

N° R.G. : F 16/00010

Rendu le **12 Janvier 2017** par le Bureau de Jugement de la Section
Encadrement du Conseil de CERGY PONTOISE et mis à disposition au
Greffe,

Section :
Encadrement

ENTRE :

Monsieur **S.**

Représenté par Me (Avocat au barreau de PARIS)

Minute N° 17/ **30**

S.

DEMANDEUR

contre

ET :

SAS S

SAS S

Contradictoire
premier ressort

Représentée par Me (Avocat au barreau de
VERSAILLES)

DÉFENDEUR

Notifié le **03 FEV. 2017**

Date des plaidoiries : 17 Novembre 2016

AR signés par
Demandeur le

Devant le bureau de jugement composé de :
Monsieur GROS, Président Conseiller (S)
Monsieur VIGOUROUX, Assesseur Conseiller (S)
Monsieur BANETTE, Assesseur Conseiller (E)
Monsieur FISCHER, Assesseur Conseiller (E)
Assistés lors des débats de Madame GUERRA, Greffier.

Défendeur le

Partie intervenante le

Copie certifiée conforme comportant la
formule exécutoire délivrée,

le

à

A l'issue des débats, l'affaire a été mise en délibéré au 12 Janvier 2017 par
mise à disposition au greffe, les parties ayant été avisées par émargement
au dossier, conformément à l'article R1454-25 du Code du travail et au
2ème alinéa de l'article 450 du Code de procédure civile.



PROCÉDURE :

- Saisine le 08 Janvier 2016
- Tentative de conciliation le 11 Février 2016 (convocation des parties le 08 Janvier 2016, AR de la partie défenderesse signé le 12 Janvier 2016)
- Résultat de la tentative de conciliation : non conciliation. Ordonnance en application des articles R1454-14 et R1454-15 du Code du travail (minute 16/97) et renvoi devant le bureau de jugement du 07 Juillet 2016, puis du 17 Novembre 2016
- Plaidoiries le 17 Novembre 2016
- Affaire en délibéré au 12 Janvier 2017 par mise à disposition au greffe.

CHEFS DE DEMANDE :

- Indemnité de licenciement 1 195,23 €
- Indemnité compensatrice de préavis (3 mois) 13 513,50 € et congés payés afférents 1 351,35 €
- Indemnités de vie locale pendant le préavis 2 064,00 €
- Indemnité pour licenciement abusif 27 027,00 €
- Heures supplémentaires non réglées pour la tranche de 36 h à 40 h hebdomadaires 6 652,65 €
- Heures supplémentaires au-delà de 40 heures hebdomadaires 52 116,33 €
- Salaires et majorations pour les jours de repos légaux travaillés 11 956,95 €
- Congés payés afférents aux rappels de salaires 7 072,59 €
- Dommages et intérêts pour les 22 jours de repos compensateurs auxquels il avait droit pour avoir travaillé 22 jours de repos légal 12 000,00 €
- Fournir les documents de fin de contrat, sous astreinte par jour de retard 50,00 €
- Exécution provisoire
- Intérêt de droit au taux légal
- Article 700 du Code de procédure civile 2 500,00 €
- Dépens.
- * **DERNIER ETAT DE LA DEMANDE le 09/11/2016 par conclusions reçues au Greffe**
A TITRE PRINCIPAL, dire que le licenciement de M. S. est sans cause réelle et sérieuse et que M. S. n'a nullement été l'auteur de faits de harcèlement moral
- Indemnité de licenciement légale
à titre principal : 2 162,06 € - Modifié le 17/11/2016 : 2 029,68 €
à titre subsidiaire : 1 354,12 € - Modifié le 17/11/2016 : 1 271,85 €
- Indemnité compensatrice de préavis
à titre principal : 24 457,80 € - Modifié le 17/11/2016 : 22 960,20 €
à titre subsidiaire : 15 318,18 € - Modifié le 17/11/2016 : 14 379,75 €
- Incidence sur congés payés
à titre principal : 2 445,78 €
à titre subsidiaire : 1 531,81 €
Modifié le 17/11/2016 : demande de fixation du montant des congés payés
- * afférents à l'indemnité compensatrice de préavis
au principal 2 296,02 €
et au subsidiaire 1 437,97 €
- * afférents à la période de mise à pied conservatoire
au principal 370,32 €
et au subsidiaire 231,93 €
- Indemnité pour non respect de la procédure de licenciement 8 152,10 € - Modifié le 17/11/2016
..... 7 481,37 €
- Indemnité pour licenciement sans cause réelle et sérieuse 48 915,60 € - Modifié le 17/11/2016
..... 45 920,40 €
- * Demande additionnelle le 17/11/2016 : rappel de salaire sur mise à pied conservatoire
au principal 3 703,25 €
et au subsidiaire 2 319,31 €
- A TITRE SUBSIDIAIRE**, dire que le licenciement de M. ne repose pas sur une faute grave : mêmes sommes sollicitées à l'exception de l'indemnité pour licenciement sans cause réelle et sérieuse
- EN TOUT ETAT DE CAUSE**
- Rappel(s) de salaire (tranches 36h / 40h) 8 925,48 € - Modifié le 17/11/2016 ... 8 275,81 €
- Incidence sur congés payés 894,54 € - Non repris le 17/11/2016 - Demande de fixation



- Heures supplémentaires 59 129,56 € - Modifié le 17/11/2016 55 507,14 €
- Incidence sur congés payés 591,29 € - Non repris le 17/11/2016 mais demande de fixation
- Repos compensateur 13 555,19 € - Modifié le 17/11/2016 12 731,82 €
- Dommages et intérêts pour non respect du nombre maximal d'heures supplémentaires par semaine 5 000,00 €
- Remise des documents de fin de contrat : attestation Pôle Emploi, certificat de travail et dernier bulletin de paie) conformes à la décision à intervenir, sous astreinte de 50 € par jour de retard et par document
- Exécution provisoire (article 515 du Code de procédure civile)
- Intérêts au taux légal à compter de l'introduction de la demande pour les demandes ayant la nature de salaire, et à compter du prononcé du jugement pour le surplus
- Article 700 du Code de procédure civile 3 500,00 €
- Dépens.

Demande reconventionnelle

- Article 700 du Code de procédure civile 2 000,00 €

JUGEMENT :

RAPPEL DES FAITS

M. S. est embauché en qualité de Responsable synthèse au sein de la SAS S en date du 14 juin 2013 au moyen d'un contrat de travail écrit à durée indéterminée et à temps complet. La moyenne de son salaire est de 7.481,37 €.
La SAS S emploie plus de 11 salariés et la Convention collective applicable au litige est celle des Ingénieurs et Cadres des Entreprises de Travaux Publics.

M. S. est convoqué à un entretien préalable à son licenciement pour le 10 octobre 2014 par remise en main propre d'un courrier le 1er octobre 2014, assorti d'une mise à pied à titre conservatoire.

M. S. est licencié au motif d'une faute grave par courrier du 15 octobre 2014.

Contestant son licenciement, M. S. saisit le Conseil de prud'hommes de céans des demandes telles que rappelées ci-dessus.

DIRES DU DEMANDEUR

M. S., par l'intermédiaire de son conseil, expose que les griefs retenus à son encontre par la SAS S ne sont absolument pas fondés, et qu'à titre purement subsidiaire, ils ne sauraient être constitutifs d'une faute grave.

Rappelle que de nombreuses heures supplémentaires avaient été réalisées et qu'elles n'ont pas été payées, tout comme les repos compensateurs en découlant.

M. S. conclut à l'entier bénéfice de ses demandes.

DIRES DE LA PARTIE DÉFENDERESSE

La SAS S, par l'intermédiaire de son conseil, réplique que le licenciement de M. S. est parfaitement justifié par une faute grave, outre qu'il ait gravement porté atteinte à la réputation de la société dans son attitude et ses propos déplacés.

De plus, M. S. n'apporte aucune preuve ou élément matériel susceptible d'établir la réalisation d'heures supplémentaires et, en découlant, l'attribution de repos compensateurs.

Pour un exposé plus ample et contraire des parties, le Conseil renvoie aux pièces et aux arguments développés lors de l'audience sur le fondement de l'article 455 du Code de procédure civile.



SUR CE, LE CONSEIL

Sur la rupture du contrat de travail

Attendu que le juge du fond du contrat de travail n'est pas tenu de suivre les parties dans l'exposé de leurs prétentions et de leurs arguments, mais fondé sa conviction sur les éléments de faits et les preuves qui sont versés aux débats.

Considérant que les termes de la lettre de licenciement fixent le litige entre les parties et que M. S/ a été licencié pour faute grave par courrier de la SAS S(du 15 octobre 2014.

Attendu que la faute grave est celle qui rend impossible le maintien du salarié dans l'entreprise pendant la durée du préavis, la mise en œuvre de la procédure de licenciement devant intervenir dans un délai restreint après que l'employeur ait eu connaissance des faits fautifs allégués et dès lors qu'aucune vérification ne soit nécessaire.

Considérant que la charge de la preuve ne repose exclusivement que sur la partie qui invoque la faute grave et que les éléments outre d'être fiables, matériellement vérifiables et tangibles, doivent être personnellement imputables à leur présumé auteur.

Considérant également les dispositions combinées des articles L1152-1, L1152-4 et L1152-5 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. Que l'employeur doit prendre toutes dispositions suffisantes pour protéger les personnes et sanctionner les faits après y avoir fait mettre un terme. Que tout salarié auteur de harcèlement moral est passible de sanction disciplinaire.

Considérant que la SAS S fait grief à M. S. d'avoir été auteur d'un harcèlement moral à l'encontre d'une salariée, tel que rappelé à l'audience lors des débats contradictoires, et d'insulte à l'encontre d'un autre.

Considérant qu'il est probant, et non contesté lors des débats à l'audience, qu'au cours de sa mission sur la commune d'Alger en Algérie, M. S. a tenu des propos qui avaient été mal ressentis par la salariée concernée, Mme M.

Attendu qu'il lui est fait grief d'avoir demandé à cette salariée de venir plier ses chemises chez lui, puisqu'elle pliait bien les plans dont elle avait la charge.

Considérant qu'il lui est fait également grief d'avoir eu des propos orduriers après qu'il ait été invité à quitter les lieux, vis-à-vis d'autres salariés présents, alors qu'il avait réitéré ses propos vis-à-vis de Mme M.

Attendu que M. S. a clairement déclaré que "*chacun s'occupe de son cul*" après avoir rappelé à ce salarié que "*cela ne le regardait pas*".

Considérant que, sans préjudice des obligations d'exemplarité inhérentes à ses fonctions de cadre, M. S. ne pouvait pas ignorer que de tels propos sont contraires au respect dû à la dignité de la personne humaine.

Attendu de même qu'il ne pouvait pas ignorer que par les propos réitérés tenus à l'encontre d'une jeune femme, en lui demandant de venir plier ses chemises chez lui après avoir comparé son travail de pliage de plans, il allait porter atteinte à sa dignité.

Attendu que M. S. ne pouvait pas ignorer non plus que ses propos irrespectueux adressés à l'encontre de Mme M. allaient être entendus par l'ensemble des personnes qui se trouvaient sur le lieu de travail.

Attendu que c'est en toute connaissance de cause que M. S. a volontairement tenu des propos grossiers et dans la continuité de ceux tenus précédemment.



Considérant que si le harcèlement moral peut être du fait involontaire de son auteur, il en est tout autrement lorsque les propos sont réitérés.

Attendu qu'il s'en déduit pour le juge du fond du contrat de travail, que les propos de M. S. ne peuvent pas s'apparenter à un humour gras ou grossier et qu'ils ont été délibérément tenus dans un contexte initial de harcèlement.

Attendu que dès lors le Conseil dit que les faits reprochés à M. S. sont d'une gravité suffisante et qu'ils empêchaient la poursuite du contrat de travail.

Le Conseil jugeant que la qualification du licenciement pour faute grave à l'encontre de M. S. est parfaitement justifiée, déboute M. de sa demande de paiement de dommages-intérêts que ce soit au principal pour un licenciement abusif ou à titre subsidiaire à titre d'un licenciement pour cause réelle et sérieuse et non faute grave.

Sur les demandes au titre de la mise à pied conservatoire et les congés afférents, l'indemnité de licenciement, l'indemnité de préavis et les congés afférents

Attendu que le Conseil a jugé que le licenciement pour faute grave de M. S. était parfaitement justifié, le Conseil le déboute de ces demandes que ce soit à titre principal ou à titre subsidiaire.

Sur les heures supplémentaires et les repos compensateurs

Considérant que la charge de la preuve, sur ce point précis du droit, ne repose pas plus sur la partie demanderesse que sur la partie défenderesse, mais qu'il appartient à celui qui sollicite le paiement d'heures supplémentaires d'apporter des éléments suffisants qui permettent à l'autre partie de pouvoir lui répondre contradictoirement.

Attendu que, sans risque du renversement de la charge de la preuve, le Conseil constate que M. S. n'apporte pas d'éléments suffisamment probants pouvant permettre à la SAS de lui répondre contradictoirement et, par voie de conséquence, au juge du contrat de travail de pouvoir forger sa conviction sur les demandes formulées.

Considérant que des échanges de courriers électroniques ne sont pas d'une nature suffisante pour matérialiser l'existence de la réalisation d'heures supplémentaires, d'autant lorsqu'ils ne sont pas suivis de réponses immédiates ; qu'ils ne sont pas de nature à permettre au juge du contrat de travail de vérifier si l'employeur avait implicitement donné son accord ou pas pour que le travail s'exécute ainsi.

Considérant qu'il appartient à chacune des parties de verser les éléments suffisants aux fins de succès de ses prétentions.

Attendu que M. S. n'apporte aucune matérialité et que c'est la Loi française qui s'appliquait pleinement dans les relations contractuelles ayant existé entre les parties, il est débouté de sa demande de paiement d'heures supplémentaires ainsi que de sa demande de paiement des repos compensateurs en découlant.

Sur le non-respect du nombre maximal d'heures supplémentaires par semaine

Considérant que le Conseil a rejeté la demande de paiement des heures supplémentaires, M. S. est également débouté de ce chef de demande.

Sur le rappel de salaire (36h - 40h)

Considérant que le Conseil a rappelé que la Loi française s'appliquait exclusivement dans les relations contractuelles entre les parties et qu'il a rejeté la demande de paiement des heures supplémentaires, M. S. est également débouté de sa demande de rappel de salaire.



Sur la procédure de licenciement

Considérant que pour que le Conseil puisse apprécier la régularité de la procédure engagée à l'encontre de M. S. , il est nécessaire de se placer par rapport aux dispositions légales applicables et non pas sur la prétention de soutenir de la retenue d'un grief qui n'aurait prétendument pas été exposé lors de l'entretien préalable au licenciement.

Dès lors, M. S. est débouté de cette demande.

Sur la rectification des documents sociaux sous astreinte

Eu égard à la solution donnée au litige, le Conseil dit n'y avoir lieu à rectification des documents sociaux.

Sur l'article 700 du Code de procédure civile et les dépens

Considérant que M. S. succombe en l'instance, le Conseil le déboute de sa demande formée au titre de l'article 700 du Code de procédure civile et fait partiellement droit à la demande reconventionnelle de la SAS S au titre du même article à hauteur de la somme nette de 1.000 €, M. S. étant en outre condamné aux éventuels dépens.

PAR CES MOTIFS :

Le Conseil, après en avoir délibéré conformément à la loi, statuant par jugement contradictoire et en premier ressort, par mise à disposition au greffe, les parties ayant été avisées dans les conditions prévues au deuxième alinéa de l'article 450 du Code de procédure civile,

DIT que le licenciement pour faute grave de M. S. est parfaitement justifié ;

DÉBOUTE M. S. de l'intégralité de ses demandes ;

CONDAMNE M. S. à payer la somme nette de 1.000 € (mille euros) à la SAS S au titre de l'article 700 du Code de procédure civile ;

MET les éventuels dépens de la présente instance à la charge de M. S. ;

Mme GUERRA
Greffier désigné pour
la mise à disposition

M. GROS
Président

**POUR EXPEDITION CERTIFIEE
CONFORME**

Pentaise le

03 FEV 2017

