

CONSEIL DE PRUD'HOMMES
DE BOBIGNY

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

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

RÉPUBLIQUE FRANÇAISE
AU NOM DU PEUPLE FRANÇAIS

JUGEMENT

Contradictoire en premier ressort

Mis à disposition le 12 Juin 2023

EXPÉDITION COMPORTANT
LA FORMULE EXÉCUTOIRE

A l'audience publique du Bureau de Jugement du 08 Mars 2023
composé de :

Monsieur Sven PIGENET, Président Conseiller Salarié

Madame Alice Lucienne GROUT, Conseiller Salarié
Madame Magali REDELSPERGER, Conseiller Employeur
Monsieur Pierre PEREZ, Conseiller Employeur
Assesseurs

Assistés lors des débats de Madame Muriel TOLLEREP, Greffière

A été appelée l'affaire entre :

Monsieur Gérard [REDACTED]

Profession : Agent support aux opérations

Assisté de Me Dimitri MONFORTE (Avocat au barreau de PARIS)

DEMANDEUR

ET

S.A.S. [REDACTED]

Représentée par Me [REDACTED] (Avocat au barreau de
PARIS)

DEFENDEUR

Section Commerce

R.G. n° N° RG F 21/03871 - N° Portalis
DC2V-X-B7F-FRGE

Gérard [REDACTED]

c/

S.A.S. [REDACTED]

Jugement du 12 Juin 2023

NOTIFICATION par L.R.-A.R. du :

Délivrée le : 26 JUIN 2023

- au demandeur

- au défendeur

COPIE EXECUTOIRE délivrée à :

le : 26 JUIN 2023

RECOURS n°

fait par :

le :

par L.R.
au S.G.

PROCÉDURE

- Date de la réception de la demande : 29 Décembre 2021
- Bureau de Conciliation et d'Orientation du 01 Mars 2022, convocations envoyées le 30 Décembre 2021
- Renvoi Bureau de Jugement du 26 septembre 2022, avec délai de communication de pièces
- Renvoi à une autre audience de Bureau de Jugement du 08 Mars 2023
- Débats à l'audience de Jugement du 08 Mars 2023
- Prononcé de la décision fixé à la date du 12 Juin 2023, par mise à disposition au greffe
- Décision prononcée conformément à l'article 453 du code de procédure civile en présence de Madame Muriel TOLLEREP, Greffière

Chefs de la demande :

- Fixer le salaire brut mensuel moyen de Monsieur Gérard [REDACTED] à la somme de 2.136,64 €
- Juger que la société [REDACTED] a méconnu son obligation de reclassement à l'égard de Monsieur Gerard [REDACTED]
- Juger que le Licenciement de Monsieur Gérard [REDACTED] est dénué de toute cause réelle et sérieuse

En conséquence, condamner la société [REDACTED] à payer à Monsieur Gérard [REDACTED] les sommes suivantes :

- 4 273,28 € à titre d'indemnité compensatrice de préavis,
- 427,32 € au titre des congés payés afférents,
- 25 639,68 € à titre d'indemnité pour licenciement sans cause réelle et sérieuse (12 mois de salaire)
- 500 euros au titre de dommages et intérêts au titre du préjudice causé par les manquements de la société et la délivrance tardive d'une attestation d'assurance chômage conforme ;

- Ordonner à la société [REDACTED] de procéder à la remise :
 - . d'une attestation Pôle Emploi
 - . d'un certificat de travail
 - . et d'un bulletin de salaire

conformes à la décision à intervenir, ce, sous astreinte de 100 € par jour de retard, le Conseil se réservant le droit de liquider l'astreinte ;

- 3000 euros au titre des dispositions de l'article 700 du Code de procédure civile ;
- Intérêts au taux légal à compter de la convocation de la société [REDACTED] à comparaître devant le Bureau de conciliation et d'Orientation, à titre de réparation complémentaire, en application des dispositions de l'article 1231-7 du Code civil ;
- Exécution provisoire (article 515 du Code de procédure civile)
- Dépens
- Capitalisation des intérêts en application des dispositions de l'article 1343-2 du Code civil ;

Demande reconventionnelle :

- Article 700 du Code de Procédure Civile 5 000,00 €

APRÈS AVOIR ENTENDU LES PARTIES PRÉSENTES ET APRÈS EN AVOIR DÉLIBÉRÉ LE CONSEIL REND LE JUGEMENT SUIVANT :

RG n°21/03871

- Monsieur Gérard [redacted] (Partie demanderesse)
- c)
- Société [redacted] (Partie défenderesse, ci-après désignée « société [redacted] »)

RESUME DES FAITS ET DE LA PROCEDURE:

Monsieur [redacted] a été mis à disposition de la société [redacted] à compter du 29 décembre 2006 en qualité d'Agent d'Exploitation dans le cadre de plusieurs contrats de mission.

Par contrat signé le 14 septembre 2007, les parties ont convenu de poursuivre leurs relations pour une durée indéterminée à compter du 1^{er} octobre 2007, avec reprise de l'ancienneté acquise depuis le 29 décembre 2006.

Suivant avenant à effet du 5 janvier 2019, Monsieur [redacted] a été reclassé au poste de Dispatcheur radio sur le site de Garonor, suite à la suppression de son poste.

A compter du 1^{er} janvier 2010, Monsieur [redacted] a été repositionné à un poste d'Agent de camionnage.

Monsieur [redacted] a été arrêté pour maladie sans interruption du 16 octobre 2017 au 5 octobre 2020 inclus. Le 13 octobre 2017 est son dernier jour travaillé au sein de la société.

Le 1^{er} septembre 2018, son contrat de travail a été transféré à la société [redacted] par suite de l'opération de fusion-absorption entre les sociétés [redacted] et [redacted].

A compter du 1^{er} octobre 2018, Monsieur [redacted] a été affecté sur le site de Tremblay-en-France.

Dans le cadre d'une visite de pré-reprise en date du 22 septembre 2020, le médecin du travail préconisait pour Monsieur [redacted] « d'envisager une reprise de poste à temps partiel thérapeutique, mi-temps en journées complètes. Horaires en journées. Visite de reprise à effectuer avec définition du poste et fiche de poste. »

A l'issue de la visite de reprise du 7 octobre 2020, le médecin du travail a déclaré Monsieur [redacted] inapte à son poste en une seule visite dans les termes suivants : « Inaptitude au poste d'agent de camionnage et debrief on road. Apte à un poste n'exposant pas à la pression et au stress tels que ceux rencontrés dans gestion des contacts chauffeurs et clients au poste d'agent de camionnage et debrief on road. La reprise du travail s'effectuera à temps partiel (mi-temps) ».

Le 8 octobre 2020, la société [redacted] adressait à Monsieur [redacted] un questionnaire de reclassement, qu'il retournait le 14 suivant.

Par courrier en date du 18 octobre 2020, la société [redacted] informait Monsieur [redacted] du changement d'intitulé de son poste en « Agent Support aux Opérations » à compter du 1^{er} décembre 2020 dans le cadre de l'harmonisation des emplois et statuts collectifs des différentes entités

fusionnées deux ans plus tôt.

La société [redacted] a consulté le CSE le 22 février 2021 sur deux propositions de poste « d'Agent administratif aux OPS », basés l'un à Lieusaint, l'autre à Metz, susceptibles d'être proposés à Monsieur [redacted] pour son reclassement. Les élus ont émis un avis défavorable.

Par lettre en date du 15 mars 2021, la société [redacted] proposait à Monsieur [redacted] deux postes de reclassement à poste « d'Agent administratif aux Opérations à temps plein (37h) » basés l'un à Lieusaint et l'autre à Metz.

Par réponse du 24 mars 2021, Monsieur [redacted] refusait ces propositions en raison de leur éloignement géographique de son domicile et lieu de travail actuel, rappelant avoir indiqué dans le questionnaire de reclassement qu'il refusait toute mobilité géographique en dehors des zones de Tremblay, Villepinte et Roissy.

Par lettre en date du 15 juin 2021, la société [redacted] proposait à Monsieur [redacted] de le reclasser à un poste « d'Opérateur de saisie à temps plein (37h) basé à Tremblay-en-France.

Par réponse du 18 juin 2021, Monsieur [redacted] refusait cette proposition, invoquant l'incompatibilité des horaires de travail du poste proposé avec les restrictions émises par le médecin du travail.

Par courrier du 16 juillet 2021, la société [redacted] notifiait à Monsieur [redacted] son impossibilité de procéder à son reclassement, indiquant ne pas disposer d'autres postes au sein de l'entreprise ou du groupe que ceux proposés et refusés par ce dernier.

Par courrier du 28 juillet 2021, la société [redacted] convoquait Monsieur [redacted] à un entretien préalable pour le 12 août 2021.

Monsieur [redacted] était présent lors de cet entretien et assisté de Madame [redacted], élue du CSE, qui en a établi un compte rendu.

Par courrier du 3 septembre 2021, la société [redacted] notifiait à Monsieur [redacted] son licenciement pour inaptitude et impossibilité de reclassement à d'autres postes que ceux proposés et refusés.

Par courrier du 4 octobre 2021, la société [redacted] lui adressait ses documents de fin de contrat.

Par courriel du 7 octobre 2021, Monsieur [redacted] signalait à l'employeur que l'attestation Pôle-Emploi remise était incomplète en ce qu'elle ne précisait pas les salaires des 36 mois précédant la rupture.

La société [redacted] lui répondait le 13 octobre 2021 avoir correctement rempli ladite attestation.

Par lettre en date du 4 novembre 2021, le conseil de Monsieur [redacted] contestait auprès de [redacted] le caractère réel ou sérieux du licenciement et l'enjoignait à lui faire parvenir dans les meilleurs délais une attestation Pôle-Emploi conforme, afin qu'il puisse faire valoir ses droits à l'assurance-chômage.

Le 9 décembre 2021, la société [redacted] adressait à Monsieur [redacted] une attestation Pôle-Emploi complétée et rectifiée. Monsieur [redacted] s'est inscrit le même jour comme demandeur d'emploi.

Par requête reçue au greffe le 29 décembre 2021, Monsieur [redacted] a saisi le Conseil de plusieurs

demandes relatives à la rupture de son contrat par la société [REDACTED]

Par lettre recommandée du 30 décembre 2021, le greffe a convoqué les parties à une audience devant le bureau de conciliation et d'orientation fixée au 1^{er} mars 2022. Lettre dont la société [REDACTED] a accusé réception le 31 décembre 2021.

A l'audience de conciliation et d'orientation du 1^{er} mars 2022, chacune des parties a comparu, Monsieur [REDACTED] en personne, assisté de son conseil ; la société [REDACTED] étant représentée par son conseil. En l'absence de conciliation possible, le Conseil a renvoyé les parties devant le bureau de jugement pour une audience initialement fixée au 26 septembre 2022, finalement renvoyée à celle du 8 mars 2023, pour cause de maladie du conseil de la partie défenderesse.

A l'audience de jugement du 8 mars 2023, chacune des parties a comparu, Monsieur [REDACTED] en personne, assisté de son conseil ; la société [REDACTED] étant représentée par son conseil. L'affaire étant en état d'être plaidée et jugée, le Conseil a invité les parties à faire valoir oralement leurs prétentions.

C'est dans ces conditions que se présente le litige.

La rémunération brute mensuelle moyenne de Monsieur [REDACTED] fait l'objet du litige. Elle s'établit, selon le demandeur, sur la base des 12 derniers mois précédant son arrêt de travail d'octobre 2017, à la somme de 2136,64€. Elle s'établit, selon la défenderesse, à la somme de 1810,82€, calculée sur la base des 12 derniers mois précédant l'inaptitude d'octobre 2020.

La société [REDACTED] emploie régulièrement plus de 11 salariés.

Les parties étaient régies par la convention collective nationale des transports routiers et activités auxiliaires du transport

Le prononcé de la décision a été fixé au 12 juin 2023, par mise à disposition au greffe.

DIRES ET MOYENS DES PARTIES:

Monsieur [REDACTED], partie demanderesse, expose ce qui suit:

A titre liminaire, il demande au Conseil de fixer la moyenne de ses salaires à la somme de 2136,64€, correspondant à la moyenne des douze mois précédant son arrêt de travail, ceux d'octobre 2016 à septembre 2017.

Monsieur [REDACTED] sollicite ensuite la requalification de la rupture notifiée le 3 septembre 2021, pour motif d'inaptitude et d'impossibilité de reclassement, en licenciement sans cause réelle ni sérieuse, invoquant la violation par l'employeur de son obligation de reclassement.

Il rappelle, au visa des articles L1226-2 et L1226-2-1 du Code du travail, que l'employeur est tenu à une obligation de reclassement du salarié déclaré inapte, quelle que soit l'origine de cette inaptitude.

Que selon la jurisprudence constante, cette recherche doit être effectuée de manière loyale et sérieuse. Qu'ainsi, lorsque, comme en l'espèce, l'employeur fait partie d'un groupe de sociétés, la recherche doit être entreprise parmi toutes celles dont les activités, l'organisation ou le lieu

d'exploitation permettent d'effectuer la permutation de tout ou partie du personnel ; peu important à cet égard les souhaits qu'a pu exprimer le salarié quant à son reclassement. Qu'à défaut, l'employeur ne justifie pas du respect de son obligation.

Que l'employeur doit également formuler des offres de reclassement fermes et précises, compatibles avec l'état de santé du salarié et les conclusions émises par le médecin du travail, conformément à l'article R.4624-6 du Code du travail ; qu'à défaut, ces offres ne peuvent être prises en considération pour apprécier le respect par l'employeur de son obligation de reclassement.

Qu'en outre, lorsque le salarié refuse un poste de reclassement en invoquant son incompatibilité avec les préconisations du médecin du travail, il appartient à l'employeur de solliciter les conclusions du médecin du travail.

Qu'en cas de litige, c'est à l'employeur, débiteur de l'obligation, qu'il revient de justifier des recherches qu'il a entreprises et du périmètre retenu et qu'il a été dans l'impossibilité de reclasser le salarié. A défaut, le licenciement est dépourvu de cause réelle ou sérieuse.

Monsieur [REDACTED] expose qu'en l'espèce, la société [REDACTED] n'a pas exécuté son obligation avec sérieux et loyauté et qu'elle s'est livrée à un simulacre de recherche de reclassement.

Il fait d'abord valoir que les 3 seules propositions formulées par l'employeur, les deux premières par courrier du 15 mars 2021, la troisième par courrier du 15 juin 2021, ne constituent nullement des offres valables de reclassement, en raison :

- de leur imprécision, notamment en ce qu'elles ne mentionnaient ni la qualification du poste, ni les horaires de travail, ni la rémunération afférente, l'empêchant ainsi de se déterminer en toute connaissance de cause ;
- de leur caractère ni ferme ni personnalisé, l'employeur ayant expressément précisé que ces postes étaient ouverts et proposés à plusieurs candidats et qu'ils seraient attribués après sélection et entretien en cas de concurrence de candidatures ;
- de leur incompatibilité à son état de santé et aux conclusions émises par le médecin du travail, qui a expressément préconisé un reclassement à un poste à mi-temps tandis que les postes proposés étaient tous à pourvoir à temps plein.

Que ces offres ne peuvent dès lors être prises en compte pour apprécier le respect par l'employeur de son obligation de reclassement.

Monsieur [REDACTED] fait observer en deuxième lieu qu'en dehors de ces 3 offres ni valables ni sérieuses, la société [REDACTED] n'apporte pas la moindre preuve de l'impossibilité dans laquelle elle se serait trouvée de procéder à son reclassement.

Qu'elle ne justifie pas plus des recherches qu'elle prétend avoir entreprises que du périmètre retenu ou des emplois existants en son sein. Que pourtant, la société [REDACTED] emploie 3400 salariés et fait partie d'un groupe qui compte en France plusieurs sociétés, notamment les sociétés [REDACTED]

[REDACTED] toutes sociétés parmi lesquelles une permutation du personnel était possible et qui auraient dû, ce de fait, être incluses dans la recherche.

Qu'il convient donc de constater que la société [REDACTED] a manqué à son obligation de reclassement et, en conséquence, requalifier la rupture en licenciement sans cause réelle ni sérieuse.

Au titre des conséquences indemnitaires de cette requalification, Monsieur [REDACTED] sollicite en

premier lieu le bénéfice de l'indemnité compensatrice de préavis prévue à l'article L.1234-1, à hauteur de 2 mois de salaire, soit 4273,28€, outre 427,32€ d'indemnité de congé payé afférente.

Il sollicite en deuxième lieu le bénéfice de l'indemnité pour licenciement sans cause réelle ni sérieuse prévue à l'article L.1235-3, à hauteur d'une somme égale à 12 mois, soit 25639,68€, en raison, d'une part, de son ancienneté de presque 15 ans à la rupture, et d'autre part, de l'importance du préjudice que lui causé cette rupture eu égard à son âge de 52 ans, à son état de santé dégradé et à ses faibles perspectives de retrouver un emploi. Il renvoie sur ce point à la dernière étude de l'INSEE qui démontre que pour un homme de son âge, la durée moyenne de chômage est de 20,5 mois.

Monsieur [REDACTED] sollicite en troisième lieu la condamnation de la société [REDACTED] à des dommages et intérêts à hauteur de 500€ pour le retard de 3 mois mis à lui délivrer une attestation Pôle-Emploi conforme, suite à la rupture, qui a elle-même retardé son inscription et prise en charge par l'assurance chômage.

Il expose notamment que la première attestation adressée le 4 octobre 2021, sur laquelle manquaient les salaires des 36 derniers mois, a été rejetée par Pôle-Emploi et qu'en dépit des réclamations que lui ou son conseil n'ont alors cessé d'adresser, la société a attendu le 9 décembre 2021 pour remettre une attestation conforme, retardant d'autant son inscription et prise en charge par Pôle-Emploi.

Monsieur [REDACTED] sollicite également la condamnation de la société [REDACTED] à lui remettre une attestation Pôle-Emploi, un certificat de travail et un bulletin de paie conformes au jugement à intervenir, sous astreinte de 100€ par jour de retard, le Conseil devant se réserver la faculté de liquider l'astreinte.

Il sollicite la condamnation de la société [REDACTED] au paiement d'une indemnité de 3000€ en application de l'article 700 du Code de procédure civile, outre sa condamnation aux entiers dépens.

Il demande au Conseil d'assortir les condamnations de la société [REDACTED] des intérêts au taux légal, et d'ordonner leur capitalisation.

Il sollicite l'exécution provisoire totale de la décision à intervenir, sur le fondement de l'article 515 du Code de procédure civile.

La société [REDACTED], partie défenderesse, réplique pour sa part:

Sur la demande au titre de la rupture, elle conclut au débouté, exposant avoir pleinement satisfait à son obligation de reclassement envers Monsieur [REDACTED].

Elle rappelle qu'en droit, il résulte de l'article L.1226-10 du Code du travail et de la jurisprudence constante, que l'employeur est tenu de proposer au salarié déclaré inapte un emploi approprié à ses capacités, au sein de l'entreprise ou des entreprises du groupe auquel elle appartient, le cas échéant

en tenant compte des conclusions écrites du médecin du travail et des indications qu'il formule sur les capacités restantes du salarié à exercer l'une des tâches existant dans l'entreprise.

Que l'employeur est tenu de procéder à une recherche de reclassement et de proposer tous les postes disponibles au sein de l'entreprise, ou du groupe le cas échéant, dès lors qu'ils sont conformes aux prescriptions du médecin du travail ; quels que soient par ailleurs les souhaits exprimés par le salarié quant à son reclassement.

Que l'employeur n'est en aucun cas tenu de créer un nouveau poste pour le salarié inapte, le reclassement n'ayant à être recherché que parmi les postes disponibles.

Qu'aucun délai ne lui est légalement imposé pour procéder au reclassement.

La société [REDACTED] expose qu'en l'espèce, contrairement à ce qu'allègue le demandeur, elle a exécuté son obligation de reclassement avec sérieux et loyauté, ses recherches ayant permis d'identifier plusieurs postes existants, disponibles et compatibles avec les conclusions du médecin de travail, que Monsieur [REDACTED] a cependant tous refusés.

Pour preuve de sa loyauté et sérieux, elle rappelle, d'abord, qu'elle a dès le 8 octobre 2020, soit dès le lendemain de la déclaration d'inaptitude, fait parvenir à Monsieur [REDACTED] un formulaire d'informations complémentaires afin de recueillir ses souhaits en termes de postes et de mobilité géographique. Qu'en retour, Monsieur [REDACTED] indiquait n'accepter de reclassement :

- qu'au sein d'une zone géographique circonscrite à 2 départements – la Seine-Saint-Denis et le Val d'Oise ;
- et qu'à un poste en horaires administratifs du lundi au vendredi, si possible dès 8h, en bureau sur PC.

C'est donc sur la base de ces critères et des préconisations du médecin du travail que les recherches ont d'abord été orientées. Toutefois, aucun poste en adéquation avec les souhaits ou capacités du salarié n'a pu être trouvé, les seuls postes disponibles étant des postes de chauffeurs poids lourds ou de conseillers clientèle requérant un niveau d'anglais dont ne disposait pas Monsieur [REDACTED]. La société renvoie pour preuve au courriel échangé en interne le 4 novembre 2020.

La société a alors élargi ses recherches à tous les autres postes disponibles et conformes aux préconisations du médecin du travail, quand bien même ils ne correspondaient pas exactement aux souhaits de localisation géographique exprimés par Monsieur [REDACTED].

C'est ainsi que deux postes d'agent administratif aux opérations disponibles à Metz et Lieusaint et conformes à l'avis du médecin du travail ont pu être identifiés et proposés à Monsieur [REDACTED] par lettre du 15 mars 2021. Qu'au contraire de ce qu'allègue ce dernier, les descriptifs des postes étaient joints à ce courrier et précisaient qu'il s'agissait de poste en horaire administratif et avec travail en bureau sur PC, conformes à ses souhaits.

Monsieur [REDACTED] a cependant répondu le 24 mars 2021 qu'il refusait catégoriquement ces offres en raison de leur éloignement géographique. Motif qui peut éventuellement s'entendre s'agissant du poste basé à Metz, mais non pour celui basé à Lieusaint, situé à 45 minutes en voiture de son domicile contre 30 pour ses précédentes affectations à Tremblay, Roissy ou Villepinte. Refus d'autant moins justifié plus que son contrat de travail prévoyait une mobilité en Ile-de-France.

La société [REDACTED] fait observer qu'à ce stade, Monsieur [REDACTED] ne justifiait nullement son refus par la mention du « temps plein », comme il le prétend désormais pour les besoins de la cause. Et pour cause, il savait parfaitement que ces postes étaient aménageables en mi-temps, comme cela

ressort du comité de prévention du Pnam, indiquant clairement qu'en cas d'acceptation de sa part de la proposition déposée avec effet dès que possible, après validation par le médecin du travail et ; mais également du comité d'échange en interne le 4 novembre 2020 concernant son reclassement.

Malgré ce référent incompréhensible, l'employeur n'en a payé moins poursuivi ses recherches.

C'est ainsi qu'a été identifié et proposé à Monsieur [REDACTED] par lettre du 15 juin 2021 avec descriptif joint, un nouveau poste devenu disponible, celui d'opérateur de saide, à pourvoir sur le site de Tremblay, conforme aux prescriptions du médecin du travail comme aux souhaits d'affectation géographique exprimés par le demandeur.

Contre toute attente, Monsieur [REDACTED] a également refusé cette proposition, prétextant cette fois son absence de conformité aux prescriptions du médecin du travail au motif qu'il était fait mention d'un horaire de nuit, alors qu'il savait pertinemment qu'il s'agissait des horaires originels du poste, non de ceux qui auraient été effectivement aménagés en considération de l'avis d'incapacité et appliqués.

Qu'il ressort de ces éléments qu'elle a pleinement satisfait à son obligation de reclassement envers Monsieur [REDACTED] en lui proposant trois offres de reclassement personnalisées, fermes, en adéquation avec les prescriptions du médecin du travail et avec la majorité des souhaits qu'il avait exprimés.

Que c'est au contraire Monsieur [REDACTED] qui a fait preuve de mauvaise foi en émettant d'abord des critères particulièrement restrictifs quant à ses souhaits de reclassement, puis en invoquant ensuite divers prétextes fallacieux pour refuser celles qui lui ont été proposées, rallongeant d'autant la durée de la procédure et la période pendant laquelle il a continué à bénéficier du maintien de son salaire.

La société [REDACTED] demande en conséquence au Conseil de dire et juger parfaitement justifié le licenciement de Monsieur [REDACTED] pour incapacité et impossibilité de reclassement, et de le débouter en conséquence de toutes les demandes indemnitaires qu'il forme à ce titre, que ce soit au titre du préavis ou de l'indemnité pour licenciement sans cause réelle et sérieuse.

A titre subsidiaire, la société [REDACTED] fait observer, d'une part, que la rémunération brute mensuelle moyenne des douze derniers salaires versés à Monsieur [REDACTED] avant son incapacité s'établit à 1810,82€, et non à 2136,61€. De sorte qu'il conviendrait en toute hypothèse de réduire en conséquence le montant des indemnités qui pourraient lui être allouées au titre de la rupture.

La société [REDACTED] fait valoir, d'autre part, qu'à l'exception de l'invocation d'une statistique, Monsieur [REDACTED] n'a apporté aucun élément quant à sa situation postérieurement à la rupture ou à ses recherches d'emploi. Qu'il ne saurait donc prétendre à indemnité pour licenciement sans cause réelle et sérieuse d'un montant supérieur à 3 mois de salaire, conformément à l'article L1235-3 du Code du travail.

Sur la demande indemnitaire au titre d'une délivrance tardive de l'attestation Pôle-Emploi, la société [REDACTED] conclut de même au débouté.

Elle fait observer, d'abord, qu'elle a rempli ses obligations en remettant à Monsieur [REDACTED] dès le 4 octobre 2021 ses documents de fin de contrat, dont l'attestation destinée à Pôle-Emploi, sur

laquelle elle a valablement reporté les salaires précédant la rupture dont elle avait connaissance. Qu'en effet, ceux versés par la société [REDACTED] antérieurement à l'opération de fusion-absorption intervenue fin 2018 ont nécessité des investigations supplémentaires qui expliquent le délai mis pour lui délivrer la seconde attestation mentionnant les salaires des 36 derniers mois.

La société [REDACTED] fait valoir, en deuxième lieu, que Monsieur [REDACTED] ne justifie d'aucun préjudice. Qu'il est établi qu'il a été inscrit à Pôle-Emploi à compter du 9 décembre 2021, 3 mois après la rupture ce qui, compte tenu des sommes qu'il a perçues à cette occasion et des délais de carence et différé d'indemnisation en découlant, n'a pu entraîner aucun retard dans sa prise en charge.

La société [REDACTED] sollicite enfin la condamnation de Monsieur [REDACTED] au paiement d'une indemnité de 5000€ sur le fondement de l'article 700 du Code de procédure civile au titre des frais irrépétibles qu'elle a été contrainte d'engager pour assurer sa défense.

MOTIFS DE LA DECISION:

Sur la fixation du salaire brut mensuel moyen de référence de Monsieur

[REDACTED]:

Attendu que l'article R.1234-4 du Code du travail prévoit que:

« Le salaire à prendre en considération pour le calcul de l'indemnité de licenciement est, selon la formule la plus avantageuse pour le salarié :

- 1° Soit le douzième de la rémunération des douze derniers mois précédant le licenciement ;
- 2° Soit le tiers des trois derniers mois. Dans ce cas, toute prime ou gratification de caractère annuel ou exceptionnel, versée au salarié pendant cette période, n'est prise en compte que dans la limite d'un montant calculé à due proportion. »

Attendu selon la jurisprudence constante, que la base de calcul du salaire moyen doit tenir compte des rémunérations auxquelles le salarié aurait eu droit au cours des trois ou douze derniers mois s'il n'avait pas été absent ou mis au chômage technique.

En l'espèce, il est constant que Monsieur [REDACTED] a été arrêté pour maladie du 16 octobre 2017 – au jusqu'au 5 octobre 2020, déclaré inapte au poste le 7 octobre 2020 puis licencié, par lettre du 3 septembre 2021.

Et qu'en application des dispositions de l'article L.1226-4 du Code du travail, il a bénéficié du 7 novembre 2020 au 3 septembre 2021 de la reprise intégrale du versement des salaires dont il bénéficiait antérieurement à son arrêt.

Il ressort par ailleurs des bulletins de paie produits qu'au dernier état de la relation contractuelle, notamment au cours des trois derniers mois précédant la rupture, la rémunération maintenue à Monsieur [REDACTED] s'établissait à la somme de 2176,28€, primes d'ancienneté et d'intégration incluses. Dès lors, c'est la rémunération brute mensuelle moyenne de 2136,64€ revendiquée par Monsieur

Il convient de retenir, plutôt que celle de 1810,82€ concurremment avec celle par la société [REDACTED]

En conséquence, le Conseil fixe la rémunération brute mensuelle moyenne de Monsieur [REDACTED] à la somme de 2158,64€.

Sur la demande d'indemnité pour licenciement sans cause réelle ni sérieuse :

Attendu que selon l'article L1232-1 du Code du travail :

« Tout licenciement pour motif personnel est motivé dans les conditions définies par le présent chapitre. Il est justifié par une cause réelle et sérieuse »

Attendu que selon l'article L1235-1 du même code :

« En cas de litige, lors de la conciliation prévue à l'article L 1411-1, l'employeur et le salarié peuvent convenir ou le bureau de conciliation ou d'orientation proposer d'y mettre un terme par accord.

(...)

A défaut d'accord, le juge, à qui il appartient d'apprécier la régularité de la procédure suivie et le caractère réel et sérieux des motifs invoqués par l'employeur, forme sa conviction au vu des éléments fournis par les parties après avoir ordonné, au besoin, toutes les mesures d'instruction qu'il estime utiles.

Il justifie dans le jugement qu'il prononce le montant des indemnités qu'il accorde.

Si un doute subsiste, il profite au salarié. »

En l'espèce, Monsieur [REDACTED] a été licencié par la société [REDACTED] par lettre recommandée en date du 3 septembre 2021 pour inaptitude et impossibilité de reclassement.

Il a saisi le Conseil le 29 décembre 2021 aux fins de contester la régularité et le bien-fondé de cette rupture.

Les parties ne sont pas parvenues à se concilier lors de l'audience de conciliation qui s'est tenue le 1^{er} mars 2022.

En conséquence, il incombe au Conseil d'apprécier la régularité de la procédure suivie et le caractère réel ou sérieux du motif d'inaptitude et impossibilité de reclassement invoqué par l'employeur dans la lettre de rupture pour déterminer s'il y a lieu ou non de requalifier le licenciement.

Sur la régularité de la procédure et le caractère réel ou sérieux du motif d'inaptitude et d'impossibilité de reclassement :

Attendu que selon l'article L1226-2 du Code du travail :

« Lorsque le salarié victime d'une maladie ou d'un accident non professionnel est déclaré inapte par le médecin du travail, en application de l'article L 4624-4, à reprendre l'emploi qu'il occupait précédemment, l'employeur lui propose un autre emploi approprié à ses capacités, au sein de l'entreprise ou des entreprises du groupe auquel elle appartient le cas échéant, situées sur le territoire national et dont l'organisation, les activités ou le lieu d'exploitation assurent la permutation de

ou partie du personnel.

Pour l'application du présent article, la notion de groupe désigne le groupe formé par une entreprise appelée entreprise dominante et les entreprises qu'elle contrôle dans les conditions définies à l'article L. 233-1, aux I et II de l'article L. 233-3 et à l'article L. 233-16 du code de commerce.

Cette proposition prend en compte, après avis du comité social et économique lorsqu'il existe, les conclusions écrites du médecin du travail et les indications qu'il formule sur les capacités du salarié à exercer l'une des tâches existantes dans l'entreprise. Le médecin du travail formule également des indications sur la capacité du salarié à bénéficier d'une formation le préparant à occuper un poste adapté.

L'emploi proposé est aussi comparable que possible à l'emploi précédemment occupé, au besoin par la mise en oeuvre de mesures telles que mutations, aménagements, adaptations ou transformations de postes existants ou aménagement du temps de travail. »

Attendu que selon l'article L.1226-2-1 du même code :

« Lorsqu'il est impossible à l'employeur de proposer un autre emploi au salarié, il lui fait connaître par écrit les motifs qui s'opposent à son reclassement.

L'employeur ne peut rompre le contrat de travail que s'il justifie soit de son impossibilité de proposer un emploi dans les conditions prévues à l'article L. 1226-2, soit du refus par le salarié de l'emploi proposé dans ces conditions, soit de la mention expresse dans l'avis du médecin du travail que tout maintien du salarié dans un emploi serait gravement préjudiciable à sa santé ou que l'état de santé du salarié fait obstacle à tout reclassement dans un emploi.

L'obligation de reclassement est réputée satisfaite lorsque l'employeur a proposé un emploi, dans les conditions prévues à l'article L. 1226-2, en prenant en compte l'avis et les indications du médecin du travail.

S'il prononce le licenciement, l'employeur respecte la procédure applicable au licenciement pour motif personnel prévue au chapitre II du titre III du présent livre.»

Attendu selon la jurisprudence constante, que la charge de la preuve du respect de l'obligation de reclassement ou de son impossibilité incombe à l'employeur. Qu'il lui revient à ce titre de justifier des démarches précises qu'il a entreprises pour parvenir au reclassement du salarié et du périmètre retenu.

Attendu selon la jurisprudence constante, que seules les recherches et offres compatibles avec les conclusions du médecin du travail sont prises en considération pour apprécier le respect par l'employeur de son obligation de reclassement.

En l'espèce, il est constant, quant aux faits, que Monsieur [REDACTED] a été déclaré inapte à son poste par le médecin du travail suivant déclaration en date du 7 octobre 2020.

Que la société [REDACTED] lui a remis, le 8 octobre 2020, un questionnaire sur ses souhaits de reclassement, qu'il a retourné le 14 suivant.

Que le CSE a été consulté le 22 février 2021 et émis un avis défavorable concernant le reclassement de Monsieur [REDACTED] à un poste d'agent administratif, à pourvoir l'un sur le site de Lieusaint, l'autre sur celui de Metz.

Que par courrier du 15 mars 2021, ces deux postes de reclassement ont été proposés à Monsieur [REDACTED] qui les a refusés le 24 mars suivant, en raison de leur éloignement géographique.

Que par courrier du 15 juin 2021, la société [REDACTED] a proposé à Monsieur [REDACTED] un reclassement à un poste d'opérateur de saisie à pourvoir sur le site de Tremblay, qu'il a refusé le 18 juin suivant, en

raison de l'incompatibilité des horaires et de la durée du travail proposés avec les restrictions émises par le médecin du travail.

Que par courrier du 16 juillet 2021, la société [REDACTED] lui a notifié l'impossibilité de pourvoir à son reclassement à d'autres postes que ceux proposés et refusés puis engagé, le 28 juillet suivant, la procédure de licenciement à l'issue de laquelle Monsieur [REDACTED] a été licencié, par lettre du 3 septembre 2021, pour inaptitude et impossibilité de reclassement.

Quant au cadre du litige, il est constant que Monsieur [REDACTED] a saisi le Conseil de céans par requête en date du 29 décembre 2021 aux fins d'obtenir la requalification de cette rupture en licenciement sans cause réelle ni sérieuse. Qu'au soutien de sa contestation, il invoque comme moyen unique le non-respect par la société [REDACTED] de son obligation de reclassement, pointant l'absence ou l'insuffisance de ses recherches et l'absence d'offre valable de reclassement, estimant notamment que celles dont s'est prévalu l'employeur pour conclure à l'impossibilité du reclassement n'étaient ni concrètes ni compatibles avec les préconisations du médecin du travail.

La société [REDACTED] soutient quant à elle avoir pleinement satisfait à ses obligations, qu'elle a mené ses recherches avec loyauté et sérieux, et qu'elle a ainsi pu identifier et proposer à Monsieur [REDACTED] 3 offres successives de reclassement parfaitement valables et conformes aux prescriptions du médecin du travail, qu'il a toutes refusées sous des prétextes fallacieux.

Il résulte de l'article L.1226-2 du Code du travail que l'employeur est tenu envers le salarié déclaré inapte d'une obligation de reclassement et du deuxième alinéa de l'article L.1226-2-1 qu'il ne peut rompre son contrat de travail que s'il justifie soit de son impossibilité de proposer un reclassement, soit du refus par le salarié des reclassements proposés.

Il s'ensuit qu'en cas de litige, c'est à l'employeur, débiteur de l'obligation, qu'il revient d'en justifier.

A cette fin, la société [REDACTED] a versé aux débats :

- la lettre d'information sur la procédure de reclassement adressée à Monsieur [REDACTED] dès le 8 octobre 2020, au lendemain de son inaptitude ;
- le formulaire joint à cette lettre concernant ses souhaits de reclassement ;
- le courriel de recherches actives des postes disponibles engagées le 4 novembre 2020 ;
- les 3 offres de reclassement qui ont été successivement proposées à Monsieur [REDACTED], les deux premières par lettre du 15 mars 2021, la troisième par lettre du 15 juin 2021, ainsi que ses courriers de refus, respectivement datés des 24 mars et 18 juin 2021.

Aux termes de l'article L.1226-2-1, alinéa 3, du Code du travail, l'obligation de reclassement est réputée satisfaite lorsque l'employeur a proposé au moins un emploi, à condition toutefois que cette proposition soit conforme aux conditions énoncées à l'article L. 1226-2, c'est-à-dire :

- qu'elle porte sur un poste disponible, approprié aux capacités du salarié et aussi comparable que possible à l'emploi précédemment occupé ;
- qu'elle prenne en compte l'avis et les indications du médecin du travail, au besoin en sollicitant ses conclusions écrites ;
- qu'elle intervienne après avis du CSE.

Seules les recherches ou offres compatibles avec les conclusions du médecin du travail sont à prendre en considération pour apprécier le respect par l'employeur de son obligation de reclassement.

Avant d'examiner plus avant les éléments produits par la société [REDACTED] pour preuve du caractère réel et sérieux de ses recherches, il convient donc d'abord de statuer sur la validité des offres de reclassement qu'elle a soumises à Monsieur [REDACTED] et dont elle s'est prévalu du refus dans la lettre de rupture comme fait justificatif de l'impossibilité de procéder à son reclassement.

Aux termes de la visite de reprise et déclaration d'inaptitude du 7 octobre 2020, le médecin du travail a déclaré Monsieur [REDACTED] définitivement inapte au poste d'agent de camionnage qu'il occupait mais « Apte à un poste n'exposant pas à la pression et au stress tels que ceux rencontrés dans gestion des contacts chauffeurs et clients au poste d'agent de camionnage et debrief on road. La reprise du travail s'effectuera à temps partiel (mi-temps) ».

Dans l'avis émis 15 jours plus tôt, dans le cadre de cette fois d'un examen de pré-reprise, le même médecin avait par ailleurs préconisé d'envisager « une reprise de poste à temps partiel thérapeutique, mi-temps en journées complètes. Horaires en journées ».

Il en ressort que, quel que soit le poste de reclassement envisagé, celui-ci devait impérativement être aménagé sur la base d'un mi-temps.

Or, il s'avère qu'aucune des 3 offres de reclassement successivement présentées à Monsieur [REDACTED] ne respecte cette prescription. Qu'il s'agisse du poste :

- d'Agent administratif aux Opérations à temps plein (37h) à pourvoir à Lieusaint, proposé par lettre du 15 mars 2021 ;
- d'Agent administratif aux Opérations à temps plein (37h) à pourvoir à Metz, également proposé le 15 mars 2021 ;
- ou d'Opérateur de saisie à temps plein (37h) à pourvoir à Trembaly proposé par courrier du 15 juin 2021.

C'est en vain que la société [REDACTED] allègue que Monsieur [REDACTED] aurait su ou dû savoir que ces postes étaient aménageables en mi-temps. Les éléments auxquels elle se réfère ne sont en tout état de cause pas de nature à l'établir.

Ainsi, quant au courriel interne du 4 novembre 2020 auquel elle renvoie, il y a lieu de constater qu'il est demeuré interne au service des ressources humaines et que Monsieur [REDACTED] n'en a jamais été destinataire ni partie prenante ; il ne pouvait donc en connaître les termes. Qu'en outre, les pistes de reclassement qui y sont mentionnées sont toutes envisagées sous réserve de l'avis du médecin, de la possibilité d'un aménagement à mi-temps, et de l'appréciation de la RH et du manager, ce qui ne laisse pas particulièrement présumer de leur caractère aménageable, notamment pour ce qui touche à la durée du travail.

Il en va de même des courriers de proposition des 15 mars et 15 juin 2021 auxquels il est également renvoyé. Le Conseil constate en effet que ces lettres, au demeurant rédigées en termes quasi identiques, font exclusivement mention de postes à pourvoir à temps plein pour 37 heures hebdomadaires, que l'on se réfère à leur intitulé ou aux termes du « bons pour accord » des coupons-réponse qui les accompagnaient.

Au contraire de la thèse défendue par la société [REDACTED], il n'y est nulle part précisé ou évoqué la possibilité d'un aménagement horaire du poste ; tout au plus est-il prévu, mais uniquement après acceptation par le salarié, que « les changements proposés pourraient prendre effet dès que possible, après validation par le médecin du travail compétent » - ce, alors que c'est préalablement à la proposition ou acceptation de l'offre que doivent être sollicitées les conclusions écrites du médecin du travail sur la conformité du poste envisagé, au besoin en les sollicitant ; singulièrement lorsque, comme en l'espèce, le salarié invoque une incompatibilité avec son état de santé ou les prescriptions du médecin du travail.

En l'espèce, la société [REDACTED] ne justifie pas avoir sollicité l'avis du médecin du travail sur les postes

proposés, que ce soit en amont de la proposition ou après que Monsieur [REDACTED] les ait refusées.

Il y a donc lieu de constater et retenir qu'aucune des offres successivement proposées à Monsieur [REDACTED] pour son reclassement n'était incompatible avec les recommandations émises par le médecin du travail.

Le Conseil relève, en outre, l'absence de caractère ferme ou personnalisé de ces propositions.

Le courrier du 15 mars 2021 comme celui du 15 juin 2021 comporte en effet la mention suivant laquelle « ce poste étant susceptible d'être proposé à d'autres collaborateurs en reclassement pour inaptitude comme vous, en cas de concurrence sur un même poste, le manager serait amené à faire un choix entre les candidats après entretiens ». Mention à rapprocher des déclarations de l'employeur lors de la réunion du CSE des 22 février 2021 qui, en réponse à une question des élus sur la disponibilité des deux postes d'agent administratif ultérieurement proposés à Monsieur [REDACTED], précise que ces postes sont « proposés en priorité en reclassement, voire en mobilité interne ».

Ce dont il s'évince qu'il ne s'agissait pas d'offres concrètes de reclassement dépendant du seul vouloir du salarié pour être pourvues, mais d'offres d'emploi ouvertes à plusieurs candidats et comme telles soumises à l'arbitrage du manager en cas de candidature multiple.

A ce titre, elles ne sauraient s'analyser comme des propositions valables, nonobstant leur absence de conformité aux préconisations du médecin du travail.

Enfin, en ce qui concerne plus spécifiquement la dernière proposition faite à Monsieur [REDACTED] le 15 juin 2021 pour le reclassement à un poste d'opérateur de saisie à temps plein basé à Tremblay, il apparaît en outre que la société [REDACTED] ne justifie avoir recueilli l'avis préalable du CSE.

Au regard de l'ensemble de ces éléments, le Conseil décide que les offres de reclassement proposées à Monsieur [REDACTED] ne sont donc ni valables en la forme, ni conformes aux prescriptions du médecin du travail.

Partant, elles ne peuvent, pas plus que leur refus par Monsieur [REDACTED], être prises en compte pour apprécier le respect par la société [REDACTED] de son obligation de reclassement ou de l'impossibilité dans laquelle elle dit s'être trouvée d'y procéder.

Or, ces propositions mises à part, les seuls autres éléments qui ont été produits par la société [REDACTED] pour preuve du respect de son obligation de reclassement se résument :

- d'une part, à la lettre d'information et au questionnaire joint adressée au demandeur le 8 octobre 2020, qui ne vaut pas preuve d'une recherche effective de reclassement, laquelle doit être menée parmi les postes disponibles dont seul l'employeur a connaissance ;
- et d'autre part, à un échange de courriels internes datés des 26 octobre et 4 novembre 2020 entre la gestionnaire des ressources humaines et sa responsable au sein de la société [REDACTED], où il est davantage question de la procédure à suivre et des pistes à explorer en vue du reclassement de Monsieur [REDACTED] que d'une recherche active et effective des postes disponibles. Etant au surplus constaté que ces échanges sont limités à deux interlocuteurs et circonscrits au seul périmètre de la société [REDACTED], alors qu'elle

compte plusieurs dizaines d'établissements et qu'elle appartient à un groupe qui compte plusieurs autres sociétés situées sur le territoire national spécialisées dans le transport de fret routier et aérien - notamment les sociétés [redacted]

[redacted] - dont l'organisation, les activités ou le lieu d'exploitation permettaient la permutation de tout ou partie du personnel, et qui auraient dès lors dû être incluses dans les recherches, conformément aux prescriptions de l'article L.1226-2 du Code du travail.

Ces éléments sont donc insuffisants à établir la preuve que la société [redacted] a respecté son obligation de reclassement.

Au regard de l'ensemble de ces constatations, le Conseil dit que la société [redacted] ne rapporte pas la preuve du respect de son obligation de reclassement, pas plus qu'elle ne justifie de l'impossibilité du reclassement.

En conséquence, le Conseil dit que la société [redacted] a manqué à son obligation de reclassement.

Sur les conséquences du manquement de l'employeur à l'obligation de reclassement:

Attendu selon la jurisprudence constante, que le manquement de l'employeur à son obligation de reclassement préalable prive le licenciement prononcé pour inaptitude et impossibilité de reclassement de cause réelle et sérieuse, ouvrant droit pour le salarié à l'indemnité prévue à l'article L.1235-3 du Code du travail.

Attendu que selon les dispositions de l'article L.1235-3 du Code du travail:
« 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.

Ancienneté du salarié dans l'entreprise (en années complètes)	Indemnité minimale (en mois de salaire brut)	Indemnité maximale (en mois de salaire brut)
--	---	---

(...)	14	3	12
-------	----	---	----

(...)"

En l'espèce, le Conseil ayant dit et jugé que la société [redacted] ne rapportait pas la preuve de la bonne exécution de son obligation de reclassement ni de l'impossibilité du reclassement, il convient de requalifier la rupture prononcée pour motif d'inaptitude et impossibilité de reclassement en licenciement sans cause réelle ni sérieuse.

Monsieur [redacted] ne sollicitant pas sa réintégration, il est bien fondé à réclamer une indemnité pour licenciement sans cause réelle ni sérieuse dont l'article L.1235-3 du Code du travail prévoit qu'elle ne peut être inférieure à 3 mois de salaire ni supérieure à 12, compte tenu de son ancienneté

de 14 ans révolus à la date de la rupture et de l'effectif de la société [redacted] supérieur à 11 salariés.

Eu regard à l'importante ancienneté qu'il avait acquise à la date de la rupture, quasi égale à 15 ans, et aux faibles perspectives de retrouver un emploi et salaire équivalents, compte tenu de son âge de 52 ans et de son état de santé, le Conseil estime que le préjudice financier et moral subi par Monsieur [redacted] justifie l'allocation du montant maximal prévu à l'article L.1235-3, soit 12 mois de salaire, soit la somme de 25639,68€.

En conséquence, le Conseil fait droit à la demande et condamne la société [redacted] à verser à Monsieur [redacted] la somme de 25639,68€ à titre d'indemnité pour licenciement sans cause réelle et sérieuse.

Sur la demande de versement d'une indemnité compensatrice de préavis :

Attendu que selon l'article L.1234-1 du Code du travail :

- a) Lorsque le licenciement n'est pas motivé par une faute grave, le salarié a droit :
 - 1° S'il justifie chez le même employeur d'une ancienneté de services continus inférieure à six mois, à un préavis dont la durée est déterminée par la loi, la convention ou l'accord collectif de travail ou, à défaut, par les usages pratiques dans la localité et la profession ;
 - 2° S'il justifie chez le même employeur d'une ancienneté de services continus comprise entre six mois et moins de deux ans, à un préavis d'un mois ;
 - 3° S'il justifie chez le même employeur d'une ancienneté de services continus d'au moins deux ans, à un préavis de deux mois. »

Attendu que les dispositions de l'article L.1234-5 du même Code :

"Lorsque le salarié n'exécute pas le préavis, il a droit, sauf s'il a commis une faute grave, à une indemnité compensatrice. L'inexécution du préavis, notamment en cas de dispense par l'employeur, n'entraîne aucune diminution des salaires et avantages que le salarié aurait perçus s'il avait accompli son travail jusqu'à l'expiration du préavis. Indemnité de congés payés comprise. L'indemnité compensatrice de préavis se cumule avec l'indemnité de licenciement et avec l'indemnité prévue à l'article L.1235-2."

Attendu que l'article L.1234-4 du même code dispose que :

« L'inexécution du préavis de licenciement n'a pas pour conséquence d'avancer la date à laquelle le contrat prend fin »

En l'espèce, le Conseil a requalifié le licenciement de Monsieur [redacted], prononcé pour motif d'inaptitude et impossibilité de reclassement, en licenciement sans cause réelle et sérieuse.

Monsieur [redacted] est dès lors bien fondé à solliciter le bénéfice de l'indemnité de préavis prévue aux articles L.1234-1 et L.1234-5 du Code du travail, dont il a été abusivement privé.

Compte tenu de son ancienneté supérieure à 2 ans, il a droit à ce titre à une indemnité égale à deux mois de salaire, que le Conseil a fixé à 2136,64€, soit à la somme de 4273,28€.

Il convient en outre, par application des dispositions de l'article L.1234-4, de fixer la date d'expiration des relations contractuelles au 3 novembre 2021, terme du préavis.

En conséquence, le Conseil fait droit à la demande et condamne la société [redacted] à verser à Monsieur [redacted]

la somme de 4273,28€ au titre de l'indemnité compensatrice de préavis.

Sur la demande d'indemnité de congés payés afférente à l'indemnité de préavis:

Attendu que selon le premier alinéa de l'article L.3141-24 du Code du travail
« 1.-Le congé annuel prévu à l'article L. 3141-3 ouvre droit à une indemnité égale au dixième de la rémunération brute totale perçue par le salarié au cours de la période de référence. »

Vu le deuxième alinéa de l'article L.1234-5 du même Code

En l'espèce le Conseil a fait droit à la demande de versement d'une indemnité compensatrice de préavis à hauteur de 4273,28€.

Le montant de l'indemnité compensatrice de congés payés sur préavis à laquelle a droit Monsieur s'établit dès lors à 10% de cette somme, soit 427,32€.

En conséquence, le Conseil fait droit à la demande et condamne la société à verser à Monsieur la somme de 427,32€ au titre de l'indemnité de congés payés afférente au préavis.

Sur la demande de dommages et intérêts pour remise tardive de l'attestation Pôle-Emploi :

Attendu que selon l'article 6 du Code de procédure civile:
"A l'appui de leurs prétentions, les parties ont la charge d'alléguer les faits propres à les fonder."

Attendu que selon l'article 9 du même code:
"Il incombe à chaque partie de prouver conformément à la loi les faits nécessaires au succès de sa prétention."

En l'espèce, Monsieur a formé une demande indemnitaire complémentaire à hauteur de 500€, pour le retard mis par la société à lui remettre une attestation Pôle-Emploi conforme.

De fait, il est constant et non contesté que la société a adressé à Monsieur une première attestation incomplète le 4 octobre 2021, puis une seconde, le 9 décembre 2021, après réclamations du demandeur et de son conseil.

Il est également constant que Monsieur a été inscrit comme demandeur d'emploi à compter du 9 décembre 2021.

Il n'est toutefois pas établi que cette inscription tardive soit imputable au défaut de conformité de la première attestation remise le 4 octobre 2021. Aucun courrier de Pôle-Emploi ne vient en tout cas étayer cette thèse.

En outre, à supposer même que ce retard d'inscription soit dû au caractère incomplet de la première attestation, cela ne suffit pas à établir le retard dans sa prise en charge par l'assurance-chômage, compte tenu des délais de carence et différés d'indemnisation applicables, notamment si l'on y inclut les sommes auxquelles le présent jugement a condamné la société au titre du préavis, des congés payés sur préavis ou du licenciement sans cause réelle ni sérieuse.

En l'absence de préjudice démontré, le Conseil décide de ne pas faire droit à cette demande.

En conséquence, le Conseil déboute Monsieur [REDACTED] de cette demande.

Sur la demande d'un bulletin de paie conforme, sous astreinte:

Attendu que l'article L.3243-2 du Code du travail prévoit que :

« Lors du paiement du salaire, l'employeur remet aux personnes mentionnées à l'article L3243-1 une pièce justificative dite bulletin de paie. Il ne peut exiger aucune formalité de signature ou d'émargement autre que celle établissant que la somme reçue correspond bien au montant net figurant sur ce bulletin.

Les mentions devant figurer sur le bulletin ou y être annexées sont déterminées par décret en Conseil d'Etat. »

Attendu que selon l'article 33 de la loi du 9 juillet 1991:

« Tout juge peut, même d'office, ordonner une astreinte pour assurer l'exécution de sa décision.

Le juge de l'exécution peut assortir d'une astreinte une décision rendue par un autre juge si les circonstances en font apparaître la nécessité. »

En l'espèce, le dernier bulletin de paie de septembre 2021 remis à Monsieur [REDACTED] n'est pas conforme à la présente décision, et ceux d'octobre et novembre 2021, correspondant au préavis, ne lui ont pas été remis.

Il y a donc lieu de faire droit à cette demande et d'ordonner à la société [REDACTED] de remettre un bulletin de paie récapitulatif conforme au présent jugement, sous astreinte de 10€ par jour de retard à compter du 8^{ème} jour suivant la notification du jugement ; le Conseil se réservant la faculté de liquider ladite astreinte.

En conséquence, le Conseil ordonne à la société [REDACTED] de remettre à Monsieur [REDACTED] un bulletin de paie récapitulatif conforme au présent jugement, et ce sous astreinte de 10€ par jour de retard, à compter du 8^{ème} jour suivant la notification du jugement ; le Conseil se réservant la faculté de liquider ladite astreinte.

Sur la demande de remise du certificat de travail conforme, sous astreinte:

Attendu que l'article L.1234-19 du Code du travail dispose :

« A l'expiration du contrat de travail, l'employeur délivre au salarié un certificat dont le contenu est déterminé par voie réglementaire. »

Attendu que selon l'article D.1234-6 du même code:

« Le certificat de travail contient exclusivement les mentions suivantes:

1° La date d'entrée du salarié et celle de sa sortie;

2° La nature de l'emploi ou des emplois successivement occupés et les périodes pendant lesquelles ces emplois ont été tenus. »

Vu l'article 33 de la loi du 9 juillet 1991

En l'espèce, le certificat de travail remis à Monsieur [REDACTED] n'est pas conforme à la présente décision, notamment quant à la date d'expiration des relations contractuelles.

Il y a donc lieu de faire droit à cette demande et d'ordonner à la société [REDACTED] de lui remettre un certificat de travail conforme au présent jugement, sous astreinte de 10€ par jour de retard à compter du 8^{ème} jour suivant la notification du jugement ; le Conseil se réservant la faculté de liquider ladite astreinte.

En conséquence, le Conseil ordonne à la société [REDACTED] de remettre à Monsieur [REDACTED] un certificat de travail conforme à la présente décision, et ce sous astreinte de 10€ par jour de retard, à compter du 8^{ème} jour suivant la notification du jugement ; le Conseil se réservant la faculté de liquider ladite astreinte.

Sur la demande de remise d'une attestation Pôle-Emploi conforme, sous astreinte:

Attendu que l'article R.1234-9 du Code du travail dispose 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.

Les employeurs d'au moins onze salariés effectuent cette transmission à Pôle emploi par voie électronique, sauf impossibilité pour une cause qui leur est étrangère, selon des modalités précisées par un arrêté du ministre chargé de l'emploi.»

Vu l'article 33 de la loi du 9 juillet 1991

En l'espèce, l'attestation Pôle-Emploi remise le 9 décembre 2021 à Monsieur [REDACTED] n'est pas conforme à la présente décision, notamment quant au motif de la rupture, aux indemnités versées ou au terme des relations contractuelles.

Il y a donc lieu de faire droit à cette demande et d'ordonner à la société [REDACTED] de lui remettre une attestation Pôle-Emploi conforme au présent jugement, sous astreinte de 10€ par jour de retard à compter du 8^{ème} jour suivant la notification du jugement ; le Conseil se réservant la faculté de liquider ladite astreinte.

En conséquence, le Conseil ordonne à la société [redacted] de remettre à Monsieur [redacted] une attestation destinée à Pôle-Emploi conforme à la présente décision, et ce sous astreinte de 10€ par jour de retard, à compter du 8^{ème} jour suivant la notification du jugement ; le Conseil se réservant la faculté de liquider ladite astreinte.

Sur la demande au titre des intérêts au taux légal et à leur capitalisation :

Attendu que selon l'article L1231-6 du Code civil :

« Les dommages et intérêts dus à raison du retard dans le paiement d'une obligation de somme d'argent consistent dans l'intérêt au taux légal, à compter de la mise en demeure.

Ces dommages et intérêts sont dus sans que le créancier soit tenu de justifier d'aucune perte.

Le créancier auquel son débiteur en retard a causé, par sa mauvaise foi, un préjudice indépendant de ce retard, peut obtenir des dommages et intérêts distincts de l'intérêt moratoire. »

Attendu que selon l'article 1231-7 du même code :

« En toute matière, la condamnation à une indemnité emporte intérêts au taux légal même en l'absence de demande ou de disposition spéciale du jugement. Sauf disposition contraire de la loi, ces intérêts courent à compter du prononcé du jugement à moins que le juge n'en décide autrement.

En cas de confirmation pure et simple par le juge d'appel d'une décision allouant une indemnité en réparation d'un dommage, celle-ci porte de plein droit intérêt au taux légal à compter du jugement de première instance. Dans les autres cas, l'indemnité allouée en appel porte intérêt à compter de la décision d'appel. Le juge d'appel peut toujours déroger aux dispositions du présent alinéa. »

Attendu que selon l'article 1343-2 du Code civil :

« Les intérêts échus, dus au moins pour une année entière, produisent intérêt si le contrat l'a prévu ou si une décision de justice le précise. »

En l'espèce, le Conseil a condamné la société [redacted] au versement de diverses sommes à caractère salarial ou indemnitaire.

Il y a donc lieu de dire et juger que celles à caractère salarial porteront intérêt au taux légal à compter de la réception par la défenderesse de la convocation à l'audience de conciliation, soit le 31 décembre 2021, et celles à caractère indemnitaire à compter du prononcé du jugement, que le Conseil a fixé au 12 juin 2023.

Il y a également lieu de dire et juger que les intérêts dus pour une année entière seront eux-mêmes productifs d'intérêts.

En conséquence, le Conseil dit que les sommes auxquelles la société [redacted] est condamnée porteront intérêt au taux légal à compter du 31/12/2021 pour celles à caractère salarial, et à compter du 12/06/2023 pour celles à caractère indemnitaire.

Dit que les intérêts dus pour au moins une année entière produiront eux-mêmes des intérêts

Sur la demande de versement d'une indemnité sur le fondement de l'article 700 du Code de procédure civile:

Attendu que selon l'article 700 du Code de procédure civile :

" Le juge condamne la partie tenue aux dépens ou qui perd son procès à payer :

1° A l'autre partie la somme qu'il détermine, au titre des frais exposés et non compris dans les dépens;

2° Et, le cas échéant, à l'avocat du bénéficiaire de l'aide juridictionnelle partielle ou totale une somme au titre des honoraires et frais, non compris dans les dépens, que le bénéficiaire de l'aide aurait exposés s'il n'avait pas eu cette aide.

Dans ce cas, il est procédé comme il est dit aux alinéas 3 et 4 de l'article 37 de la loi n° 91-647 du 10 juillet 1991.

Dans tous les cas, le juge tient compte de l'équité ou de la situation économique de la partie condamnée. Il peut, même d'office, pour des raisons tirées des mêmes considérations, dire qu'il n'y a pas lieu à ces condamnations. Néanmoins, s'il alloue une somme au titre du 2° du présent article, celle-ci ne peut être inférieure à la part contributive de l'Etat."

En l'espèce, il apparaît inéquitable, vu la disparité des ressources existant entre les parties, de laisser à la charge de Monsieur [REDACTED] les frais irrépétibles qu'il a été contraint d'engager pour la présente instance afin d'être rétabli dans ses droits. Frais que le Conseil évalue, en l'absence de facture, à la somme de 1200€.

En conséquence, le Conseil fait partiellement droit à la demande et condamne la société [REDACTED] à verser à Monsieur [REDACTED] une indemnité de 1200€ sur le fondement de l'article 700 du Code de procédure civile.

Sur les dépens :

Attendu que selon l'article 695 du Code de procédure civile:

« Les dépens afférents aux instances, actes et procédures d'exécution comprennent :

1° Les droits, taxes, redevances ou émoluments perçus par les secrétariats des juridictions ou l'administration des impôts à l'exception des droits, taxes et pénalités éventuellement dus sur les actes et titres produits à l'appui des prétentions des parties ;

2° Les frais de traduction des actes lorsque celle-ci est rendue nécessaire par la loi ou par un engagement international ;

3° Les indemnités des témoins ;

4° La rémunération des techniciens ;

5° Les débours tarifés ;

6° Les émoluments des officiers publics ou ministériels ;

7° La rémunération des avocats dans la mesure où elle est réglementée y compris les droits de plaidoirie ;

8° Les frais occasionnés par la notification d'un acte à l'étranger ;

9° Les frais d'interprétariat et de traduction rendus nécessaires par les mesures d'instruction effectuées à l'étranger à la demande des juridictions dans le cadre du règlement (CE) n° 1206 / 2001 du Conseil du 28 mai 2001 relatif à la coopération entre les juridictions des Etats membres dans le domaine de l'obtention des preuves en matière civile et commerciale ;

10° Les enquêtes sociales ordonnées en application des articles 1072 et 1248;

11° La rémunération de la personne désignée par le juge pour entendre le mineur, en application de l'article 388-1 du Code civil. »

Attendu que selon l'article 696 du même code:

« 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 »

En l'espèce, la société [REDACTED] succombe dans la présente instance.

Il y a donc lieu de mettre à sa charge la totalité des dépens, en ce compris les frais éventuels d'exécution forcée de la décision.

En conséquence, le Conseil condamne la société [REDACTED] aux entiers dépens

Sur la demande d'exécution provisoire totale :

Attendu que selon l'article 515 du Code de procédure civile :
« Lorsqu'il est prévu par la loi que l'exécution provisoire est facultative, elle peut être ordonnée, d'office ou à la demande d'une partie, chaque fois que le juge l'estime nécessaire et compatible avec la nature de l'affaire. Elle peut être ordonnée pour tout ou partie de la décision. »

En l'espèce, l'exécution provisoire totale du jugement est, ici, compatible avec la nature de l'affaire et nécessaire au regard de la Convention Européenne des Droits de l'Homme, qui garantit un délai raisonnable. Or, les délais actuellement pratiqués par la Cour d'Appel ne permettent pas cette garantie.

En conséquence, le Conseil ordonne l'exécution provisoire totale du présent jugement sur le fondement de l'article 515 du Code de procédure civile.

Sur la demande de la société [REDACTED] au titre de l'indemnité prévue à l'article 700 du Code de procédure civile:

Vu l'article 700 du Code de procédure civile,

En l'espèce, le Conseil a condamné la société [REDACTED]

En conséquence, le Conseil déboute la société [REDACTED] de sa demande.

PAR CES MOTIFS

Le Conseil statuant publiquement, par jugement contradictoire, en premier ressort, mis à disposition au greffe :

Requalifie la rupture en licenciement sans cause réelle ni sérieuse ;

Condamne la S.A.S. [REDACTED] à payer à Monsieur Gérard [REDACTED] les sommes suivantes :

4 273,28 € au titre de l'indemnié compensatrice de préavis ;
427,32 € au titre des congés payés afférents ;

25 639,68 € à titre d'indemnité pour licenciement sans cause réelle et sérieuse ;

1 200 € au titre de l'article 700 du Code de procédure civile ;

Rappelle que :

- les créances de nature salariale porteront intérêts de droit, avec capitalisation, à compter du 31 décembre 2021 date de la réception de la convocation devant le bureau de conciliation et d'orientation par la société ;
- et que les créances à caractère indemnitaire porteront intérêts au taux légal à compter du jour du prononcé du présent jugement ;

Ordonne à la société [REDACTED] de remettre à Monsieur Gérard [REDACTED] :

- . d'une attestation Pôle Emploi
- . d'un certificat de travail
- . et d'un bulletin de paie récapitulatif

conformes au présent jugement, sous astreinte de 10 € par jour et par document, à compter du 8^{ème} jour suivant la notification du jugement, le Conseil se réservant la faculté de liquider l'astreinte par saisine directe ;

Déboute Monsieur Gérard [REDACTED] du surplus de ses demandes ;

Déboute la S.A.S. [REDACTED] de sa demande reconventionnelle au titre de l'article 700 du Code de procédure civile ;

Ordonne l'exécution provisoire totale du présent jugement en application de l'article 515 du Code de procédure civile ;

Condamne la S.A.S. [REDACTED] aux dépens de la présente instance.

LA GREFFIERE



REPUBLIQUE FRANÇAISE AU NOM DU PEUPLE FRANÇAIS

En conséquence, la République mande et ordonne à tous huissiers de justice sur ce requis de mettre la présente décision à exécution, aux Procureurs Généraux et aux Procureurs de la République près les Tribunaux Judiciaires d'y tenir la main. A tous Commandants et Officiers de la Force Publique de prêter main-forte lorsqu'ils en seront légalement requis.

LE DIRECTEUR DES SERVICES DE GREFFE

LE PRÉSIDENT