notamment tenu compte des absences du salarié.

Sur l'inversion des taux de cotisations salariales et patronales

Faisant état d'une inversion des taux de cotisations salariales et patronales retenus sur ses bulletins de paie de septembre 2008 à février 2009 et une suppression totale de la retenue à partir de février 2009, Monsieur sollicite la confirmation du jugement en ce qu'il a condamné la S.A.R.L. à lui payer la somme de 1247,52 € à titre de rappel de salaire pour la période de septembre 2008 à janvier 2010.

Toutefois, invoquant cette même erreur d'inversion des cotisations salariales et patronales retenues sur ses bulletins de paie correspondant à la même période de septembre 2008 à janvier 2010, Monsieur réclame ensuite la somme totale de 1964 € (dont 741,56 € au titre de la prévoyance décès ; 627,48 € au titre de la retraite supplémentaire cadres et 595,04 € au titre de la garantie santé TA).

Des bulletins de paie produits par l'employeur, il ressort en effet qu'une inversion des taux de cotisations salariales et patronales au titre de la retraite supplément cadre TA a été opérée au détriment du salarié dont le taux est passé de 0,430 % en septembre à 3,810 % en octobre.

En outre, le taux de cotisation GARANTIE SANTE TA du salarié est passé de 1,500 % en septembre à 2,520 % en octobre, tandis que celui de l'employeur passait de 1,300 % en septembre à 0,280 % en octobre et le taux de cotisation PREVENTION DECES du salarié est passé de 0,200 % en septembre à 1,700 % en octobre tandis que celui de l'employeur passait de 1,700 % en septembre à 0,200 % en octobre.

Au vu des explications et des calculs présentées par le salarié, il y a donc lieu de faire droit à sa demande tendant à la condamnation de la S.A.R.L. à lui payer la somme de 1964 € à titre de rappel de salaire pour la période de septembre 2008 à janvier 2010 (dont 741,56 € au titre de la prévoyance décès ; 627,48 € au titre de la retraite supplémentaire cadres et 595,04 € au titre de la garantie santé TA).

Le jugement qui a condamné la S.A.R.L. à payer à Monsieur la somme de 1247,52 € à titre de rappel de salaire pour la période de septembre 2008 à janvier 2010 sera réformé en ce sens.

Sur la déduction abusive de cotisations

Invoquant par ailleurs une déduction abusive des cotisations retraite TA, retraite supplémentaire et mutuelle, Monsieur réclame en outre les sommes suivantes :

- 2694,36 € à titre de rappel de salaire pour la période de janvier à décembre 2009 ;
- 2701,08 € à titre de rappel de salaire pour la période de janvier à décembre 2010 ;
- 2026,35 € à titre de rappel de salaire pour la période de janvier à septembre 2011 ;

Cependant le salarié ne démontre aucunement en quoi les prélèvements au titre des cotisations de retraite TA, retraite supplémentaire et mutuelle opérés au cours des années 2009, 2010 et 2011 seraient abusifs.

Dans ces conditions, il y a lieu de débouter Monsieur de ses demandes de rappel de salaire pour déduction abusive de cotisations au cours des années 2009, 2010 et 2011.

Sur la suppression d'avantages sociaux

A titre de rappel de salaire en raison d'avantages sociaux existants et supprimés à tort par l'employeur (usage en application du collège cadre) garantie TOP SANTE, Monsieur réclame la somme de 224,53 x 19 = 2694,36 € ;

Cependant le salarié n'apporte aucunement la preuve de l'usage dont il se prévaut.

Dans ces conditions, il y a lieu de débouter Monsieur de sa demande de rappel de salaire pour suppression illégitime d'avantages sociaux.

Sur la prime d'ancienneté

Se prévalant des articles 10 et 16 de la convention collective, Monsieur revendique le paiement de la somme de 3840,24 € à titre de rappel de prime d'ancienneté de janvier 2007 à septembre 2011.

L'article 16 de l'avenant "ingénieurs et cadres" à la convention collective du 28 novembre 1955 relatif à l'ancienneté qui en précise la définition ne prévoit aucune prime liée à l'ancienneté.

En revanche, l'article 10 de l'avenant "collaborateurs" stipule :

Les collaborateurs bénéficient d'une prime d'ancienneté qui s'ajoute au salaire réel de l'intéressé et est calculée aux taux suivants sur le salaire minimum de la catégorie :

- 3 % après 3 ans d'ancienneté dans les catégories prévues par le présent avenant ;
- 6 % après 6 ans d'ancienneté dans les catégories prévues par le présent avenant ;
- 9 % après 9 ans d'ancienneté dans les catégories prévues par le présent avenant ;
- 12 % après 12 ans d'ancienneté dans les catégories prévues par le présent avenant ;
- 15 % après 15 ans d'ancienneté dans les catégories prévues par le présent avenant.

La prime d'ancienneté devra figurer à part sur le bulletin de paye.

Cependant aux termes de l'article 1^{er} de l'avenant "collaborateurs" : *Le présent avenant détermine les conditions particulières de travail des employés, techniciens, dessinateurs et agents de maîtrise des deux sexes des entreprises relevant du champ d'application territorial et professionnel de la convention collective nationale du travail mécanique du bois et des scieries.*

Aussi le terme "collaborateurs" ne vise-t-il que la catégorie "employés, techniciens, dessinateurs et agents de maîtrise" de sorte que les cadres sont exclus du bénéfice des dispositions de l'avenant "collaborateurs".

Dès lors, Monsieur [redacted] qui avait été engagé en qualité de cadre technico-commercial et était employé en qualité d'attaché commercial ne justifie avoir droit au paiement de la prime d'ancienneté revendiquée.

Dans ces conditions, il y a lieu de débouter Monsieur [redacted] de sa demande de rappel de prime d'ancienneté.

Sur la remise des documents salariaux

En application des dispositions des articles L. 3243-1, L. 3243-2 et L. 3243-4 du code du travail, l'employeur doit délivrer un bulletin de paie justifiant du paiement de la rémunération, lequel doit comporter les mentions prévues aux articles R. 3243-1 à R. 3243-5 du même code.

En application des dispositions des articles L. 1234-19 et R.1234-9 du code du travail, à l'expiration du contrat de travail, l'employeur doit délivrer au salarié un certificat dont le contenu est déterminé par voie réglementaire ainsi que les attestations et justifications qui lui permettent d'exercer ses droits au revenu de remplacement.

En conséquence, il y a lieu d'ordonner la remise par la S.A.R.L. [redacted] à Monsieur [redacted] de fiches de payes rectifiées, d'une attestation destinée au Pôle Emploi et d'un certificat de travail établis en conformité avec la présente décision et ce sous astreinte de 20 € par jour de retard à compter de l'expiration d'un délai de 15 jours suivant la notification du présent arrêt.

Le jugement sera réformé en ce sens.

Sur les frais non compris dans les dépens

Au regard de l'équité, il y a lieu de ne pas laisser à Monsieur l'entière charge des frais non compris dans les dépens qu'il a exposés pour les besoins de la procédure.

En conséquence, la S.A.R.L. _____, sera condamnée sur le fondement de l'article 700 du Code de Procédure Civile au paiement à Monsieur _____ de la somme fixée au dispositif du présent arrêt pour les frais non compris dans les dépens exposés en première instance et en cause d'appel.

Partie perdante, la S.A.R.L. _____ sera déboutée de sa demande présentée sur le même fondement.

PAR CES MOTIFS, LA COUR,

Ordonne la jonction de l'instance enrôlée sous le numéro 12/02738 avec celle enregistrée par le greffe de la cour sous le numéro **12/00623** que l'on conservera;

Reçoit le DEFENSEUR DES DROITS en son intervention ;

Confirme le jugement ce qu'il a prononcé la résiliation judiciaire du contrat de travail de Monsieur _____ et condamné la S.A.R.L. _____ à lui payer les sommes suivantes :

- 7200 € au titre du préavis ;
- 2940 € à titre d'indemnité légale de licenciement ;
- 14400 € à titre de dommages et intérêts pour licenciement abusif ;

Et le réformant pour le surplus,

Dit que Monsieur _____ a été victime de discrimination et de harcèlement moral ;

Constate la rupture du contrat de travail à la date du 31 août 2011 ;

Condamne la S.A.R.L. _____ à payer à Monsieur _____ les sommes suivantes :
- **1964 € (mille neuf cent soixant quatre euros)** à titre de rappel de salaire pour la période de septembre 2008 à janvier 2010 ;
- **2000 € (deux mille euros)** sur le fondement de l'article 700 du Code de Procédure Civile ;

Ordonne la remise par la S.A.R.L. _____ à Monsieur _____ de fiches de payes rectifiées, d'une attestation destinée au Pôle Emploi et d'un certificat de travail établis en conformité avec la présente décision et ce sous astreinte de **20 € (vingt euros)** par jour de retard à compter de l'expiration d'un délai de 15 jours suivant la notification du présent arrêt ;

Déboute Monsieur
Déboute la S.A.R.L.
Condamne la S.A.R.L.
première instance et d'appel.

du surplus de ses demandes ;
de toutes ses demandes ;
aux entiers dépens de

Le Greffier,

Le Président,

M. BURGEAT

A. BASSET