

CONSEIL DE PRUD'HOMMES
DE NICE
5, rue Provana de Leyni
06000 NICE

REPUBLIQUE FRANCAISE
AU NOM DU PEUPLE FRANCAIS

1222 des Tribunaux de Commerce de France - NICE

JUGEMENT DE DEPARTAGE
PRONONCE LE 20 Juin 2019

RGN° N° RGF 18/00012 - N° Portalis
DCS3-X-B7C-BUU7

Audience de plaidoirie le 28 Mars 2019

SECTION Commerce

Morcieu
né le
Lieu de naissance : NICE
Nationalité : française

AFFAIRE :

Bureau
06100 NICE
Profession : Equipier polyvalent
Représenté par Me Fabio FERRANTELLI (Avocat au barreau de
NICE) substituant la SELARL POLI MONDOLONI ROMANI &
ASSOCIES

contre

SARL MAT à l'enseigne MC
DONALD'S

DEMANDEUR

MINUTE N° 19/00473

SARL MAT à l'enseigne MC DONALD'S en la personne de son
représentant légal
N° SIRET : 822 072 492 00025
Centre Commercial TNL
15 Boulevard Général Louis Delfino
06300 NICE
Représentée par Me Cédric DUVAL (Avocat au barreau d'AIX EN
PROVENCE)

DECISION Contradictoire

premier ressort

DEFENDEUR

Notification le : 21/06/2019 - 10 P

Expédition revêtue de la formule
exécutoire à

COPIE POLE EMPLOI (O/N):

- Composition du bureau de Département section lors des débats
Monsieur Guillaume SAINT-CRICQ, Président Juge départiteur
Monsieur Stéphane CENATIEMPO, Assesseur Conseiller (S)
Assistés lors des débats de Madame Brigitte VANDENBROUCKE,
Greffier

- Décision prononcée conformément à l'article 453 du code de procédure
civile en présence de Madame Nadine BLAIRE, Greffier par mise
à disposition au Greffe, la minute étant signée par le Président et le Greffier.

OBJET DE LA DEMANDE :

Demande initiale par saisine du 09 Janvier 2018

PROCEDURE :

saisi le Conseil le 09 Janvier 2018

Les parties ont été convoquées pour le bureau de conciliation et d'orientation du 04 Avril 2018 devant lequel elles ont comparu.

L'affaire a été renvoyée devant la mise en état du 18/07/2018 avec délais de communication de pièces et conclusions fixés aux parties.

L'affaire a été renvoyée devant le bureau de jugement du 12/10/2018 pour plaidoirie.

A cette audience, le Conseil a entendu les explications des parties et mis l'affaire en délibéré jusqu'au 25 Janvier 2019

A cette date, le Conseil s'est déclaré en partage de voix.

Les parties ont été avisées par notification du procès-verbal de partage de voix par lettre recommandée avec avis de réception en date du 31/01/2019 les convoquant pour l'audience de départage du 28 février 2019.

A cette audience, l'affaire a été renvoyée au 28/03/2019.

A cette dernière audience, les parties ont comparu comme indiqué en première page ;

Après avoir entendu les parties en leurs explications, l'affaire a été mise en délibéré.

Les parties ont été avisées que le prononcé de la décision aurait lieu par mise à disposition au Greffe le 20 Juin 2019 .

EXPOSE DU LITIGE

a été embauché par contrat de travail à durée indéterminée à compter du 17 janvier 2008 à temps complet puis à temps partiel par l'établissement à l'enseigne Mac Donald's.

Il a été recruté en qualité d'équipier polyvalent poste qu'il occupait à la date de son licenciement.

La SAS MAT a repris l'exploitation du restaurant mac Donald's en franchise.

Le 10 novembre 2017, a été convoqué en vue d'un entretien préalable à un licenciement avec mise à pied conservatoire à compter du 9 Novembre 2017.

Le 28 Novembre 2017, par lettre recommandée avec accusé de réception, celui-ci était informé de son licenciement sans préavis pour faute grave, la lettre étant motivée de la manière suivante :

« ... Cependant, le jeudi 7 Novembre 2017, vers 10H10, alors que vous débutiez votre quart de travail à 10H30, Mr BUHAGIAR Gilles, directeur du restaurant, s'est rendu aux toilettes et vous a vu assis sur une chaise dans les vestiaires. En passant devant vous, le directeur a remarqué une grande boisson « ice-tea » au sol juste à côté de votre chaise ainsi qu'un sandwich egg cheese posé sur vos jambes, dissimulé sous votre téléphone. Mr BUHAGIAR vous a demandé si vous avez réglé votre sandwich et votre boisson et vous lui avez répondu positivement. Le directeur s'est rendu, en votre compagnie, au comptoir afin de consulter les transactions enregistrées par la caisse mais aucun sandwich egg cheese et grande boisson ice tea n'avaient été enregistrés. Vous n'avez pas respecté les procédures repas en vigueur dans votre restaurant alors que vous les connaissiez. Un tel manquement est incompatible avec la gestion et le fonctionnement normal de notre établissement. De plus, vous avez menti délibérément à votre supérieur afin de dissimuler le vol de ces produits. Votre comportement est inacceptable dans l'exercice de vos fonctions. Ainsi, compte tenu de la gravité des faits qui vous sont reprochés, nous vous informons que nous avons décidé de vous licencier pour faute grave ».

Par requête en date du 9 janvier 2018, M. _____ a saisit le conseil des prud'hommes en vue de voir, avec le bénéfice de l'exécution provisoire :

Dire et juger nul et sans cause réelle et sérieuse le licenciement de M. _____

Condamner la SAS MAT au paiement des sommes suivantes :

- 850, 86 euros au titre d'un rappel de salaire sur 13e mois
- 84, 12 euros au titre des congés payés afférents
- 567 euros au titre du rappel de salaire sur mise à pied conservatoire
- 56, 70 euros au titre des congés payés afférents
- 2552, 60 euros au titre de l'indemnité compensatrice de préavis
- 255, 26 euros au titre des congés payés afférents
- 2051, 60 euros au titre de l'indemnité de licenciement
- 20 000 euros au titre des dommages et intérêts pour licenciement sans cause réelle et sérieuse
- 3000 euros au titre de l'article 700 du code de procédure civile
- remise des documents de fin de contrat rectifiés sous astreinte de 100 euros par jour

Un procès-verbal de départage était établi le 25 janvier 2019.

Lors de l'audience sur départage, M. _____, suivant conclusions développées oralement par son conseil, a réitéré ses demandes. Il expose que le licenciement s'inscrit dans le cadre d'un témoignage effectué pour des faits de harcèlement et est donc atteint de nullité par application de l'article L 1152-2 du code du travail.

Il fait valoir de surcroit que le licenciement est dépourvu de cause réelle et sérieuse, les faits de vol n'étant pas constitués et établis, A ayant effectivement payé la nourriture qu'il consommait. Par ailleurs, la sanction prononcée avait un caractère disproportionné s'agissant de la simple consommation de marchandise pour une valeur de 2 euros dans un restaurant alors qu'_____ dispose d'une ancienneté importante et en l'absence d'antécédents disciplinaires dont l'employeur pourrait se prévaloir. S'agissant de la demande de dommages et intérêts, _____ entend contester l'application du barème issu de l'ordonnance du 22 Septembre 2017 et codifié à l'article L 1235-3 du code du travail, en se fondant sur sa contrariété avec la convention n° 158 de la convention de l'OIT et l'article 24 de la charte sociale européenne.

La SAS MAT, suivant conclusions développées oralement par son conseil, fait valoir que le licenciement pour faute grave était établi, le vol commis par un salarié constituant de manière constante une faute grave rendant impossible le maintien de la relation de travail. Il était mis en évidence sa mauvaise foi, _____ utilisant un stratagème afin de justifier sa consommation obtenue de manière illicite et en trompant, par des manoeuvres,

la salariée en charge de la caisse. Il est soutenu en outre que celui-ci avait déjà fait l'objet de sanctions disciplinaires et qu'il n'existe aucun lien entre la procédure de licenciement et une attestation versée dans le cadre d'une autre procédure de licenciement, concernant un autre salarié. S'agissant de l'application du barème, il est exposé que l'ordonnance du 22 Septembre 2017 a été validée par le conseil constitutionnel et que celle-ci doit s'appliquer. Il est enfin soutenu que M^s [redacted] ne justifie pas d'un préjudice en lien avec son licenciement, exerçant par ailleurs un autre emploi.

Il est renvoyé aux écritures des parties pour plus amples exposé du litige.

L'affaire a été mise en délibéré par mise à disposition au greffe, la date fixée ayant été prorogée

MOTIFS DE LA DECISION

Sur la nullité du licenciement

Aux termes de l'article L 1152-2 du code du travail :

« Aucun salarié, aucune personne en formation ou en stage ne peut être sanctionné, licencié ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire, directe ou indirecte, notamment en matière de rémunération, de formation, de reclassement, d'affectation, de qualification, de classification, de promotion professionnelle, de mutation ou de renouvellement de contrat pour avoir subi ou refusé de subir des agissements répétés de harcèlement moral ou pour avoir témoigné de tels agissements ou les avoir relatés. »

En l'espèce, Mr I [redacted] soutient que le licenciement a été prononcé suite à une attestation rédigée dans le cadre d'un autre contentieux, en l'espèce, une attestation rédigée en faveur de Mr VERNIERIS le 10 juillet 2017, cette attestation ayant été découverte par l'employeur courant Octobre suite au versement de la pièce dans la procédure.

En l'espèce, le lien de causalité entre le licenciement et l'attestation n'est pas suffisamment établi même s'il existe une attestation de la part de Mr [redacted] dénonçant des faits de harcèlement moral de la part de direction.

Il y a lieu en effet de constater que l'attestation a été rédigée au mois de juillet 2017 et donc dans un temps lointain de la mesure, qu'elle est peu circonstanciée quant aux faits réitérés devant caractériser l'existence d'un harcèlement moral et surtout que la lettre de licenciement vise des faits précis qui ne peuvent être mis en relation avec une procédure judiciaire. Enfin, il est versé aux débats une coupure de presse « viré pour 2 euros » de Nice Matin où Mr [redacted], interrogé sur les circonstances de son licenciement, ne fait pas état d'un lien de causalité entre la sanction prononcée et l'attestation susvisée.

Dans ces circonstances, la preuve du caractère discriminatoire et illicite de la mesure disciplinaire n'est pas suffisamment établie et il ne sera pas fait droit à la demande de nullité du licenciement

Sur la faute grave

Il résulte des dispositions de l'article L 1234-1 du Code du travail que la faute grave est celle d'une importance telle qu'elle rend impossible le maintien du salarié dans l'entreprise pendant la durée du préavis.

La preuve de la faute grave incombe à l'employeur, conformément aux dispositions des articles 1315 du Code civil et 9 du Code de procédure civile.

Aux termes de l'article L 1235-1 du Code du Travail, le juge, pour apprécier le caractère réel et sérieux des motifs de licenciement invoqués par l'employeur, forme sa conviction au vu des éléments fournis par les parties, et au besoin après toutes mesures d'instruction qu'il estime utiles, et, si un doute persiste, il profite au salarié.

Il convient de relever que la lettre de licenciement est motivée d'une part par le fait d'avoir consommé des aliments du restaurant en dehors des procédures en vigueur et d'autre part par la dissimulation mensongère de cette consommation.

Si le vol constitue en principe une faute grave, il convient de constater qu'en l'espèce il n'y a pas eu de la part du salarié l'intention d'une soustraction frauduleuse mais la volonté de consommer des produits vendus par l'établissement pour une somme dérisoire en dehors des procédures en vigueur dans l'établissement.

S'agissant de la volonté de dissimulation, les attestations produites et notamment celle de la salariée en charge de l'encaissement le jour des faits sont divergentes et ne permettent pas d'établir la réalité de la dissimulation illicite qui lui est reprochée, étant rappelé que le doute profite au salarié.

Eu égard au préjudice très faible évalué à 2 euros, pouvant résulter de l'acte reproché, il apparaît que la sanction du licenciement pour faute grave revêt un caractère disproportionné et n'est pas d'une importance telle qu'elle rend impossible le maintien du salarié dans l'entreprise, les faits disciplinaires qui sont évoqués étant anciens et ne pouvant être rappelés compte tenu du délai de prescription à l'appui d'une nouvelle sanction.

Dans ces conditions, il sera jugé que le licenciement est dépourvu d'une cause réelle et sérieuse et il sera fait droit aux demandes de rappel de salaire et d'indemnité compensatrice de préavis et de l'indemnité légale de licenciement ;

S'agissant de la prime de 13e mois, il est exposé par l'employeur que l'attribution de cette prime réponde à des considérations précises :

- une condition d'ancienneté d'au moins 12 mois au 30 novembre de l'année concernée
- une condition de présence à l'effectif au jour du versement, à savoir le 31 décembre de l'année concernée
- l'absence de versement au prorata du temps de présence en cas de départ en cours

Il est cependant constant que la prime de 13e mois reste due en cas de licenciement dépourvu de cause réelle et sérieuse, le départ de l'entreprise n'étant imputable qu'à l'employeur. En revanche, la demande au titre de l'indemnité de congés payés sera écartée dans la mesure où il résulte de l'accord collectif applicable que la prime de 13e mois ne fait pas partie de la rémunération totale notamment en ce qui concerne l'indemnité de congés payés.

Sur la conventionnalité du barème

Il résulte de L. 1235-3 du code du travail que « 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 un tableau »

Il s'ensuit qu'en cas d'absence de réintégration, le salarié peut prétendre à une indemnisation dont le montant est encadré en fonction selon la taille de l'entreprise et l'ancienneté de celui-ci.

Il est soutenu par Mr I que cette disposition serait contraire à l'article 10 de la convention n°158 de l'OIT ainsi qu'à l'article 24 de la charte sociale européenne révisée, en ne permettant pas d'assurer une indemnité adéquate ou une réparation appropriée en cas de licenciement sans motif valable

Il convient de rappeler que, dans une décision 2018-761 du 21 mars 2018, le conseil constitutionnel, saisi de la constitutionnalité de l'article L 1235-3 dans sa rédaction résultant du 7° du paragraphe I de l'article 11 de la loi déferée, a estimé qu'en fixant un référentiel obligatoire pour les dommages et intérêts alloués par le juge en cas de licenciement sans cause réelle et sérieuse, le législateur a entendu renforcer la prévisibilité des conséquences qui s'attachent à la rupture du contrat de travail, poursuivant ainsi un objectif d'intérêt général. Le conseil a également relevé que l'indemnité ainsi encadrée a été déterminée en fonction des « moyennes constatées » des indemnités accordées par les juridictions. Par ailleurs, conformément aux dispositions de l'article L. 1235-1 du code du travail, ces maximums ne sont pas applicables lorsque le licenciement est entaché d'une nullité résultant de la violation d'une liberté fondamentale, de faits de harcèlement moral ou sexuel, d'un licenciement discriminatoire ou consécutif à une action en justice, d'une atteinte à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, de la dénonciation de crimes et délits, de l'exercice d'un mandat par un salarié protégé ou des protections dont bénéficient certains salariés.

Le conseil constitutionnel a ajouté que, dans la mesure où le principe d'égalité n'impose pas au législateur de traiter différemment des personnes placées dans des situations différentes, celui-ci n'était pas tenu, de fixer un barème prenant en compte l'ensemble des critères déterminant le préjudice subi par le salarié licencié. En revanche, il appartient au juge, dans les bornes de ce barème, de prendre en compte tous les éléments déterminant le préjudice subi par le salarié licencié lorsqu'il fixe le montant de l'indemnité due par l'employeur.

Le conseil constitutionnel, saisi sur le fondement de l'article 61 de la constitution, ne s'est pas prononcé sur la conformité au droit international des dispositions susvisées.

Sur le contrôle de conventionnalité au titre de l'article 24 de la charte sociale européenne révisée

L'article 24 de la charte sociale européenne révisée instaure un droit à la protection en cas de licenciement :

« En vue d'assurer l'exercice effectif du droit à la protection en cas de licenciement, les parties s'engagent à reconnaître :

a. le droit des travailleurs à ne pas être licenciés sans motif valable lié à leur aptitude ou conduite, ou fondé sur les nécessités de fonctionnement de l'entreprise, de l'établissement ou du service ;

b. le droit des travailleurs licenciés sans motif valable à une indemnité adéquate ou à une autre réparation appropriée.

A cette fin les Parties s'engagent à assurer qu'un travailleur qui estime avoir fait l'objet d'une mesure de licenciement sans motif valable ait un droit de recours contre cette mesure devant un organe impartial. »

Se pose dans un premier temps la question de savoir si cette disposition est directement applicable et peut être directement invoquée dans le cadre d'un litige entre particuliers ou s'il ne crée que des obligations à l'égard de l'Etat ou de l'autorité compétente chargée de mettre en œuvre les droits et obligations qui sont garantis par l'accord international.

Il est constant que l'effet direct d'une convention internationale doit s'analyser à l'aune de l'économie générale de l'acte, de l'intention exprimée par les parties et de ses termes, l'absence d'effet direct ne pouvant être déduite de la seule circonstance que la stipulation désigne les États parties comme sujets de l'obligation qu'elle définit.

Dans un arrêt rendu le 10 février 2014, le Conseil d'Etat a jugé que les stipulations de l'article 24, dont l'objet n'est pas de régir exclusivement les relations entre les États et qui

ne requièrent pas l'intervention d'aucun acte complémentaire pour produire des effets à l'égard des particuliers, peuvent être invoquées utilement.

Il convient cependant de rappeler que, dans une ordonnance rendue en référé en date du 7 décembre 2017, la haute juridiction, saisie d'une possible contrariété entre l'ordonnance et l'article 24 de la charte, a jugé qu'il ne résulte ni des stipulations invoquées, ni, en tout état de cause, de l'interprétation qu'en a donnée le comité européen de droits sociaux dans sa décision du 8 septembre 2016, qu'elles interdiraient aux Etats signataires de prévoir des plafonds d'indemnisation inférieurs à vingt-quatre mois de salaire en cas de licenciement sans cause réelle et sérieuse.

La haute juridiction a ajouté que si les nouvelles dispositions de l'article L. 1235-3 du code du travail prévoient la possibilité, pour le juge, de "tenir compte" dans la détermination du montant de l'indemnité, le cas échéant, des indemnités de licenciement versées à l'occasion de la rupture du contrat de travail, elles ne lui imposent nullement, en énonçant cette faculté, de déduire du montant finalement accordé au salarié licencié sans cause réelle et sérieuse, qui ne saurait d'ailleurs être inférieur au minimum prévu, le montant de ces indemnités. Enfin, il a été considéré qu'en fixant des montants minimaux et maximaux de l'indemnisation du licenciement sans cause réelle et sérieuse en fonction des seuls critères de l'ancienneté du salarié dans l'entreprise et des effectifs de celle-ci, les auteurs de l'ordonnance n'ont pas entendu faire obstacle à ce que le juge détermine, à l'intérieur de ces limites, le montant de l'indemnisation versée à chaque salarié en prenant en compte d'autres critères liés à la situation particulière de celui-ci.

S'agissant de la possibilité d'invoquer directement l'article 24 dans un litige opposant des particuliers, en l'espèce le salarié et un employeur, cette possibilité n'est pas prévue par la charte.

D'une part, il convient de noter que le mécanisme instauré à l'article A de la partie III de la Charte sociale européenne intitulé « Engagements » confère aux Etats une liberté et une marge de manœuvre importante dans la transposition et la mise en œuvre effective des droits :

« 1°. Sous réserve des dispositions de l'article B ci-dessous, chacune des Parties s'engage :

a) à considérer la partie I de la présente Charte comme une déclaration déterminant les objectifs dont elle poursuivra par tous les moyens utiles la réalisation, conformément aux dispositions du paragraphe introductif de ladite partie ;

b) à se considérer comme liée par six au moins des neuf articles suivants de la partie II de la Charte : articles 1, 5, 6, 7, 12, 13, 16, 19 et 20 ;

c) à se considérer comme liée par un nombre supplémentaire d'articles ou de paragraphes numérotés de la partie II de la Charte, qu'elle choisira, pourvu que le nombre total des articles et des paragraphes numérotés qui la lient ne soit pas inférieur à seize articles ou à soixante-trois paragraphes numérotés ;

2°. Les articles ou paragraphes choisis conformément aux dispositions des alinéas b et c du paragraphe 1 du présent article seront notifiés au Secrétaire général du Conseil de l'Europe lors du dépôt de l'instrument de ratification, d'acceptation ou d'approbation ;

3°. Chacune des Parties pourra, à tout moment ultérieur, déclarer par notification adressée au Secrétaire général qu'elle se considère comme liée par tout autre article ou paragraphe numéroté figurant dans la partie II de la Charte et qu'elle n'avait pas encore accepté conformément aux dispositions du paragraphe 1 du présent article. Ces engagements ultérieurs seront réputés partie intégrante de la ratification, de l'acceptation ou de l'approbation et porteront les mêmes effets dès le premier jour du mois suivant l'expiration d'une période d'un mois après la date de la notification. »

D'autre part, la charte contient des engagements juridiques de caractère international dont l'application est soumise au seul contrôle visé par la partie IV, c'est-à-dire au contrôle du comité européen des droits sociaux qui ne constitue pas un organe

juridictionnel et les résolutions adoptées par le conseil des ministres ne valent recommandation qu'à l'égard des Etats parties à la convention.

Enfin, toujours à l'aune de l'annexe qui vient préciser les droits garantis, l'indemnité ou toute autre réparation appropriée en cas de licenciement sans motif valable doit être déterminée par la législation ou la réglementation nationales, par des conventions collectives ou de toute autre manière appropriée aux conditions nationales.

Dans ces conditions, eu égard à l'économie générale de la charte, des termes utilisés, de l'intention exprimée par les parties, s'il peut être considéré que les stipulations de l'article 24 ont un effet direct à l'égard de l'Etat partie en charge d'assurer l'effectivité des droits qui y sont retranscrits, elles ne peuvent être directement invoquées dans les relations entre particuliers, de telle sorte que le moyen tiré de la violation de cette disposition sera écarté.

Sur la conventionnalité au regard de l'article 10 de la convention n° 158 de l'OIT

Il résulte de l'article 10 de la convention n° 158 de l'OIT que si les organismes mentionnés à l'article 8 de la présente convention arrivent à la conclusion que le licenciement est injustifié, et si, compte tenu de la législation et de la pratique nationales, ils n'ont pas le pouvoir ou n'estiment pas possible dans les circonstances d'annuler le licenciement et/ou d'ordonner ou de proposer la réintégration du travailleur, ils devront être habilités à ordonner le versement d'une indemnité adéquate ou toute autre forme de réparation considérée comme appropriée.

Les organismes visés à l'article 8 sont un tribunal ou un arbitre présentant des garanties d'impartialité.

Il est constant que les dispositions claires et précises de la convention n° 158 de l'OIT sont directement applicables, y compris dans les relations juridiques entre particuliers.

Il s'ensuit qu'en cas de licenciement justifié, une indemnité adéquate ou toute autre forme de réparation considérée comme appropriée pourra être ordonnée.

Si le barème poursuit un objectif nécessaire de prévisibilité du droit, objectif d'intérêt général comme l'a souligné le conseil constitutionnel, les plafonds retenus doivent être écartés lorsque l'indemnité allouée ne constitue pas une réparation adéquate du préjudice subi résultant du licenciement injustifié notamment au regard de la situation particulière morale ou matérielle du particulier, en particulier de son âge, de son handicap, de ses charges de famille et que les possibilités de modulation de l'indemnisation dans les plafonds prévus par la loi ne permettant manifestement pas d'atteindre une réparation appropriée par rapport au préjudice réellement éprouvé, lequel ne peut dépendre que de l'ancienneté. Ainsi, le juge reste tenu de vérifier, dans le cadre du contrôle de conventionnalité et conformément au principe de légalité fondé sur la primauté des traités et accords internationaux sur les textes internes, si l'application du barème aurait manifestement pour effet de priver le salarié d'une indemnité adéquate ou d'une réparation appropriée au regard du préjudice réellement éprouvé à la suite d'un licenciement injustifié.

En l'espèce, Mr [redacted] disposait d'une ancienneté de 9 ans et sollicite une indemnisation correspondant à 23 mois de salaire. Il fait état d'une situation de vacance d'emploi, contestée par l'employeur et d'un préjudice psychologique.

Il convient cependant de constater que Mr [redacted] ne démontre pas suffisamment en quoi l'application du barème prévu par l'article L. 1253-3 du code du travail, instaurant un plafond de 9 mois ne permettrait pas d'assurer une réparation adéquate ou appropriée du préjudice réellement subi, n'apportant que très peu d'éléments sur les conséquences du licenciement sur sa situation personnelle.

Dans ces conditions, il n'y a pas lieu d'écarter les dispositions de l'article L 1235-3 du code du travail et d'allouer une indemnité qui, compte tenu des difficultés du demandeur pour retrouver un emploi et d'une situation d'handicap, sera limitée à 9 mois du salaire brut.

Sur la demande de remise de documents :

Il convient d'ordonner la remise de bulletins de salaire à Mr _____, ainsi que d'un certificat de travail et d'une attestation destinée à POLE EMPLOI rectifiés, sans que le prononcé d'une astreinte apparaisse nécessaire.

Sur les autres demandes

Il convient de dire que les sommes sus-visées produiront intérêt au taux légal conformément aux dispositions de l'article 1153 du Code civil et de faire application de celles de l'article 1154 du même code.

Il apparaît équitable de condamner la SAS MAT à payer à Mr I _____ une indemnité destinée à couvrir les frais non compris dans les dépens qu'il a ou engagé pour assurer la défense de ses intérêts et qu'il convient de fixer à 1800 euros.

Il convient de rappeler que conformément aux dispositions de l'article R 1454-28 du code du travail, le jugement qui ordonne le paiement de sommes dues au titre des rémunérations et indemnités mentionnées au 2° de l'article R 1454-14 est de droit exécutoire à titre provisoire dans la limite de neuf mois de salaire.

Compte tenu de l'ancienneté du litige, il convient d'ordonner l'exécution provisoire sur l'ensemble des chefs du dispositif.

PAR CES MOTIFS

Le juge départiteur, statuant seul, après avoir pris l'avis des conseillers présents, publiquement par mise à disposition au greffe, par jugement contradictoire, et en premier ressort :

Condamne la SAS MAT à payer à Mr _____ les sommes suivantes :

à titre d'indemnité de préavis : 2461, 62 € brut

à titre de congés payés afférents : 246, 16€ brut

à titre de la prime de 13emois : 850, 86 euros brut

à titre d'indemnité légale de licenciement : 2051, 60 euros brut

à titre de rappel de salaires : 567 € brut

à titre de congés payés afférents : 57 € brut

à titre de dommages et intérêts pour licenciement sans cause réelle et sérieuse : 7385, 76€ brut

en application des dispositions de l'article 700 du Code de procédure civile : 1 800 €

Dit que ces sommes produiront intérêt au taux légal conformément aux dispositions de l'article 1153 du Code civil et que les intérêts seront capitalisés conformément aux dispositions de l'article 1154 du même code.

Ordonne la remise d'un certificat de travail rectifié conformément au présent jugement et d'une attestation rectifiée destinée à POLE EMPLOI, sans qu'il y ait lieu de prononcer une astreinte

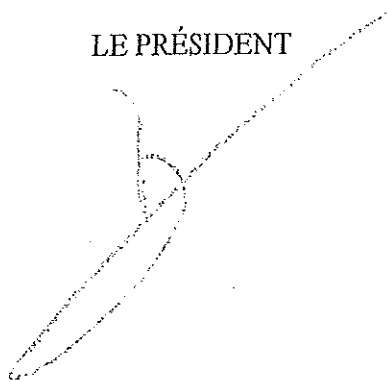
Condamne la SAS MAT aux dépens

Ordonne l'exécution provisoire l'ensemble de l'ensemble des dispositions

LE GREFFIER



LE PRÉSIDENT



RG N° N° RG F 18/00012 - N° Portalis DCS3-X-B7C-BUU7
Décision N° 19/00473
du 20 Juin 2019

MANDAMENT

En conséquence, La République Française mande et ordonne à tous huissiers de Justice, sur ce requis, de mettre ladite décision à exécution, aux procureurs Généraux et aux Procureurs de la République près les Tribunaux de Grande Instance d'y tenir la main, à tous Commandants et Officiers de la Force Publique de prêter main forte lorsqu'ils en seront légalement requis.

En foi de quoi, la présente décision a été signée par MM. Les Président et Greffier ; la première expédition comportant la formule exécutoire est signée par le Directeur de greffe du Conseil de Prud'Hommes de NICE et délivrée

à Mo ...

sur sa réquisition et conformément à la Loi.

De Directeur de greffe,
