

**CONSEIL DE PRUD'HOMMES
DE SAINT-PIERRE**

Conseil de Prud'Hommes
28 rue Archimbaud
CS 70040
97851 SAINT-PIERRE CEDEX

**REPUBLIQUE FRANCAISE
AU NOM DU PEUPLE FRANCAIS**

**JUGEMENT DE DEPARTAGE
DU : 10 Février 2025**

RG N° N° RG F 23/00063
N° Portalis DC3A-X-B7H-SG4

N° Minute : 25/00008

Monsieur K

**SECTION Industrie (Départage
section)**

Représenté par Me Laetitia CHASSEVENT (Avocat au barreau de
SAINT-PIERRE)

DEMANDEUR

**AFFAIRE
K**

S.A.R.L. LES DOUCEURS DE SAVA

**contre
S.A.R.L. LES DOUCEURS DE
SAVA**

Représenté par Me Nathalie POTHIN (Avocat au barreau de
SAINT-PIERRE)

DEFENDEUR

**JUGEMENT DU
10 Février 2025**

**Qualification :
Contradictoire
premier ressort**

- Composition du bureau de Département section lors des débats
et du délibéré :

Madame Hélène BIGNON, Président Juge départiteur
Monsieur Elie, Johnny HOAREAU, Assesseur Conseiller (S)
Assistés lors des débats de Madame Expédita FRANCOISE,
Greffier

Notification le :

21/02/2025

Date de la réception

par le demandeur :

par le défendeur :

Expédition revêtue de
la formule exécutoire
délivrée - expédiée RAR

le :

21/02/2025

à :

PROCEDURE

- Date de la réception de la demande : 14 Février 2023
- Bureau de Conciliation et d'Orientation du 06 Mars 2024
- Renvoi BJ sans mesures provisoires
- Bureau de jugement du 28 Août 2024
- Renvoi Juge départiteur

- Débats à l'audience de Département section du 25 Octobre 2024
- Prononcé de la décision fixé à la date du 19 Décembre 2024

- Délibéré prorogé à la date du 31 Janvier 2025
- Délibéré prorogé à la date du 10 Février 2025
- Décision prononcée conformément à l'article 453 du code de
procédure civile en présence de Madame Expédita FRANCOISE,
Greffier

EXPOSE DU LITIGE

Par contrat à durée indéterminée en date du 21 novembre 2019, M. K a été embauché par la SARL LES DOUCEURS DE SAVA en qualité de boulanger-viennois polyvalent. Le contrat prévoit une rémunération mensuelle brute de 1 550 euros pour un horaire mensuel de 151,67 heures correspondants aux 35 heures légales.

Se plaignant des manquements de son employeur dans le cadre de l'exécution du contrat de travail, par requête en date du 14 février 2023, M. K a saisi le conseil des prud'hommes de Saint-Pierre afin de voir sous le bénéfice de l'exécution provisoire :

A titre principal,

- juger qu'il a été licencié le 27 septembre 2022,
- fixer le point de départ du préavis de licenciement de deux mois, au 27 septembre 2022,
- juger que son licenciement revêt un caractère vexatoire,
- condamner la SARL LES DOUCEURS DE SAVA à lui verser la somme de 3 000 euros nets de dommages et intérêts en réparation du préjudice subi concernant le caractère vexatoire et brutal de son licenciement,
- condamner la SARL LES DOUCEURS DE SAVA à lui verser la somme de 2 588,70 euros nets de dommages et intérêts pour non-respect de la procédure de licenciement,
- prononcer la nullité de son licenciement,
- condamner la SARL LES DOUCEURS DE SAVA à lui verser les sommes suivantes :
 - 15 472,39 euros nets de dommages-intérêts pour nullité du licenciement,
 - 1 941,53 euros nets d'indemnité légale de licenciement,
 - 5177,40 euros d'indemnité compensatrice de préavis,
 - 517,74 euros bruts à titre de congés payés afférents,

A titre subsidiaire,

- prononcer la requalification du licenciement en licenciement pour inaptitude sans cause réelle et sérieuse,
- condamner la SARL LES DOUCEURS DE SAVA à lui verser les sommes suivantes :
 - 10 354,80 euros nets de dommages et intérêts pour licenciement sans cause réelle et sérieuse,
 - 1 941,53 euros nets d'indemnité légale de licenciement,
 - 5 177,40 euros d'indemnité compensatrice de préavis,
 - 517,74 euros bruts à titre de congés payés afférents,

A titre infiniment subsidiaire,

- prononcer la requalification de sa démission en prise d'acte de la rupture du contrat de travail,
- juger que la prise d'acte produit les effets d'un licenciement sans cause réelle et sérieuse,
- fixer la date de la rupture du contrat de travail au 3 octobre 2022,

A titre très infiniment subsidiaire,

- condamner la SARL LES DOUCEURS DE SAVA à lui verser 1 195,70 euros bruts à titre d'indemnité compensatrice de préavis de démission, outre 119,57 euros bruts au titre des congés payés afférents,

En tout état de cause,

- fixer son salaire mensuel à hauteur de 2 588,70 euros bruts,
- juger qu'il a été victime de harcèlement moral,
- condamner la SARL LES DOUCEURS DE SAVA à lui verser les sommes suivantes :
 - 4 558,47 euros bruts de rappel de salaire au titre des minimums conventionnelles portant sur le salaire de base et les heures supplémentaires et 455,80 euros bruts au titre des congés payés afférents, ces sommes étant à parfaire,
 - 1 120,39 euros bruts de rappel de salaire sur les primes conventionnelles de fin d'année, outre la somme de 112,03 euros bruts au titre des congés payés afférents, ces sommes étant à parfaire,
 - 86,02 euro brut au titre de son rappel de salaire sur la majoration du travail du dimanche et 8,60 euros bruts au titre des congés payés afférents,
 - 1 000 euros nets de dommages-intérêts pour manquement de l'employeur en matière de majoration du travail du dimanche,
 - 2 329,83 euros bruts au titre de rappel de salaire concernant le mois de septembre 2022 et 232,98 euros bruts, correspondant au rappel de congés payés afférents,
 - 3 000 euros nets de dommages et intérêts concernant le rappel de salaire du mois de septembre 2022,
 - 5 904,49 euros bruts à titre d'indemnité compensatrice de congés payés,

- 1 034,36 euros bruts au titre des congés conventionnels supplémentaires, somme à parfaire,
- 3 000 euros à titre de dommages-intérêts pour violation du contingent annuel d'heures supplémentaires,
- 3 000 euros de dommages et intérêts pour dépassement des durées maximales de travail et non-respect des temps de pause,
- 15 532,20 euros nets de dommages-intérêts pour travail dissimulé,
- 3 000 euros de dommages-intérêts en réparation du préjudice subi concernant les manquements en matière de santé et de sécurité,
- 10 000 euros de dommages et intérêts pour harcèlement moral,
- 1 000 euros de dommages et intérêts pour défaut de formation professionnelle,
- 1 000 euros à titre de dommages et intérêts pour défaut de visite d'information et de prévention et absence de mutuelle,
- 3 000 euros de dommages et intérêts pour absence de mise à disposition des documents de fin de contrat et non-paiement du solde de tout compte,

-ordonner à la SARL LES DOUCEURS DE SAVA de rectifier de remettre les bulletins de salaire et documents de fin de contrat conforme au présent jugement, sous astreinte de 50 euros par jour de retard et par document à compter de la notification du présent jugement,

-condamner la SARL LES DOUCEURS DE SAVA à lui verser la somme de 3500 euros sur le fondement de l'article 700 du code de procédure civile outre les dépens,

-ordonner l'exécution provisoire de toutes les condamnations qui n'en bénéficieraient pas de plein droit,

-débouter la SARL LES DOUCEURS DE SAVA de l'ensemble de ses demandes, fins et conclusions.

L'examen de l'affaire a été renvoyé directement devant le bureau de jugement, section commerce, en application de l'article L. 625-5 du code du commerce.

L'audience utile s'est tenue le 5 juin 2024.

Lors de cette audience, M. K , représenté par son conseil a sur le fond repris ses conclusions régulièrement notifiées et déposées à l'audience, et a maintenu l'ensemble de ses demandes initiales.

Sur le fond, en résumé M. K prétend que :

- que son employeur depuis son embauche a commis plusieurs manquements notamment sur les durées de travail et en matière de rémunération,
- qu'il a subi un harcèlement moral de son employeur pendant l'exécution de son contrat de travail,
- que son licenciement est nul en l'absence de respect de la procédure de licenciement,
- que son licenciement revêt un caractère vexatoire au regard des violences et de la brutalité de la décision de l'employeur,
- qu'il n'a pas perçu son salaire du mois de septembre 2022 et n'a aucun document de fin de contrat.

En réplique, dans ses conclusions, la SARL LES DOUCEURS DE SAVA représentée par son conseil a demandé de :

- constater qu'elle propose de verser à M. K :
- rappel de salaire : 4 558,47 euros
- rappel au titre des congés payés : 455,85 euros
- rappel prime conventionnelles de fin d'année : 1 120,39 euros
- rappel de salaire sur majoration du travail du dimanche : 86,02 euros
- rappel au titre des congés payés sur le travail du dimanche : 8,60 euros
- dommages-intérêts : 4 000 euros

- le débouter de toutes demandes plus amples ou contraires,
- le débouter de sa demande pour harcèlement moral.

Elle ne conteste pas l'absence de respect de la procédure de licenciement. Toutefois, elle soutient qu'au mois de septembre 2022, M. K a sollicité son employeur aux fins de mettre un terme à son contrat de travail dans le cas d'une rupture conventionnelle mais qu'il a accepté de le prolonger ; que le 21 septembre 2024 le salarié a indiqué qu'il s'était fait une entorse, qu'il n'est pas venu travailler, qu'il a pris des jours de congés sans déposer d'arrêt travail formalisé par un médecin ; que l'employeur a découvert qu'il travaillait dans une boulangerie Cilaos pendant ces jours de congés ; qu'il a déposé une lettre de démission par la suite ; qu'elle refuse d'indemniser son salarié pour licenciement brutal et vexatoire dès lors que ce dernier est allé travailler dans une autre boulangerie pendant ces jours de congés et que le caractère vexatoire n'est pas démontré ; qu'il n'existe aucun élément dans la requête sur les prétendus actes commis par l'employeur ayant entraîné une dégradation de

ses conditions de travail et ayant impacté sa santé.

Suivant procès-verbal en date du 28 août 2024, les conseillers se sont déclarés en partage de voix à l'issue de leur délibéré et l'affaire a été renvoyée à l'audience de départage du 25 octobre 2024.

A cette audience, les parties ont maintenues leurs demandes.

Pour un plus ample exposé des faits et des prétentions et moyens des parties, il est expressément renvoyé aux écritures qu'elles ont régulièrement déposées au greffe et auxquelles elles se sont référées lors de l'audience des débats, conformément à l'article 455 du Code de procédure civile.

La décision a été mise en délibéré au 19 décembre 2024, prorogé au 27 décembre 2024 puis au 10 février 2025 par mise à disposition au greffe.

MOTIFS

Aux termes de l'article 9 du Code de Procédure Civile, il incombe à chaque partie de prouver, conformément à la loi les faits nécessaires au succès de sa prétention.

A cet égard, il n'appartient pas au juge de se substituer aux parties dans l'administration de la charge de la preuve.

I-Sur les manquements de l'employeur dans le cadre de l'exécution du contrat de travail

I-1. Les manquements en matière de rémunération

Sur les accords des parties

En l'espèce, M. K sollicite les sommes suivantes :

- rappel de salaire : 4 558,47 euros
- rappel au titre des congés payés : 455,85 euros
- rappel prime conventionnelles de fin d'année : 1 120,39 euros outre 112,03 euros au titre des congés payés
- rappel de salaire sur majoration du travail du dimanche : 86,02 euros
- rappel au titre des congés payés sur le travail du dimanche : 8,60 euros

La SARL LES DOUCEURS DE SAVA accepte de lui payer les sommes demandées.

En conséquence, il n'y a lieu de faire droit à ses demandes.

Sur la majoration du travail du dimanche

La convention collective de la boulangerie – pâtisserie du 19 mars 1976 relatif à la prime pour travail du dimanche prévoit à l'article V-vi que le salaire de tout salarié employé le dimanche est majoré de 20 % et que cette majoration est calculée sur le produit de son salaire horaire de base par le nombre d'heures de travail effectué le dimanche.

En l'espèce le demandeur sollicite la somme de 1 000 euros nets dommages-intérêts pour manquement de l'employeur en matière de majoration du travail du dimanche. L'employeur n'a pas contesté le rappel de salaire et les congés payés sur le travail du dimanche mais ne s'est pas exprimé sur les dommages et intérêts réclamés sur ce point.

En conséquence, il convient condamner ce dernier à lui verser la somme de 100 euros à titre de dommages et intérêts pour manquement de l'employeur en matière de majoration du travail du dimanche.

Sur le rappel de salaire du mois de septembre 2022

En l'espèce, M. K sollicite la somme de 2 329,83 euros bruts au titre de rappel de salaire concernant le mois de septembre 2022 ainsi que la somme de 232,98 euros bruts correspondant rappel de congés payés afférents. Il estime que cette absence de paiement lui a causé un préjudice et il demande la somme de 3 000 euros nets dommages-intérêts en réparation.

L'employeur n'a formulé aucune observation sur ce point mais a demandé le rejet de la demande.

Il ressort des éléments du dossier que le salarié a travaillé jusqu'au 27 septembre 2022 et que ce travail n'a pas

fait l'objet d'une rémunération.

En conséquence, il convient de faire droit à ses demandes et de lui accorder la somme de 2 329,83 euros à titre de rappels de salaires et la somme de 232,98 euros bruts correspondant rappel de congés payés afférents. La demande de dommages et intérêts sera rejetée en l'absence d'éléments sur le préjudice.

Sur le rappel de salaire au titre des congés payés

Selon l'article L 3141-28 du code du travail, lorsque le contrat de travail est rompu avant que le salarié ait pu bénéficier de la totalité du congé auquel il avait droit, il reçoit, pour la fraction de congé dont il n'a pas bénéficié, une indemnité compensatrice de congé déterminée d'après les articles L. 3141-24 à L. 3141-27.

L'indemnité est due que cette rupture résulte du fait du salarié ou du fait de l'employeur.

Selon la convention collective de la boulangerie – pâtisserie du 19 mars 1976 relatif congés payés, les salariés de la profession bénéficient par an de 6 jours ouvrables rémunérés de congé supplémentaire qui doivent être pris entre le 15 janvier et le 1^{er} mai.

Les salariés ayant moins d'une année d'ancienneté bénéficient d'un congé d'une durée équivalente à 1 jour par 2 mois de présence (...).

M. K. fait valoir qu'il n'a bénéficié que de 15 jours de congés payés en trois ans de collaboration ; que l'employeur a indiqué sur le dernier bulletin de paie qu'il a pris 60 jours de congés payés alors que le bulletin de paie du mois d'août mentionne trois jours ; qu'il réclame la somme de 5 904,49 euros au titre des 71,50 jours de congés payés acquis mais non pris ; qu'il n'a pas bénéficié des six jours de congés supplémentaires par an après un an d'ancienneté ; qu'il aurait dû percevoir la somme de 1 034,36 euros bruts correspondant aux 12 jours de congés conventionnels supplémentaires.

L'employeur ne formule aucune observation sur ce point.

En application de l'article précité et de la convention collective, il convient de faire droit à ses demandes.

I-2. Sur le dépassement du contingent conventionnel d'heures supplémentaires

En application des articles L. 3171-2 alinéa 1er et L.3171-4 du code du travail, en cas de litige relatif à l'existence ou au nombre d'heures de travail accomplies, il appartient au salarié de présenter, à l'appui de sa demande, des éléments suffisamment précis quant aux heures non rémunérées qu'il prétend avoir accomplies afin de permettre à l'employeur, qui assure le contrôle des heures de travail effectuées, d'y répondre utilement en produisant ses propres éléments. Le juge forme sa conviction en tenant compte de l'ensemble de ces éléments au regard de ces exigences légales et réglementaires. Après analyse des pièces produites par l'une et l'autre des parties, dans l'hypothèse où il retient l'existence d'heures supplémentaires, il évalue souverainement, sans être tenu de préciser le détail de son calcul, l'importance de celles-ci et fixe les créances salariales s'y rapportant.

De plus, le salarié peut prétendre au paiement des heures supplémentaires accomplies, soit avec l'accord au moins implicite de l'employeur, soit s'il est établi que la réalisation de telles heures a été rendue nécessaire par les tâches qui lui ont été confiées.

En l'absence de commande préalable expresse, il appartient au salarié d'établir que l'employeur savait qu'il accomplissait des heures supplémentaires.

L'article VI. A, II de la convention collective de la boulangerie – pâtisserie du 19 mars 1976 énonce que le contingent annuel d'heures supplémentaires conventionnelles est fixé à 329 heures par an.

En l'espèce, M. K. soutient que les heures supplémentaires effectuées dépassent largement le contingent conventionnel autorisé. Il réclame la somme de 3 000 euros à titre de dommages et intérêts. Il produit un planning hebdomadaire des mois de mars, avril et juillet et les bulletins de salaire du mois de novembre 2019 au mois de septembre 2022. Il indique que son employeur rémunérait une partie de ses heures supplémentaires sous forme de « prime exceptionnelle » à compter de décembre 2021.

Il ressort des pièces produites que le nombre d'heures de travail figurant sur les bulletins de paie varie entre 139,17 et 204,42 heures ; que les heures que le salarié affirme avoir réalisées est suffisamment précises pour permettre à l'employeur d'y répondre et d'apporter ses propres éléments et justificatifs ; qu'aucun élément contraire n'est apporté par la société ; qu'il convient en conséquence de condamner la société LES DOUCEURS DE SAVA à lui payer la somme de 1 000 euros à titre de dommages et intérêts pour violation de ce contingent.

I-3. Sur les manquements en matière de temps de travail

Selon l'article L. 3121-20 du code du travail, au cours d'une même semaine, la durée maximale hebdomadaire de travail est de quarante-huit heures.

L'article L. 3121-16 du même code prévoit que sauf réglementation particulières, dès que le temps de travail quotidien atteint six heures, le salarié bénéficie d'un temps de pause d'une durée minimale de vingt minutes consécutives.

En l'espèce, l'échantillon de planning et le nombre d'heures travaillées figurant sur les bulletins de paie versés au dossier permettent d'établir que la durée maximale de 48 heures a été dépassée et que les temps de pause n'ont pas été respectés.

Il convient dès lors de condamner la société LES DOUCEURS DE SAVA à lui payer la somme de 1 000 euros à titre de dommages et intérêts en réparation de ces manquements.

I-4. Sur le travail dissimulé

L'article L 8223-1 du code du travail, énonce qu'en cas de rupture de la relation de travail, le salarié auquel un employeur a eu recours dans les conditions de l'article L 8221-3 ou en commettant les faits prévus à l'article L 8221-5 a droit à une indemnité forfaitaire égale à six mois de salaire.

L'article L 8221-5 du même code, indique qu'est réputé travail dissimulé par dissimulation d'emploi salarié le fait pour tout employeur :

1° Soit de se soustraire intentionnellement à l'accomplissement de la formalité prévue à l'article L. 1221-10, relatif à la déclaration préalable à l'embauche ;

2° Soit de se soustraire intentionnellement à la délivrance d'un bulletin de paie ou d'un document équivalent défini par voie réglementaire, ou de mentionner sur le bulletin de paie ou le document équivalent un nombre d'heures de travail inférieur à celui réellement accompli, si cette mention ne résulte pas d'une convention ou d'un accord collectif d'aménagement du temps de travail conclu en application du titre II du livre Ier de la troisième partie ;

3° Soit de se soustraire intentionnellement aux déclarations relatives aux salaires ou aux cotisations sociales assises sur ceux-ci auprès des organismes de recouvrement des contributions et cotisations sociales ou de l'administration fiscale en vertu des dispositions légales.

En l'espèce, M. K _____ soutient que la SARL LES DOUCEURS DE SAVA a commis de nombreux manquements tels que le non-respect du minimum conventionnel, le non-paiement des majorations pour le travail du dimanche, le non-paiement des primes de fin d'année, le non-paiement volontaire du salaire de septembre 2022 et le non-paiement volontaire de 71,50 jours de congés payés acquis par le salarié. Il réclame une indemnité forfaitaire pour travail dissimulé de six mois, la somme de 15 532,20 euros.

L'employeur a reconnu certains manquements notamment en acceptant de payer les rappels de salaires, la prime conventionnelle de fin d'année, les rappels au titre des congés payés sur le travail du dimanche et les majorations du travail du dimanche.

En outre, le dernier bulletin de paie du mois de septembre 2022 mentionne un montant de 1,04 euros alors qu'il ressort des textos échangés entre M. T _____ et l'employeur M. G _____ ; que M. K _____ a cessé de travailler pour la SARL LES DOUCEURS DE SAVA le 27 septembre 2022.

Il s'ensuit que les manquements de l'employeur ont été récurrents sur une longue période.

En conséquence, le caractère intentionnel du travail dissimulé est démontré, il y a lieu d'allouer à M. K _____ la somme de 15 532,20 euros correspondant à six mois de salaire.

I-5. Sur les manquements en matière de santé et sécurité au travail

Aux termes de l'article L 4121-1 du code du travail, l'employeur prend les mesures pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des travailleurs (..).

Il appartient à l'employeur de rapporter la preuve qu'il a mis en place toutes les mesures de protection et prévention nécessaires, conformément à ses obligations, surtout lorsqu'il a connaissance des risques encourus par le salarié.

En l'espèce, M. K fait valoir à ce titre, une absence de visite médicale d'embauche au cours de son contrat de travail et le risque de burn-out au regard du non-respect des durées maximales de travail, des temps de pause, du contingent annuel d'heures supplémentaires. Il ajoute que les violences commises à son encontre ainsi qu'à ses collègues démontrent qu'il ne travaillait pas dans une ambiance saine et pérenne.

L'employeur n'a apporté aucun élément contraire sur ces points.

S'agissant des conditions de travail, il ressort des pièces du dossier que les durées maximales de travail n'ont pas été respectées et que les témoignages des salariés corroborent les violences physiques et verbales de l'employeur.

Il est ainsi incontestable que l'employeur n'a pas respecté toutes les règles de sécurité requises. Cependant, il appartient à M. K de justifier du préjudice qu'il a subi du fait de ce manquement de la part de son employeur. Or, le Conseil de céans ne saurait indemniser un préjudice hypothétique.

En conséquence, il convient de rejeter la demande de M. K de ce chef.

I-6. Sur le harcèlement moral

Aux termes de 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.

En application de l'article L. 1154-1 du code du travail, il appartient au salarié d'établir la matérialité de faits précis et répétés qui permettent, pris dans leur ensemble, de présumer l'existence d'un harcèlement moral. Dans cette hypothèse, il incombe à l'employeur 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.

En l'espèce, M. K soutient qu'il a subi des agissements répétés de harcèlement moral de son employeur.

Il produit :

- ses bulletins de paie indiquant qu'il a bénéficié que de trois jours de congés payés
- le dépôt de plainte de Madame M et les échanges WhatsApp de l'employeur avec M. T
- l'enveloppe d'expédition sur laquelle est écrit « 1 € symbolique »

Le défendeur conteste le prétendu harcèlement moral subi et souligne que le demandeur ne le démontre pas.

Les éléments transmis par M. K permettent de constater les dépassements des durées maximales de travail et les pressions managériales de l'employeur (disputes régulières sur le lieu de travail, les violences physiques en poussant son salarié, l'humiliation en notant sur l'enveloppe le montant payé à son salarié).

Ces faits répétés dont la matérialité est établie, pris dans leur ensemble, laissent présumer l'existence d'un harcèlement moral.

Il appartient donc à l'employeur de prouver que les agissements invoqués ne sont pas constitutifs d'un tel harcèlement et que ses décisions sont justifiées par des éléments objectifs étrangers à tout harcèlement.

La société se borne à dire que la situation d'harcèlement moral n'est pas démontrée par le salarié. L'employeur ne rapporte nullement la preuve que ses agissements ne sont pas constitutifs d'un tel harcèlement et que ses décisions sont justifiées par des éléments objectifs étrangers à tout harcèlement.

En conséquence, il y a lieu de condamner la société SARL LES DOUCEURS DE SAVA à payer à M. K la somme réclamée de 3 000 euros à titre de dommages et intérêts en réparation du préjudice moral

subi.

II- Sur les manquements de l'employeur lors de la rupture du contrat de travail

II-1 Sur l'irrégularité de la procédure de licenciement

L'article L 1232-2 du code du travail énonce que l'employeur qui envisage de licencier un salarié le convoque, avant toute décision, à un entretien préalable.

La convocation est effectuée par lettre recommandée ou par lettre remise en main propre contre décharge. Cette lettre indique l'objet de la convocation.

L'entretien préalable ne peut avoir lieu moins de cinq jours ouvrables après la présentation de la lettre recommandée ou la remise en main propre de la lettre de convocation.

L'article L 1232-6 du même code dispose que lorsque l'employeur décide de licencier un salarié, il lui notifie sa décision par lettre recommandée avec avis de réception.

Cette lettre comporte l'énoncé du ou des motifs invoqués par l'employeur.

Elle ne peut être expédiée moins de deux jours ouvrables après la date prévue de l'entretien préalable au licenciement auquel le salarié a été convoqué.

Un décret en Conseil d'Etat détermine les modalités d'application du présent article. Un arrêté du ministre chargé du travail fixe les modèles que l'employeur peut utiliser pour procéder à la notification du licenciement.

Selon l'article L 1235-2, lorsqu'une irrégularité a été commise au cours de la procédure, notamment si le licenciement d'un salarié intervient sans que la procédure requise aux articles L 1232-2, L 1232-3, L 1232-4, L 1233-11, L 1233-12, et L 1233-13 ait été observée ou sans que la procédure conventionnelle ou statutaire de consultation préalable au licenciement ait été respectée, mais pour une cause réelle et sérieuse, le juge accorde au salarié, à la charge de l'employeur, une indemnité qui ne peut être supérieure à un mois de salaire.

Or, en l'absence de cause réelle et sérieuse du licenciement, le préjudice résultant du vice de motivation de la lettre de rupture est réparé par l'indemnité allouée conformément aux dispositions de l'article L 1235-3.

Selon ce dernier article, si le licenciement d'un salarié survient pour une cause qui n'est pas réelle et sérieuse, le juge peut proposer la réintégration du salarié dans l'entreprise, avec maintien de ses avantages acquis.

Si l'une ou l'autre des parties refuse cette réintégration, le juge octroie au salarié une indemnité à la charge de l'employeur, dont le montant est compris entre les montants minimaux et maximaux fixés dans le tableau ci-dessous.

En l'espèce, M. K fait valoir qu'il s'est rendu à son travail jusqu'au 27 septembre 2022 ; que son employeur pris d'un accès de colère, s'en est pris à lui physiquement et lui a demandé de partir ; qu'il a fait l'objet d'un licenciement brutal en dehors de toute procédure habituelle ; qu'il a adressé un courrier de démission le 3 octobre 2022 à la société ; qu'il ne maîtrisait pas les règles du code du travail, que cette lettre de démission n'est pas valable dès lors qu'elle intervient après son licenciement. Il demande de juger qu'il a été licencié le 27 septembre 2022.

Au soutien de sa demande il produit :

-le témoignage de Madame M également employé dans cette société, qui a indiqué le 8 décembre 2022 à la brigade de gendarmerie de Saint-Leu lors de sa plainte pour harcèlement moral contre M. G, que ce dernier s'est montré violent à l'égard de M. K en le poussant alors qu'il se trouvait en béquilles et en lui donnant des coups de poing dans l'épaule pour le faire sortir de l'entreprise,

-l'échange WhatsApp entre son employeur et un autre salarié M. T, l'informant qu'il a mis M. K « dehors à l'instant ».

La SARL LES DOUCEURS DE SAVA reconnaît n'avoir pas respecté la procédure de licenciement à l'égard de son salarié.

Il ressort de ces éléments que le contrat de travail a été rompu par l'employeur le 27 septembre 2022, sans respect de la procédure de licenciement prévu aux articles précités. Cette absence de respect n'est d'ailleurs pas contestée

par l'employeur.

En conséquence, il convient de constater que la procédure de licenciement est irrégulière et que le contrat de travail a été rompu par l'employeur le 27 septembre 2022. La lettre envoyée par M. K postérieurement à la rupture n'a pu produire aucun effet.

II-2 Sur les conséquences financières du licenciement

Sur les dommages et intérêts pour non-respect de la procédure de licenciement

Selon les dispositions de l'article L 1235-2 du code du travail, lorsqu'une irrégularité a été commise au cours de la procédure, notamment si le licenciement d'un salarié intervient sans que la procédure requise aux articles L 1232-2, L 1232-3, L 1232-4, L 1233-11, L 1233-12, et L 1233-13 ait été observée ou sans que la procédure conventionnelle ou statutaire de consultation préalable au licenciement ait été respectée, mais pour une cause réelle et sérieuse, le juge accorde au salarié, à la charge de l'employeur, une indemnité qui ne peut être supérieure à un mois de salaire.

En l'espèce, le demandeur sollicite la somme de 2 588,70 euros nets en réparation de son préjudice.

Au regard de l'absence de respect de la procédure, il convient de condamner la SARL LES DOUCEURS DE SAVA à verser à M. K la somme de 2 200 euros nets.

Sur les dommages et intérêts pour nullité du licenciement

Selon l'article L 1235-3-1 du code du travail, l'article L. 1235-3 n'est pas applicable lorsque le juge constate que le licenciement est entaché d'une des nullités prévues au deuxième alinéa du présent article. Dans ce cas, lorsque le salarié ne demande pas la poursuite de l'exécution de son contrat de travail ou que sa réintégration est impossible, le juge lui octroie une indemnité, à la charge de l'employeur, qui ne peut être inférieure aux salaires des six derniers mois.

En l'espèce, M. K sollicite la somme de 15 472,39 euros correspondant aux salaires de ses six derniers mois.

L'employeur n'a pas apporté d'éléments contraires.

Au regard des bulletins salaires produit et du bulletin reconstitué, il convient de condamner la SARL LES DOUCEURS DE SAVA à verser à M. K la somme de 15 472,39 euros nets.

Sur l'indemnité légale de licenciement

L'indemnité pour licenciement sans cause réelle et sérieuse se cumule avec l'indemnité de licenciement de l'article L. 1234-9 du Code du travail et avec l'indemnité compensatrice de préavis.

Selon l'article R. 1234-2 du Code du travail dans sa version applicable au litige, l'indemnité de licenciement ne peut être inférieure aux montants suivants :

- 1° Un quart de mois de salaire par année d'ancienneté pour les années jusqu'à dix ans ;
- 2° Un tiers de mois de salaire par année d'ancienneté pour les années à partir de dix ans.

M. K, a une ancienneté de 3 ans et 6 jours entre la date d'embauche le 21 novembre 2019 et le 27 novembre 2022, date de la rupture du contrat de travail incluant la durée du préavis de deux mois.

Il convient dès lors de faire droit à la demande de M. K et de condamner la SARL LES DOUCEURS DE SAVA à lui verser la somme de 1 941,53 euros.

Sur l'indemnité compensatrice de préavis

Il résulte de l'article L. 1234-1 du même code que lorsque le licenciement n'est pas motivé par une faute grave, le salarié a droit, s'il justifie chez le même employeur d'une ancienneté de services continus d'au moins deux ans, à un préavis de deux mois.

M. K est donc fondé à solliciter le paiement de la somme de 5 177,40 euros brut au titre de l'indemnité compensatrice de préavis, ainsi que la somme de 517,74 euros à titre d'indemnité de congés payés sur indemnité de préavis.

Sur le préjudice distinct du licenciement

M. K fait valoir que le contrat de travail doit être exécuté de bonne foi et qu'il a subi un licenciement brusque, accompagné de violence, avec interdiction de saluer ses collègues et sans aucune indemnité. Il considère que son licenciement répond parfaitement aux exigences fixées par la jurisprudence pour être qualifié de vexatoire et sollicite la somme de 3 000 euros en réparation du préjudice subi.

Le licenciement peut causer au salarié un préjudice distinct de celui lié à la perte d'emploi, en raison des circonstances brutales ou vexatoires qui l'ont accompagné, permettant au salarié de demander réparation de son préjudice moral, sur le fondement de la responsabilité civile prévue aux articles 1240 et suivants du code civil.

En l'espèce, le fait que le salarié soit allé travailler dans une autre boulangerie ne justifie pas le comportement inadapté de l'employeur.

Au regard des circonstances de la rupture du contrat de travail, du licenciement non fondé, du témoignage de Mme M sur les violences lors de la rupture, des termes employés par M. G dans ses messages à un autre salarié (« j'ai mis K dehors à l'instant »), le licenciement revêt un caractère brutal et vexatoire, qu'il convient de réparer en allouant la somme de 2 000 euros.

III- Sur les autres chefs de demandes

Sur le défaut d'entretien professionnel

Selon l'article L.6315-1 du code du travail, le salarié bénéficie tous les deux ans d'un entretien professionnel avec son employeur consacré à ses perspectives d'évolution professionnelle, notamment en termes de qualifications et d'emploi.

En l'espèce, l'employeur n'établit pas avoir proposé à M. K un entretien professionnel.

Pour sa part, le demandeur soutient qu'en l'absence de l'organisation d'un tel entretien, il n'a pas pu bénéficier d'informations sur ses perspectives d'évolution professionnelle, connaître l'existence de mécanismes de validation des acquis de l'expérience, ou encore, sur l'activation de son compte personnel de formation et aux abonnements de ce compte.

Cependant, il ne caractérise précisément aucun préjudice résultant de ce défaut d'entretien professionnel. Il n'établit aucune perte de chance dans son évolution professionnelle, n'évoque aucune aspiration à une reconnaissance des acquis tirés de son expérience, et n'apporte aucun élément circonstancié concernant les prétendues difficultés rencontrées dans l'exercice de ses missions.

Si l'employeur ne démontre pas avoir respecté son obligation en la matière, M. K ne justifie ni de l'existence ni de l'étendue d'un préjudice résultant de ce manquement.

Il convient donc de le débouter de sa demande de dommages et intérêts à ce titre.

Sur l'absence de formation

Selon l'article L.6321-1 du code du travail, l'employeur assure l'adaptation des salariés à leur poste de travail.

Il veille au maintien de leur capacité à occuper un emploi, au regard notamment de l'évolution des emplois, des technologies et des organisations.

Il peut proposer des formations qui participent au développement des compétences.

En l'espèce, M. K soutient que l'employeur n'a mis en oeuvre aucune action de formation l'empêchant d'évoluer professionnellement. Il sollicite la somme de 1 000 euros à titre de dommages et intérêts.

Toutefois, le demandeur ne décrit nullement les évolutions de son emploi qui auraient nécessité des actions pour sa progression et ne précise pas les formations qui, selon lui, auraient été utiles pour garantir son évolution professionnelle.

Par ailleurs, il est constant que les formations qui participent au développement des compétences du salarié ne constituent pas une obligation pour l'employeur, mais une simple faculté.

Si l'employeur ne démontre pas avoir proposé au salarié la moindre formation, ce dernier ne justifie ni de l'existence ni de l'étendue d'un préjudice résultant de ce manquement.

Il convient donc de débouter M. K de sa demande de dommages et intérêts à ce titre.

Sur l'absence de visite médicale d'embauche

Selon l'article L 4624-1, I, tout travailleur bénéficie, au titre de la surveillance de l'état de santé des travailleurs prévue à l'article L. 4622-2, d'un suivi individuel de son état de santé assuré par le médecin du travail, le médecin praticien correspondant et, sous l'autorité du médecin du travail, par le collaborateur médecin mentionné à l'article L. 4623-1, l'interne en médecine du travail et l'infirmier.

Ce suivi comprend une visite d'information et de prévention effectuée après l'embauche par l'un des professionnels de santé mentionnés au premier alinéa du présent article. Cette visite donne lieu à la délivrance d'une attestation. Un décret en Conseil d'Etat fixe le délai de cette visite. Le modèle de l'attestation est défini par arrêté.

L'article R 4624-10 du même code précise que tout travailleur bénéficie d'une visite d'information et de prévention, réalisée par l'un des professionnels de santé mentionnés au premier alinéa de l'article L 4624-1 dans un délai qui n'excède pas trois mois à compter de la prise effective du poste de travail.

Dans ses conclusions, M. K n'a développé aucun moyen au soutien de sa demande de condamnation de l'employeur pour manquement à l'obligation d'organiser une visite médicale et sur l'absence de mutuelle, si bien que ce manquement n'est pas caractérisé. En outre, il n'allègue pas, ni ne justifie avoir subi un préjudice de ce fait, alors qu'il lui incombe de démontrer l'existence d'un tel préjudice.

Il convient donc de débouter M. K de sa demande de dommages et intérêts à ce titre.

Sur l'absence de mutuelle

L'article L 911-7 du code de la sécurité sociale dispose que " Les entreprises dont les salariés ne bénéficient pas d'une couverture collective à adhésion obligatoire en matière de remboursements complémentaires de frais occasionnés par une maladie, une maternité ou un accident déterminée selon l'une des modalités mentionnées à l'article L. 911-1 dont chacune des catégories de garanties et la part du financement assurée par l'employeur sont au moins aussi favorables que celles mentionnées au II du présent article sont tenues de faire bénéficier leurs salariés de cette couverture minimale par décision unilatérale de l'employeur, dans le respect de l'article 11 de la loi n° 89-1009 du 31 décembre 1989 renforçant les garanties offertes aux personnes assurées contre certains risques. Les salariés concernés sont informés de cette décision".

M. K soutient qu'il a subi un préjudice en raison des manquements supposés de l'employeur sans les justifier. Or, il se contente de réclamer, de manière automatique, des indemnisations sans apporter aucun élément sur les préjudices qu'ils auraient subis.

Il convient donc de débouter M. K de sa demande de dommages et intérêts à ce titre.

Sur la remise des bulletins de salaire et des documents de fin de contrat

L'article R 1234-9 du code du travail énonce que l'employeur délivre au salarié, au moment de l'expiration ou de la rupture du contrat de travail, les attestations et justifications qui lui permettent d'exercer ses droits aux prestations mentionnées à l'article L 5421-2 et transmet sans délai ces mêmes attestations à l'opérateur France Travail.

L'article L 1234-20 du même code énonce que le solde de tout compte, établi par l'employeur et dont le salarié lui donne reçu, fait l'inventaire des sommes versées au salarié lors de la rupture du contrat de travail.

En l'espèce, M. K fait valoir que ses bulletins et documents de fin de contrat sont erronés et il sollicite la condamnation de la SARL LES DOUCEURS DE SAVA à les rectifier et à les lui remettre sous astreinte de 50 euros par jour de retard.

Au vu de ce qui précède, il y a lieu d'ordonner la remise par la SARL LES DOUCEURS DE SAVA à M. K des documents de fin de contrat conformes à la présente décision, et ce, sous astreinte de 10 euros par jour de retard passé un délai d'un mois à compter de la notification de la présente décision. Il n'y a pas lieu de se réserver la faculté de liquider l'astreinte.

Il n'y a pas lieu en l'absence de préjudice démontré d'allouer à M. K la somme de 3 000 euros pour absence de mise à disposition des documents de fin de contrat.

IV - Sur les demandes accessoires

Les dépens

La SARL LES DOUCEURS DE SAVA succombant en ses prétentions, elle sera condamnée aux dépens.

Les frais irrépétibles

Compte tenu des démarches judiciaires qu'a dû accomplir M. K , la SARL LES DOUCEURS DE SAVA sera condamnée à lui verser une somme de 2 000 euros au titre de l'article 700 du Code de procédure civile.

L'exécution provisoire

La présente décision est assortie de l'exécution provisoire de droit prévue par l'article R.1454-28 du code du travail.

PAR CES MOTIFS

Le Juge départiteur, statuant seul, publiquement, par jugement contradictoire et en premier ressort,

JUGE que M. K a été licencié le 7 septembre 2022 et fixe le préavis de deux mois à cette date ;

JUGE que M. K a été victime de harcèlement moral ;

JUGE le licenciement de M. K nul en raison du harcèlement moral ;

CONDAMNE la SARL LES DOUCEURS DE SAVA à payer à M. K les sommes suivantes:

- 4 558,47 euros bruts de rappel de salaire au titre des minimums conventionnelles portant sur le salaire de base et les heures supplémentaires,
- 455,80 euros bruts au titre des congés payés afférents aux minimums conventionnelles portant sur le salaire de base et les heures supplémentaires,
- 1 120,39 euros bruts de rappel de salaire sur les primes conventionnelles de fin d'année,
- 112,03 euros bruts au titre des congés payés afférents à ces primes conventionnelles de fin d'année,
- 86,02 euros brut au titre de son rappel de salaire sur la majoration du travail du dimanche,
- 8,60 euros bruts au titre des congés payés afférents au rappel de salaire sur la majoration du travail du dimanche,
- 100 euros nets de dommages-intérêts pour manquement de l'employeur en matière de majoration du travail du dimanche,
- 2 329,83 euros bruts au titre de rappel de salaire concernant le mois de septembre 2022,
- 232,98 euros bruts, correspondant au rappel de congés payés afférents au rappel de salaire concernant le mois de septembre 2022,
- 5 904,49 euros bruts à titre d'indemnité compensatrice de congés payés,
- 1 034,36 euros bruts au titre des congés conventionnels supplémentaires,
- 1 000 euros à titre de dommages-intérêts pour violation du contingent annuel d'heures supplémentaires,
- 1 000 euros de dommages et intérêts pour dépassement des durées maximales de travail et non-respect des temps de pause,
- 15 532,20 euros nets de dommages-intérêts pour travail dissimulé,
- 3 000 euros de dommages et intérêts pour harcèlement moral,
- 2 200 euros de dommages et intérêts pour non-respect de la procédure de licenciement,
- 15 472,39 euros net à titre de dommages et intérêts pour nullité du licenciement,
- 1 941,53 euros net d'indemnité légale de licenciement,
- 5 177,40 euros au titre de l'indemnité compensatrice de préavis,
- 517,74 euros au titre d'indemnité de congés payés sur indemnité de préavis,
- 2 000 euros nets de dommages et intérêts au titre du préjudice distinct,

RAPPELLE que ces sommes doivent être recouvrées déduction le cas échéant à faire des cotisations et contributions sociales légalement applicables ;

REJETTE les autres demandes de dommages-intérêts ;

ENJOINT à la SARL LES DOUCEURS DE SAVA de remettre à M. K ses bulletins de paie et les documents de fin de contrat, et ce, sous astreinte de 10 euros par jour de retard passé un délai d'un mois à compter de la notification de la présente décision ;

DIT n'y avoir lieu de se réserver la faculté de liquider l'astreinte ;

CONDAMNE la SARL LES DOUCEURS DE SAVA à payer à M. K une somme de 2.000 euros au titre de l'article 700 du Code de procédure civile ;

DÉBOUTE les parties de leurs prétentions plus amples ou contraires ;

CONDAMNE la SARL LES DOUCEURS DE SAVA au paiement des entiers dépens ;

ORDONNE l'exécution provisoire de la présente décision, en ce compris les frais et les dépens de l'instance.

Ainsi fait, jugé et mis à disposition au greffe de la juridiction aux jours, mois et année susdits. En fait de quoi le jugement a été signé par le Président et le Greffier.

LA GREFFIÈRE



LA PRÉSIDENTE

En conséquence,
La République Française mande et ordonne,
à tout Huissier de Justice sur ce requis de mettre
ledit jugement à exécution :
Aux Procureurs Généraux et aux Procureurs de la
République près les Tribunaux de Grande Instance
d'y tenir la main.
A tous Commandants et Officiers de la Force Publique
d'y prêter main forte lorsqu'ils en seront légalement requis.
En foi de quoi, la présente copie, certifiée conforme à la
minute dudit jugement a été signée, scellée et déjournée
par le Greffier en Chef soussigné.

