

**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 DU : 11 Décembre 2024

RG N° N° RG F 23/00194
N° Portalis DC3A-X-B7H-SL2

N° Minute : 24/00068

SECTION Industrie

AFFAIRE

G

contre
S.A.S. CILAM PLF

JUGEMENT DU
11 Décembre 2024

Qualification :
Contradictoire
premier ressort

Notification le :

Date de la réception

par le demandeur :

par le défendeur :

Expédition revêtue de
la formule exécutoire
délivrée - expédiée RAR

le :

à :

Monsieur G.

Assisté de

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

admis au bénéfice de l'aide juridictionnelle par décision en date du
05/05/2023 sous le numéro 202
DEMANDEUR

S.A.S. CILAM PLF en la personne de son représentant légal

Madame S. (DRH)
Assisté de Me Frédéric MARIONNEAU (Avocat au barreau de
SAINT-DENIS)

DEFENDEUR

- Composition du bureau de Jugement lors des débats
et du délibéré :

Monsieur Eddy, Sébastien NATIVEL, Président Conseiller (E)
Madame Elisabeth, Rose-Marie CANTO, Assesseur Conseiller (E)
Monsieur Alexis, Emmanuel APAYA, Assesseur Conseiller (S)
Monsieur Mickaël ABMON, Assesseur Conseiller (S)
Assistés lors des débats de Madame Expédita FRANCOISE,
Greffier

PROCEDURE

- Date de la réception de la demande : 01 Août 2023
- Bureau de Conciliation et d'Orientation du 22 Novembre 2023
- Renvoi BJ sans mesures provisoires
- Débats à l'audience de Jugement du 07 Février 2024
- Prononcé de la décision fixé à la date du 15 Mai 2024
- Délibéré prorogé à la date du 19 Juin 2024

- Décision prononcée conformément à l'article 453 du code de
procédure civile en présence de Madame Expédita FRANCOISE,
Greffier

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
de y tenir la main.

Et tous Commandants et Officiers de la Force Publique
de 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 décernée
le 11 Décembre 2024.



Suite à requête datée du 05 juillet 2023 enregistrée le 01 août 2023, les parties ont été convoquées préalablement devant le Bureau de Conciliation du 13 septembre 2023, puis l'affaire a fait l'objet d'un calendrier de procédure et renvoyée à l'audience du Bureau de Jugement du 07 février 2024, date à laquelle l'affaire a été plaidée.

Lors des débats, le demandeur est présent et assisté. Les demandes suivantes ont été effectuées devant le Conseil de Prud'hommes :

FIXER le salaire de référence à la somme de 2352,36 € brut

JUGER que Monsieur G n'a commis aucune faute grave ;

JUGER le licenciement sans cause réelle et sérieuse ;

CONDAMNER La SAS CILAM PLF à payer à Monsieur G les sommes suivantes :

- 11761,80 € net d'indemnité pour licenciement sans cause réelle et sérieuse ;
- 4704,72 € brut au titre de l'indemnité compensatrice de préavis ;
- 470,47 € brut au titre des congés payés afférents ;
- 2352,36 € net au titre de l'indemnité légale de licenciement ;
- 2000 € net de dommages et intérêts en réparation du préjudice subi au titre de la brusque rupture ;
- 3500€ net au titre de l'article 700 du CPC

ORDONNER à la SAS CILAM PLF de remettre et rectifier les bulletins de paie conformément au jugement à intervenir sous astreinte de 50€ par jour de retard à compter de la notification du jugement, le conseil se réservant expressément le droit de liquider l'astreinte ;

ORDONNER l'exécution provisoire du jugement à intervenir sur le fondement de l'article 515 du CPC

CONDAMNER la défenderesse aux entiers dépens ;

DEBOUTER la défenderesse de l'ensemble de ses demandes, fins et conclusions.

La SAS CILAM PLF est comparante représentée.

Elle formule les demandes reconventionnelles suivantes :

ACCUEILLIR la SAS CILAM PLF en son argumentation ; la DIRE recevable et fondée ;

JUGER la procédure engagée par Monsieur Johnny G à l'encontre de la SAS CILAM PLF abusive ;

Par voie de conséquence,

CONDAMNER Monsieur G soit à verser à la SAS CILAM PLF la somme de 3500 € de dommages et intérêts de ce chef ou à défaut, le CONDAMNER à une amende civile de 3500€ ;

ORDONNER l'exécution provisoire de la décision à intervenir ;

RAPPEL DES FAITS

Le demandeur soutient qu'il a été embauché le 10 décembre 2018 en qualité d'opérateur polyvalent-opérateur chambre froide par la SAS CILAM PLF et que la société employeuse dépend de la convention collective de l'industrie laitière.

Il déclare que son salaire est de 1578.53€ brut selon un horaire mensuel de 151,67 heures.

Il précise que son travail a toujours été apprécié par son employeur ; que son employeur ne lui a fait qu'une seule remarque portant sur l'utilisation d'une bouteille de jus de fruit.

Le 26 décembre 2022, Monsieur G a ramené à son domicile une "palette" qu'il pensait destiner à être évacué avec les déchets. Le lendemain Monsieur G sera questionné par son responsable sur ce morceau de bois.

Le 02 janvier 2023, une convocation à entretien préalable a été envoyée par l'employeur. L'entretien aura lieu le janvier suivant. Lors de cet entretien Monsieur G reconnaît sa maladresse et expliquera qu'il pensait que ce morceau de bois allait être détruit. Monsieur G fera part de ses regrets.

Le 02 février 2023 Monsieur G sera destinataire d'une lettre de licenciement pour faute grave. Monsieur G a travaillé au sein de l'entreprise du 27 décembre 2022 au 02 février 2023.

La partie défenderesse soutient quant à elle, que le 23 décembre 2022, que la SAS CILAM PLF a organisé un pot de fin d'année le 23 décembre 2022. Souhaitant qu'il y ait un discours, la SAS CILMA PLF a effectué un prêt de matériel, en l'espèce un pupitre auprès de l'assoicaiton socio-culturelle "Crie de Joie". Un état des lieux pour prêt de matériel a été établi en ce sens.

le 27 décembre 2023 l'association "Crie de Joie" s'est présentée pour la restitution du pupitre, ce dernier avait "disparu".

C'est à la suite de cet événement que l'employeur a visionné les bandes de vidéos de surveillance à compter du 23 décembre 2023. De ces vidéos, il s'est avéré que Monsieur G a enlevé le pupitre du réfectoire et l'a manifestement mis dans son véhicule.

Maître MARIONNEAU, intervenant au soutien des intérêts de la SAS CILAM PLF, met en exergue le fait que Monsieur G était présent lors du discours et que ce dernier a vu le pupitre et savait l'utilité de cet objet.

Que Monsieur G avait connaissance du règlement intérieur et de l'interdiction qui était de prendre et de s'accaparer des biens ou objet sans autoisation de l'employeur.

Lors de son entretien préalable le salarié a reconnu sa faute et en connaissait les conséquences sachant que quelques temps auparavant il avait été rappelé à l'ordre pour des faits quasi-similaire.

C'est dans ces conditions et compte tenu des griefs reprochés à Monsieur G que la SAS CILAM PLF va entamer son licenciement pour faute grave.

Estimant que son licenciement est abusif Monsieur G va saisir le conseil de Céans aux fins d'être rétabli dans ses droits.

*

* *

MOTIFS DE LA DECISION

Vu les débats à l'audience
Vu les pièces déposées au dossier
Vu le Code du Travail
Vu le Code de Procédure Civile
Vu le Code de la Sécurité sociale
Vu la jurisprudence

A l'aune des éléments factuels qui ont été exposés ci-dessus, Monsieur G effectue deux types de demandes :

- Des demandes en lien avec l'exécution de son contrat de travail (rappels de salaires selon conventions collectives, congés payés, dommages-intérêts en réparation de divers préjudices liés à ladite exécution du contrat, ...)
- Des demandes relatives à la rupture de son contrat de travail qu'il considère abusif et infondé (Toutes demandes découlant d'une rupture sans cause réelle et sérieuse soit l'indemnité compensatrice de préavis, les congés payés afférents, l'indemnité légale de licenciement, l'indemnité pour licenciement sans cause réelle et sérieuse).

Avant de statuer sur ces demandes, le Conseil de Céans va prendre position sur le salaire de référence de Monsieur G et sur son licenciement, afin de définir s'il est, ou pas, avec cause réelle et sérieuse.

Sur la fixation du salaire de Monsieur G à 2352,36€ brut

La SAS CILAM PLF dépend de la convention collective l'industrie laitière et Monsieur G occupé le poste d'opérateur polyvalent ayant pour fonction opérateur chambre froide niveau 2 - Echelon 1.

Le salaire de base de Monsieur G sur les 12 derniers mois précédant la rupture du contrat de travail est de 2352,36 €.

La demande de salaire de référence effectuée par Monsieur G s'élève à 2352,36 € par mois.

Ainsi, au regard des informations transmises, et du calcul du salaire moyen sur les 12 derniers mois précédant la rupture du contrat de travail, le Conseil de Prud'hommes retient comme salaire de référence, la somme de 2352.36 € brut mensuel.

Sur le licenciement

Sur la cause réelle et sérieuse

Au regard des faits rappelés plus haut et des pièces et justificatifs fournis par les parties, il convient de rappeler qu'un salarié peut être licencié pour faute simple, faute grave ou faute lourde. Les conséquences du licenciement sur les droits du salarié sont différentes en fonction du motif de licenciement retenu par l'employeur.

L'employeur détient le pouvoir disciplinaire et reste souverain dans sa décision. Celle-ci doit être prise en fonction du cas d'espèce, des faits, du préjudice et des conséquences pour la société employeuse.

S'il reste souverain dans sa décision, il faut cependant préciser que le Conseil de Prud'hommes est compétent pour requalifier le licenciement si les éléments en sa possession ne sont pas compatibles avec la décision prise.

La faute lourde doit néanmoins répondre aux deux critères suivants :

- Faute d'une particulière gravité, révélant une intention de nuire à l'employeur
- Situation qui rend le maintien du salarié dans l'entreprise impossible, même pendant la durée du préavis.

La principale faute qui est évoquée dans le cadre de cette affaire est le non respect des obligations contractuelles, dont le respect du règlement intérieur par Monsieur G ; qu'il est impératif de prouver l'intention de nuire de Monsieur G ,

Or, aucun élément probant ne vient pointer une réelle intention de nuire. Comme indiqué dans le rappel des faits, le 26 décembre 2022, alors qu'il sortait de l'usine Monsieur G a pris un morceau de bois posé au sol, à l'extérieur. Dès le lendemain lors d'un entretien téléphonique avec son supérieur hiérarchique, Monsieur G a immédiatement indiqué qu'il avait ce morceau de bois à son domicile et qu'il la ramènerait immédiatement.

Lors de l'entretien préalable, Monsieur G a fait part de ses regrets quant à cette maladresse. Qu'il s'agit d'une simple maladresse mais à aucun moment d'un vol sur lequel peut être fondée une faute grave.

En l'absence de preuves sur l'intention de nuire mais compte tenu du comportement fautif relevé, le Conseil de Céans JUGE le licenciement intervenu de Monsieur G en licenciement sans cause réelle et sérieuse.

Sur l'indemnité pour licenciement sans cause réelle et sérieuse

En vertu de l'Article L1232-1, L1233-2 et L1235-1, mais également en application des dispositions des articles 1240 et 1241 du Code Civil, qui viennent rappeler les principes de la réparation des préjudices,

Attendu que le Conseil de Prud'hommes DIT et JUGE que la rupture du contrat de Monsieur G s'analyse comme étant un licenciement sans cause réelle et sérieuse et qu'il en produit les effets,

Attendu que, dans tous les cas de licenciement sans cause réelle et sérieuse, le préjudice doit être réparé.

Attendu en l'espèce que Monsieur G a subi un préjudice certain relatif à la rupture de son contrat de travail et qu'il s'en explique oralement outre les pièces versées au débat ; .

En conséquence, le Conseil de céans CONDAMNE la SAS CILAM PLF à verser à Monsieur G la somme de 7057.08€ correspondant à (3 mois X 2352.36€)

Sur l'indemnité de préavis

Attendu que les circonstances de la rupture, qui ne sont pas imputables à Monsieur G , l'ont privé de toute chance d'effectuer son préavis au sein de l'entreprise.

Attendu que la convention collective applicable fixe la durée de préavis à 2 mois. Que dans une telle situation l'employeur sera condamné à verser au salarié, l'indemnité compensatrice de préavis (Cass. Soc 19 décembre 2007 n°05-41.554).

En conséquence, le conseil de Céans CONDAMNE la SAS CILAM PLF à verser à Monsieur G la somme de 4704.72€ Brut au titre de l'indemnité compensatrice de préavis et à la somme de 470,47€ brut au titre des congés payés y afférents.

Sur l'indemnité légale de licenciement

l'article R.1234-2 du code du travail dispose que "l'indemnité 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 ;

Le salarié a droit soit à l'indemnité légale de licenciement, calculée compte tenu de son ancienneté incluant la durée du préavis qui aurait été dû si le salarié avait été en mesure de l'exécuter (Cass. Soc. 22-11-2017 n° 16-13.883 F-D) soit à l'indemnité conventionnelle si elle est plus favorable.

Par conséquent, le conseil de Céans CONDAMNE la SAS CILAM PLF à payer à Monsieur G la somme de 2352.36€ net au titre de l'indemnité légale de licenciement

Sur la réparation du préjudice subi

Les articles L 1222-1 du code du travail et L.1231-1 du code civil dispose que le contrat de travail est exécuté de bonne foi et qu'en cas de manquement aux obligations contractuelles, le débiteur de l'obligation est condamné au paiement des dommages et intérêts.

En cas de licenciement sans cause réelle et sérieuse, la cour de cassation admet la possibilité d'un cumul entre les dommages et intérêts pour licenciement sans cause réelle et sérieuse et l'indemnité pour préjudice moral résultant de la rupture du contrat de travail (Cass. Soc. 6 juillet 2011, n°09-41.646°

Attendu que Monsieur G s'est senti humilié par son employeur en l'accusant de vol, sans fondement.

Par conséquent, le conseil de Céans CONDAMNE la SAS CILAM PLF à verser à Monsieur G la somme de 1000€ net de dommages et intérêts en réparation du préjudice subi.

Sur la rectification des bulletins de paie et la remise des documents de fin de contrat

Attendu que l'article R1234-9 du Code du travail prévoit 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 Pôle emploi. »

Que les documents de fin de contrat de travail doivent donc être remis sans délai au salarié, c'est-à-dire, dès que possible.

D'autre part, il est demandé à l'employeur de remettre au salarié les documents suivants, à savoir les **bulletins de paie rectifiés et les documents de fin de contrat**

Attendu, en l'espèce, que Monsieur G a déjà reçu des documents mais qu'ils ne sont pas conformes ; qu'en effet, ils ont été édités sur la base d'un licenciement pour faute grave qui est jugée de licenciement sans cause réelle et sérieuse par le Conseil de Prud'hommes du fait de son caractère vicié ; que des documents conformes doivent donc être fournis.

Par conséquent, le Conseil de céans ORDONNE à la SAS CILAM PLF à remettre les documents de rupture conformes à sa décision, et ce, sous astreinte de 50 euros par jour de retard à compter du 15^{ème} jour suivant la notification du présent jugement.

Sur les frais irrépétibles

Attendu que l'article 700 du Code de Procédure Civile dispose, comme il est dit au I de l'article 75 de la loi n° 91-647 du 10 juillet 1991, dans toutes les instances, le juge condamne la partie tenue aux dépens ou, à défaut, la partie perdante à payer à l'autre partie la somme qu'elle détermine, au titre des frais exposés et non compris dans les dépens. Le juge tient compte de l'équité ou de la situation économique de la partie condamnée. Elle peut même d'office pour des raisons tirées des mêmes considérations, dire qu'elle n'y a pas lieu à cette condamnation.

Qu'en l'espèce, le juge peut accorder au demandeur le remboursement des frais engagés autres que ceux considérés dans les dépens mais qu'elle doit également tenir compte de la situation économique des parties ; qu'en la circonstance, la société employeuse se retrouve en liquidation judiciaire et donc, dépourvu de toutes ressources.

Qu'en l'espèce, Monsieur G a engagé des frais autres que ceux considérés dans les dépens.

En conséquence, le Conseil de Prud'hommes, CONDAMNE la SAS CILAM PLF au paiement des frais irrépétibles évalués à 500 €.

Concernant les dépens, en vertu de l'article 696 du Code de Procédure Civile qui rappelle que : « La partie perdante est condamnée aux dépens, à moins que le juge, par décision motivée, n'en mette la totalité ou une fraction à la charge d'une autre partie. » et que « Les conditions dans lesquelles elle peut être mis à la charge d'une partie qui bénéficie de l'aide juridictionnelle tout ou partie des dépens de l'instance sont fixées par les dispositions de la loi n° 91-647 du 10 juillet 1991 et du décret n° 2020-1717 du 28 décembre 2020. »

Les entiers dépens seront à la charge de la SAS CILAM PLF

*

* *

PAR CES MOTIFS

Le Conseil de Prud'hommes de Saint-Pierre Section INDUSTRIE, statuant publiquement, par jugement contradictoire et en premier ressort,

FIXE le salaire de référence à la somme de 2352.36€ brut ;

JUGE que Monsieur G n'a commis aucune faute grave ;

JUGE le licenciement sans cause réelle et sérieuse ;

CONDAMNE la SAS CILAM PLF à payer à Monsieur G les sommes suivantes :

- 7057.08€ net d'indemnité pour licenciement sans cause réelle et sérieuse ;
- 4704.72€ brut au titre de l'indemnité compensatrice de préavis ;
- 470,47€ brut au titre des congés payés afférents ;
- 2352.36€ net au titre de l'indemnité légale de licenciement ;
- 1000€ net de dommages et intérêts en réparation du préjudice subi au titre de la brusque rupture ;
- 500€ net au titre de l'article 700 du code de procédure civile

ORDONNE à la SAS CILAM PLF de remettre les bulletins de paie et les documents de fin de contrat rectifiés conformément au jugement à intervenir sous astreinte de 50€ par jour de retard à compter du 15^{ème} jour suivant la notification du présent jugement.

ORDONNE l'exécution provisoire du jugement à intervenir

CONDAMNE la SAS CILAM PLF aux entiers dépens ;

DEBOUTE la SAS CILAM PLF de l'ensemble de ses demandes, fins et conclusions

En foi de quoi le présent jugement a été signé par Monsieur Sébastien NATIVEL, président et Madame Expédita FRANCOISE, greffier et prononcé par mise à disposition au greffe le 11 Décembre 2024.

Le Greffier

Pour copie certifiée conforme

Le Greffier



Le Président