

Conseil de prud'hommes de Melun  
Palais de Justice  
2 avenue du Général Leclerc  
77008 MELUN CEDEX

REPUBLIQUE FRANCAISE  
AU NOM DU PEUPLE FRANCAIS

**EXTRAIT DES MINUTES DU GREFFE  
DU CONSEIL DE PRUD'HOMMES DE MELUN**

N° RG F 21/00014 -  
N° Portalis DCZM-X-B7F-BBZS

**JUGEMENT du 16 Février 2022**

**SECTION** Activités diverses

rendu par la section Activités diverses du conseil de prud'hommes de Melun,

dans l'affaire suivie entre :

**AFFAIRE**

contre  
**Association**

**Monsieur**  
né le 22 Octobre 1983  
Lieu de naissance : CREIL

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

**MINUTE N° 22/00062**

**DEMANDEUR**

**JUGEMENT DU  
16 Février 2022**

et :

**Qualification :**  
Contradictoire  
premier ressort

**Association**

Représenté par Me (Avocat au barreau de  
MEAUX) substituant Me (Avocat au barreau de  
MEAUX)

**AUDIENCE A PUBLICITE  
RESTREINTE**

**DEFENDEUR**

**NOTIFICATION** par LRAR le :

*16 mars 2022*

**COPIE EXECUTOIRE**

délivrée à :

le : *16 mars 2022*

- Composition de la formation de jugement :  
Madame VITIELLO, Président Conseiller Employeur  
Monsieur Laurent CRIEF, Conseiller Employeur  
"ayant fait l'objet d'une 4<sup>ème</sup> ordonnance d'affectation temporaire de  
6 mois dans cette section, dépassant la durée de 18 mois prévue par  
l'article L1423-10 du code du travail "  
Monsieur Alain MACH, Conseiller Salarié  
Monsieur Johan BARON, Conseiller Salarié  
Assesseurs  
Assistés lors des débats de Madame Valérie CHINARDET, Greffier

**PROCEDURE**

**RECOURS n°**

fait par :

le :

- Date de la réception de la demande : 15 Janvier 2021  
- Bureau de Conciliation et d'Orientation du 17 Mars 2021  
- Convocations envoyées le 20 Janvier 2021  
- Renvoi BJ avec délai de communication de pièces  
- Débats à l'audience de Jugement du 22 Septembre 2021  
- Prononcé de la décision fixé à la date du 16 Février 2022  
- Décision prononcée conformément à l'article 453 du code de  
procédure civile en présence de Madame Valérie CHINARDET,  
Greffier par mise à disposition au greffe du conseil de prud'hommes,  
les parties en ayant été préalablement avisées dans les conditions  
prévues au deuxième alinéa de l'article 450 du code de procédure  
civile, signée par Madame VITIELLO Alexandra, Président

## LE BUREAU DE JUGEMENT

### FAITS ET PROCEDURE

██████████ a pour activité principale l'action sociale sans hébergement. Dotée d'un Comité Social et Economique, cette association emploie 180 salariés, prend en charge 550 usagers à travers 12 établissements, outre son siège social implanté à Combs-La-Ville.

M. ██████████ pour sa part, est recruté selon contrat à durée déterminée le 16 septembre 2019 puis de façon pérenne à compter du 07 novembre 2019 en qualité de moniteur-éducateur. Il est affecté au Service d'Education Spéciale et de Soins A Domicile dit SESSAD ██████████, situé à ██████████ qui accompagne 60 mineurs, âgés de 3 à 16 ans, souffrant de troubles du comportement.

En dernier lieu, sa rémunération brute mensuelle moyenne s'élève à 1 986,92 euros.  
La convention collective applicable est celle des établissements et services pour personnes inadaptées et handicapées du 15 mars 1966.

Par lettre remise en main propre contre décharge en date du 25 août 2020, ██████████ convoque M. ██████████ à entretien préalable en vue d'un éventuel licenciement avec mise à pied conservatoire.

Par lettre recommandée avec avis de réception en date du 08 septembre 2020, ██████████ notifie à M. ██████████ son licenciement pour faute grave ; décision qu'il conteste par lettre recommandée avec avis de réception en date du 14 octobre 2020.

Par lettre recommandée avec avis de réception en date du 28 octobre 2020, ██████████ réitère auprès de M. ██████████ sa volonté de le licencier.

Par requête du 14 janvier 2021, reçue au Greffe le 15, M. ██████████ saisit le Conseil de Prud'hommes de MELUN à l'effet d'annuler son licenciement et d'obtenir des indemnités et rappel de salaire.

Après tentative infructueuse d'entente lors de l'audience devant le Bureau de Conciliation et d'orientation du 17 mars 2021, l'affaire est appelée pour plaidoiries devant le Bureau de Jugement du 22 septembre 2021.

### PRETENTIONS ET MOYENS DES PARTIES

A cette audience, M. ██████████ assisté de son conseil, demande de :

- **A titre principal**, juger nul son licenciement prononcé en violation de sa liberté d'expression.

En conséquence, condamner ██████████ à lui verser les sommes suivantes :

- o 982,50 euros à titre de rappel de salaire durant la mise à pied conservatoire ;
- o 98,25 euros au titre des congés payés afférents ;
- o 1 986,92 euros à titre d'indemnité compensatrice de préavis ;
- o 198,69 euros à titre d'indemnité de congés payés sur préavis ;
- o 496,73 euros à titre d'indemnité de licenciement ;
- o 23 843,04 euros à titre de dommages-intérêts pour licenciement nul soit 12 mois de salaire.

- **A titre subsidiaire** :

- o Juger son licenciement dénué de toute cause réelle et sérieuse ;
- o Juger que doit être écarté le montant maximal d'indemnisation fixé par l'article L.1235-3 du Code du Travail en raison de son inconvictionnalité, ce plafonnement violant les dispositions de l'article 24 de la Charte Sociale Européenne révisée ainsi que les articles 4 et 10 de la Convention n°158 de l'Organisation Internationale du Travail et le droit au procès équitable.

En conséquence, condamner ██████████ à lui verser les sommes suivantes :

- o 982,50 euros à titre de rappel de salaire durant la mise à pied conservatoire ;
- o 98,25 euros au titre des congés payés afférents ;
- o 1 986,92 euros à titre d'indemnité compensatrice de préavis ;
- o 198,69 euros à titre d'indemnité de congés payés sur préavis ;



- o 496,73 euros à titre d'indemnité de licenciement ;
- o 23 843,04 euros à titre de dommages-intérêts pour licenciement sans cause réelle et sérieuse soit 12 mois de salaire.

**- En tout état de cause :**

- o Ordonner à [REDACTED] de lui remettre une attestation Pôle-Emploi, un certificat de travail et un bulletin de salaire conformes à la décision à intervenir et ce, sous astreinte de 100 euros par jour de retard, le Conseil se réservant le droit de liquider l'astreinte ;
- o Condamner [REDACTED] à lui verser la somme de 2 000 euros au titre des dispositions de l'article 700 du Code de Procédure Civile ;
- o Dire et juger que l'ensemble des condamnations portera intérêts au taux légal à compter de la convocation de [REDACTED] à comparaître devant le BCO, à titre de réparation complémentaire, en application des dispositions de l'article 1231-7 du Code Civil ;
- o Ordonner la capitalisation des intérêts légaux en application des dispositions de l'article 1343-2 du Code Civil ;
- o Ordonner l'exécution provisoire de l'entier jugement à intervenir en application des dispositions de l'article 515 du Code de Procédure Civile ;
- o Condamner [REDACTED] aux éventuels dépens et frais d'exécution.

**A l'appui de ses prétentions**, M. [REDACTED] affirme avoir toujours donné satisfaction au cours de la relation contractuelle : pas une remarque, pas une sanction. Que ce n'est qu'à la suite de la réunion du 08 juillet 2020 que les choses ont brutalement dégénéré. Que pourtant, ce jour-là, les échanges sont restés courtois et qu'à l'instar de ses collègues, il n'a fait que livrer son point de vue sans commettre le moindre abus, sans excès, injure ou diffamation et que partant, le licenciement prononcé sur ce seul fondement constitue un licenciement-bâillon.

M. [REDACTED] soutient qu'à aucun moment, lors ou après cette réunion, il n'a été repris ni oralement ni par écrit alors qu'il a postérieurement assisté à d'autres réunions.

Par ailleurs, M. [REDACTED] rappelle qu'en matière de faute grave, la charge de la gravité de la faute pèse exclusivement sur l'employeur, lequel se contente purement et simplement de lui reprocher les propos qu'il aurait tenus ce fameux 08 juillet 2020.

Enfin, M. [REDACTED] réclame une indemnité de 12 mois de salaire puisque juridiquement, l'acte nul est réputé n'avoir jamais existé. Aujourd'hui, 1 an après son éviction, il ne requiert donc que la restitution des sommes dont il a été injustement privé.

**En défense**, [REDACTED] représentée par son conseil, demande de :

**- A titre principal**, dire et juger que le licenciement de M. [REDACTED] :

- o N'encourt pas la nullité ;
- o Repose sur des faits fautifs graves.

**En conséquence :**

- o Débouter M. [REDACTED] de l'intégralité de ses demandes, fins et prétentions ;
- o Condamner M. [REDACTED] à lui payer la somme de 3 000 euros en application des dispositions de l'article 700 du Code de Procédure Civile ainsi qu'aux entiers dépens de l'instance.

**A l'appui de ses prétentions**, [REDACTED] argue avoir licencié M. [REDACTED] non pas pour les propos qu'il a tenus mais pour son comportement belliqueux, agressif et malveillant. Plus précisément, pour avoir :

- pris la parole avec aplomb et virulence pour ouvertement s'affranchir de process internes instaurés par son employeur ;
- exposé de manière inappropriée et erronée sa vision du travail contraire à la législation en vigueur ;
- dénigré ses collègues qu'il a estampillés d'« exécutants infantilisés » ;
- manqué de respect à son responsable hiérarchique, discréditant ainsi son autorité publiquement ;
- remis en cause les décisions managériales adoptées par la Direction ;
- créé, du coup, une atmosphère délétère à l'encontre de [REDACTED]



D'autant plus, que celle-ci a déjà été amenée à le recadrer en mars 2020. En effet, lors de la présentation des vœux du Directeur Général de l'Association, M. [REDACTED] n'avait alors pas manqué de l'invectiver et de s'improviser porte-parole des salariés du SESSAD.

[REDACTED] reconnaît au salarié un droit d'expression : certes, il est libre de présenter des revendications professionnelles mais il doit pouvoir le faire dans un cadre privilégiant le dialogue social et les échanges productifs avec l'employeur, raison d'être du CSE auquel M. [REDACTED] aurait dû recourir au lieu de rentrer directement en conflit avec son supérieur.

Enfin, selon [REDACTED] la nullité du licenciement ne peut être ici soulevée, n'ayant absolument pas accusé M. [REDACTED] d'avoir outrepassé sa liberté d'expression. Or, pas de nullité sans texte et aucun texte ne prévoit de frapper de nullité le licenciement d'un salarié se basant sur son attitude provoquante et défiante vis-à-vis de sa hiérarchie.

Pour un plus ample exposé des faits, de la procédure, des moyens et prétentions des parties, le Conseil se réfère à leurs dernières conclusions visées par le Greffier et développées lors de l'audience.

Après clôture des débats, l'affaire a été mise en délibéré au 16 février 2022.

## MOTIFS DE LA DECISION

### Sur la rupture du contrat de travail

En vertu de l'article L.1235-3-1 du Code du Travail, est entaché de nullité le licenciement prononcé en violation d'une liberté fondamentale.

Il est de jurisprudence constante que la Cour de Cassation érige la liberté d'expression au rang des libertés fondamentales et son usage ne peut justifier un licenciement que s'il dégénère en abus.

En l'espèce, la lettre de licenciement qui fixe les limites du litige est motivée en ces termes :

*« Vous êtes salarié de l'Association [REDACTED] depuis le 7 novembre 2019 en qualité de moniteur éducateur, affecté au SESSAD [REDACTED]*

*Alors que nous avons déjà eu l'occasion de vous rappeler à l'ordre verbalement suite à des comportements impulsifs inappropriés, vous vous êtes permis, lors d'une réunion d'équipe du 8 juillet 2020, d'adopter, en public, une attitude inadmissible à l'égard de votre hiérarchie.*

*C'est ainsi qu'au cours de cette réunion, qui était consacrée à la réalisation d'un bilan global des actions menées au cours de l'année scolaire écoulée, vous vous êtes permis, sur un ton agressif envers votre Direction et dénigrant envers vos collègues de travail, d'indiquer, à haute voix, que – pour vous citer – « les salariés de l'Association [REDACTED] sont des exécutants infantilisés ».*

*Vous vous êtes même permis de remettre en cause des décisions managériales prises par la Direction de notre Association, ce qui n'est pas acceptable.*

*De manière identique, vous avez remis en cause l'organisation du travail ainsi que certaines obligations de l'employeur, concernant notamment le remplacement des références pour les enfants qui – quoi que vous en disiez – doivent respecter une procédure stricte ou encore la répartition du temps de travail dont vous faites fi alors qu'elle doit suivre des règles légales strictes.*

*Sur ce dernier point et lorsqu'il vous a été répondu au cours de la réunion du 8 juillet 2020 par votre responsable, que l'affichage des horaires de travail et le respect de ces horaires faisaient partie d'obligations essentielles de l'employeur, vous vous êtes permis de répondre sur un ton vindicatif et manifestement provocateur : « apportez m'en la preuve ».*

*La teneur de vos propos et le ton sur lequel vous les avez prononcés traduisaient incontestablement une volonté délibérée de provocation de votre hiérarchie et de défiance vis-à-vis d'elle.*

*Si l'ensemble de nos collaborateurs jouit bien évidemment du droit absolu de pouvoir s'exprimer, il n'en demeure pas moins que la multiplication de propos provocateurs, prononcés par vous-même avec agressivité, ne peut davantage être tolérée. » (pièce DEM n°8).*



■■■■■ fait état notamment d'un précédent « comportement impulsif inapproprié » auquel elle aurait apporté un rappel à l'ordre verbal, sans autre précision ni élément au dossier corroborant la réitération des faits.

■■■■■ qualifie l'attitude de M. ■■■■■ tour à tour d'impulsive, inappropriée, inadmissible, usant d'un ton tour à tour agressif, vindicatif, dénigrant, manifestement provocateur, sans pour autant qu'aucun débordement ni parole déplacée ne soit retranscrit dans le compte-rendu rédigé par le responsable du SESSAD, président de la réunion litigieuse (pièce DEM n°23).

Par ailleurs, lors de l'entretien préalable du 03 septembre 2020, de la bouche de M<sup>me</sup> ■■■■■ Directrice des Etablissements de la Région Nord : « *En fin de réunion, vous avez pris la parole de façon péjorative en mettant en avant l'infantilisation des salariés [...] Vous avez ensuite abordé la question des horaires en face de vos collègues en disant qu'il n'y a pas besoin d'afficher les horaires [...] Vos propos ont amené l'équipe à se mettre en grève ce qui est leur droit mais il ne permet plus de répondre à nos besoins d'accompagnement auprès du public enfants. Vous êtes en critique constante et systématiquement en empêchement de la co-construction.* » (pièce DEM n°6).

■■■■■ stigmatise ici l'esprit critique du salarié, frein du collectif mais ne justifie d'aucun propos ou écrit qui serait injurieux, diffamatoire ou excessif, le seul fait de questionner les consignes managériales ou d'émettre des doléances ne pouvant être regardé comme excessif ou diffamatoire.

En outre, même vive, même jugée stérile par l'employeur, la controverse sur les obligations légales qui lui incombent ne saurait être fautive.

Surtout qu'à la barre, l'employeur n'a su expliquer pourquoi, alors qu'un licenciement pour faute grave était envisagé, il a attendu 48 jours pour mettre à pied M. ■■■■■ à titre conservatoire, même s'il est vrai que le service était fermé une partie de l'été.

De son côté, M. ■■■■■ produit des attestations émanant de 6 des 10 participants à la réunion du 08 juillet 2020. Toutes concordantes, elles témoignent que M. ■■■■■ n'a fait qu'intervenir dans les limites garanties par sa liberté fondamentale d'expression (pièces DEM n°24 à 29). Extraits :

► Pièce 26 – M<sup>me</sup> ■■■■■ : « *Si M. ■■■■■ a défendu son avis, argumentant et sollicitant des précisions, il est toujours resté dans un registre de langage adapté. Je n'ai été témoin d'aucun comportement incorrect. Il n'a d'ailleurs jamais été repris oralement ou par écrit ni sanctionné pour quelque erreur ou faute que ce soit. D'autres réunions ont eu lieu les jours et semaines suivantes jusqu'à la fermeture du service le 17 juillet, sans que ne lui soit faite la moindre remarque au sujet de cette réunion.* »

► Pièce n°28 – M<sup>me</sup> ■■■■■ : « *M. ■■■■■ a exprimé avec respect, clairvoyance et ténacité son point de vue, en désaccord avec celui du responsable de site. M. ■■■■■ a souvent été force de proposition lors des réunions d'équipe, toujours dans l'écoute et le respect d'autrui.* »

Enfin, par courrier collectif du 1<sup>er</sup> septembre 2020, 7 salariés du SESSAD ont fait part à leur Direction de leur malaise et de leur incompréhension quant à la procédure de licenciement visant M. ■■■■■ (pièce DEM n°5).

En conséquence, notifié pour faute grave, le licenciement de M. ■■■■■ fondé sur le seul exercice par celui-ci de sa liberté d'expression sans qu'aucun abus ne soit caractérisé est entaché de nullité.

### Sur les conséquences pécuniaires de la nullité

#### Sur la demande de rappel de salaire durant la mise à pied conservatoire

Pendant la mise à pied conservatoire, le salarié dont le contrat a été suspendu n'a pas à être payé puisqu'il n'exécute plus sa prestation de travail.

Si la procédure disciplinaire n'aboutit pas à un licenciement pour faute grave ou faute lourde, la durée de la mise à pied conservatoire doit être assimilée à du temps de travail effectif et donc être réintégrée dans l'ancienneté et le calcul des droits à congés payés. Pareillement, la totalité des jours de mise à pied conservatoire doit faire l'objet du versement d'une rémunération rétroactive.

En l'espèce, M. ■■■■■ a été mis à pied à titre conservatoire du 25 août au 08 septembre 2020 (pièces DEM n°4 et 8).

En dernier lieu, sa rémunération brute mensuelle moyenne était de 1 986,92 euros.



Son licenciement étant frappé de nullité, M. [REDACTED] est légitime à solliciter la restitution des sommes qu'il aurait dû percevoir au cours de cette période.

Partant, le Conseil condamne [REDACTED] à lui verser 982,50 euros à titre de rappel de salaire durant la mise à pied conservatoire et 98,25 euros au titre des congés payés afférents.

#### Sur l'indemnité compensatrice de préavis et les congés payés afférents

Conformément à l'article L.1234-1 du Code du Travail,

« 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 pratiqués 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. »

Conformément à l'article L.1234-5 du Code du Travail,

« 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. »

En l'espèce, justifiant d'une ancienneté de 11 mois et 23 jours, M. [REDACTED] est soumis à un préavis d'un mois.

Son licenciement étant déclaré nul, M. [REDACTED] doit recevoir une indemnité compensatrice de préavis et les congés payés afférents.

De ce fait, le Conseil condamne [REDACTED] à lui verser 1 986,92 euros à titre d'indemnité compensatrice de préavis et 198,69 euros à titre d'indemnité de congés payés sur préavis.

#### Sur l'indemnité légale de licenciement

Il résulte de l'article L.1234-9 du Code du Travail que :

« Le salarié titulaire d'un contrat de travail à durée indéterminée, licencié alors qu'il compte 8 mois d'ancienneté ininterrompus au service du même employeur, a droit, sauf en cas de faute grave, à une indemnité de licenciement » dont les modalités de calcul sont définies à l'article R.1234-2 du même Code.

En l'espèce, licencié pour faute grave, M. [REDACTED] a été privé de l'indemnité de licenciement.

Préavis inclus, il compte une ancienneté de 12 mois et 23 jours pour un salaire de référence de 1 986,92 euros.

Compte-tenu de ce qui précède, le Conseil accueille la demande de M. [REDACTED] de 496,73 euros à titre d'indemnité de licenciement.

#### Sur l'indemnisation du préjudice né de la nullité

L'article L.1235-3-1 du Code du Travail dispose que :

« 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.

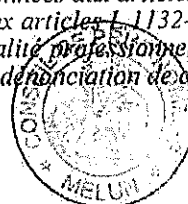
Les nullités mentionnées au premier alinéa sont celles qui sont afférentes à :

1° La violation d'une liberté fondamentale ;

2° Des faits de harcèlement moral ou sexuel dans les conditions mentionnées aux articles L.1152-3 et L.1153-4 ;

3° Un licenciement discriminatoire dans les conditions mentionnées aux articles L.1132-4 et L.1134-4 ;

4° Un licenciement consécutif à une action en justice en matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans les conditions mentionnées à l'article L.1144-3 ou à une dénonciation de crimes et délits ;



5° Un licenciement d'un salarié protégé mentionné aux articles L.2411-1 et L.2412-1 en raison de l'exercice de son mandat ;

6° Un licenciement d'un salarié en méconnaissance des protections mentionnées aux articles L.1225-71 et L.1226-13. L'indemnité est due sans préjudice du paiement du salaire, lorsqu'il est dû en application des dispositions de l'article L.1225-71 et du statut protecteur dont bénéficient certains salariés en application du chapitre Ier du Titre Ier du livre IV de la deuxième partie du Code du Travail, qui aurait été perçu pendant la période couverte par la nullité et, le cas échéant, sans préjudice de l'indemnité de licenciement légale, conventionnelle ou contractuelle. »

En l'espèce, M. [REDACTED] ne souhaite pas réintégrer les effectifs de [REDACTED]

Sur interrogation, M. [REDACTED] a déclaré avoir retrouvé un poste en contrat à durée indéterminée début mars 2021, après 6 mois de recherches.

Considérant sa faible ancienneté au sein de [REDACTED] et sa situation économique actuelle, il convient donc de couvrir la période sans emploi de M. [REDACTED] et de l'indemniser à hauteur de 6 mois de salaire.

Sans que les hypothétiques revenus de substitution n'en soient défalqués, la nullité du licenciement puisant sa source dans la violation d'une liberté fondamentalement garantie par la Constitution.

De là, le Conseil condamne [REDACTED] à payer à M. [REDACTED] la somme de 11 921,52 euros correspondant à 6 mois de salaire à titre de dommages-intérêts en réparation du préjudice résultant de son licenciement nul et ce, sans déduction des éventuels revenus de remplacement.

#### Sur les autres demandes

##### Sur la délivrance des documents sociaux sous astreinte

[REDACTED] sera condamnée à remettre à M. [REDACTED] une attestation Pôle-Emploi, un certificat de travail et un bulletin de salaire conformes au présent jugement sous astreinte de 30 euros par jour de retard pour l'ensemble des documents à compter du 15<sup>ème</sup> jour suivant la notification de la présente décision et ce, durant 30 jours.

Le Conseil de Prud'hommes se réserve le droit de liquider l'astreinte.

##### Sur les intérêts légaux et leur capitalisation

Par application des dispositions des articles R.1452-4 du Code du Travail, 1231-6 et 1231-7 du Code Civil, la convocation du défendeur devant le Bureau de conciliation et d'orientation – ici le 20 janvier 2021 – constitue le point de départ des intérêts moratoires sur les sommes d'origine contractuelle et la date du jugement – ici le 16 février 2022 – pour les intérêts moratoires sur les sommes ayant la nature de dommages-intérêts.

L'article 1343-2 du Code Civil arrête que :

« 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. »

La demande ayant été formée judiciairement, il y a lieu, suivant l'article précité, d'ordonner la capitalisation des intérêts à compter de la présente décision.

Celle-ci portera sur des intérêts dus au moins pour une année entière et le point de départ sera fixé au jour du prononcé du jugement.

##### Sur l'exécution provisoire

L'article 515 du Code de Procédure Civile prévoit que l'exécution provisoire peut être ordonnée, à l'initiative des parties ou d'office, chaque fois que le juge l'estime nécessaire et compatible avec la nature de l'affaire.

L'exécution provisoire autre que celle dont le salarié bénéficie déjà par le jeu de l'article R.1454-28 du Code du Travail n'est pas nécessaire en l'espèce.

De fait, la requête de M. [REDACTED] à ce titre, sera rejetée.

##### Sur les dépens et les frais irrépétibles

[REDACTED] qui succombe, sera condamnée aux dépens de la présente instance.



En outre, l'Association devra payer à M. [REDACTED] la somme de 1 500 euros au titre de l'article 700 du Code de Procédure Civile.

**PAR CES MOTIFS,**

Le conseil de prud'hommes de MELUN, section Activités diverses, après en avoir délibéré conformément à la Loi, statuant par jugement Contradictoire, rendu en premier ressort et par mise à disposition au greffe conformément à l'article 450 alinéa 2 du code de procédure civile,

**JUGE** nul le licenciement de Monsieur [REDACTED] prononcé en violation de sa liberté fondamentale d'expression,

**CONDAMNE** [REDACTED] à verser à Monsieur [REDACTED] les sommes suivantes :

- 982,50 euros à titre de rappel de salaire durant la mise à pied conservatoire ;
- 98,25 euros au titre des congés payés afférents ;
- 1 986,92 euros à titre d'indemnité compensatrice de préavis ;
- 198,69 euros à titre d'indemnité de congés payés sur préavis ;
- 496,73 euros à titre d'indemnité de licenciement ;
- 11 921,52 euros à titre de dommages-intérêts pour licenciement nul,

**ORDONNE** à [REDACTED] de délivrer à Monsieur [REDACTED] une attestation Pôle-Emploi, un certificat de travail et un bulletin de salaire conformes au présent jugement,

**DIT** que cette remise sera assortie d'une astreinte de 30 euros par jour de retard pour l'ensemble des documents, pendant 30 jours, à compter du 15<sup>ème</sup> jour suivant la notification de la présente décision,

**DIT** que le Conseil de Prud'hommes se réserve le droit de liquider l'astreinte,

**DIT** que les créances salariales produiront intérêts au taux légal à compter du 20 janvier 2021,

**DIT** que les créances de nature indemnitaire produiront intérêts au taux légal à compter du 16 février 2022,

**ORDONNE** la capitalisation des intérêts à compter du présent jugement,

**CONDAMNE** [REDACTED] à verser à Monsieur [REDACTED] la somme de 1 500 euros au titre de l'article 700 du Code de Procédure Civile,

**DIT** n'y avoir lieu à exécution provisoire de la décision sur le fondement de l'article 515 du Code de Procédure Civile,

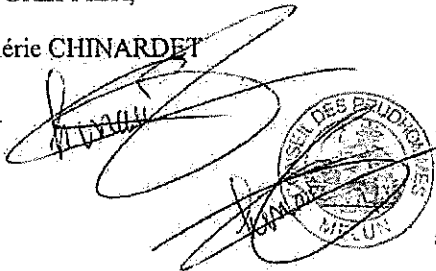
**FIXE** le salaire de Monsieur [REDACTED] à la somme de 1 986,92 euros

**CONDAMNE** [REDACTED] aux éventuels dépens et frais d'exécution.

Ainsi fait, jugé et mis à disposition au greffe de la juridiction le 16 Février 2022.

LE GREFFIER,

Valérie CHINARDET



EN CONSÉQUENCE  
La République Française mande et craonne  
A tous titulaires sur le requi de mettre le présent  
jugement à exécution  
Aux Procureurs Généraux et aux Procureurs de la  
République près les Tribunaux de Grande Instance de Melun  
A tous Commandants, Prud'hommes, et Juges publics  
du Tribunal de Grande Instance de Melun, lesdits juges requis.  
En la décharge de la présente, lesdits juges ont été agréés par le  
président du greffe.  
Pour copie certifiée conforme à l'original revêtu de la  
formule exécutoire par le Directeur de greffe sous-greffe  
Le Directeur de greffe

LE PRÉSIDENT,

Alexandra VITIELLO

