

CONSEIL DE PRUD'HOMMES

CS 30050
16 rue Colonel Fabien
76084 LE HAVRE CEDEX

**RÉPUBLIQUE FRANÇAISE
AU NOM DU PEUPLE FRANÇAIS**

JUGEMENT du 10 SEPTEMBRE 2019

RG N°F 18/00413 - N° Portalis
DCZI-X-B7C-363

SECTION Commerce

AFFAIRE

contre

N° MINUTE 19/140

DEMANDEUR

Monsieur [REDACTED]
[REDACTED]
[REDACTED]

Profession [REDACTED]

Assisté de maître Karim BERBRA (avocat au barreau de Rouen)

DÉFENDEUR

[REDACTED] en la
personne de son représentant légal
[REDACTED]
[REDACTED]

Représenté par maître Xavier d'HALESCOURT (avocat au barreau
du Havre) substituant maître Alexandre FAVARO (avocat au
barreau de Marseille)

COMPOSITION DU BUREAU DE JUGEMENT

Lors des débats et du délibéré

Mme Claude DELACOUR, Président Conseiller (S)
M. David GOUBELLE, Assesseur Conseiller (S)
M. Christophe CAHOREAU, Assesseur Conseiller (E)
M. Michel DERLY, Assesseur Conseiller (E)
Assistés lors des débats de M. Nicolas NANCY, Greffier

DÉBATS

à l'audience du 25 juin 2019

JUGEMENT

Mis à disposition des parties au greffe le 10 septembre 2019

PROCÉDURE

Par requête reçue au greffe de la juridiction le 9 octobre 2018, Monsieur [REDACTED] a fait appeler la [REDACTED] devant la section commerce du conseil de prud'hommes. Le greffe, en application de l'article R.1452-4 du code du travail, a convoqué le défendeur par lettre recommandée avec accusé de réception du 9 octobre 2018, pour l'audience du bureau de conciliation et d'orientation du 13 novembre 2018.

La demande initiale est la suivante :

- dire et juger que le licenciement est nul, ou en tout état de cause, sans cause réelle et sérieuse,
- en conséquence, condamner la société [REDACTED] au paiement des sommes suivantes :

- 35 000 euros à titre de dommages et intérêts pour licenciement nul ou, en tout état de cause, sans cause réelle et sérieuse,

- ordonner la remise des documents de fin de contrat rectifiés (attestation pôle emploi, certificat de travail, solde de tout compte, bulletin de paie y afférent) au regard des dispositions du jugement à intervenir, sous astreinte de 75 euros par document et par jour de retard à compter du 8ème jour suivant la notification du jugement à intervenir, le conseil se réservant le droit de liquider l'astreinte,

- 2 500 euros au titre de l'article 700 du code de procédure civile,

- ordonner l'exécution provisoire de la décision à intervenir pour son entier dispositif, nonobstant appel et constitution de garantie,

- condamner l'employeur aux entiers dépens de l'instance.

La convocation a également informé le défendeur que des décisions exécutoires pourraient, même en son absence, être prises contre lui par le bureau de conciliation et d'orientation.

En l'absence de conciliation, l'affaire a été renvoyée verbalement avec émargement au dossier à l'audience de mise en état du 26 mars 2019, renvoyée verbalement avec émargement au dossier à l'audience de mise en état du 4 juin 2019.

A cette audience, les parties ont indiqué que l'affaire était en état d'être plaidée.

Le défendeur a réclamé au conseil ce qui suit :

- entendre la juridiction

- dire et juger que l'inaptitude a été régulièrement constatée et en tout état de cause que ce constat ne peut être remis en cause devant la présente juridiction, faute de recours formé contre l'avis litigieux dans les formes et délai requis, de sorte que le licenciement ne peut être considéré comme frappé de nullité pour cette raison,

- dire et juger qu'en l'état de la mention expresse d'une dispense de reclassement, les griefs formulés par Monsieur [REDACTED] pour soutenir un licenciement dénué de cause réelle et sérieuse quant à la consultation des délégués du personnel ou la mention par le médecin du travail de la capacité à suivre une formation, ne peuvent être retenus, de sorte que le licenciement ne peut être considéré comme dénué de cause réelle et sérieuse pour ces raisons,

- dire et juger que la réparation d'un licenciement sans cause réelle et sérieuse à raison de la faute commise par l'employeur ayant contribué à la réalisation de l'accident à l'origine de l'inaptitude, se fait selon les dispositions de droit commun et hors la prise en compte des préjudices appelant réparation au titre de la législation professionnelle, relevant de la juridiction de sécurité sociale, le cas échéant en prononçant à surseoir à statuer dans l'attente de l'issue de l'action en reconnaissance de faute inexcusable,

- dire et juger à cet égard que la réparation allouée à raison du licenciement, seule en la cause, doit être ordonnée au regard du barème prévu à l'article L 1335-3 du code du travail et hors les dérogations prévues à l'article L 1235-3-1 du même code, ou du moins et en tout état de cause dans les proportions bien moindres que les sommes sollicitées, dans la mesure où Monsieur [REDACTED] ne justifie pas de ses demandes à hauteur des prétentions formulées,

- dire et juger que la délivrance de documents de rupture rectifiés ne s'impose pas en l'espèce, ou du moins qu'aucun élément n'impose d'assortir cela d'une astreinte,

par conséquent,

- A titre principal,

- débouter Monsieur [REDACTED] de l'ensemble de ses demandes, fins et conclusions,

- condamner Monsieur [REDACTED] au paiement de la somme de 500 euros au titre de l'article 700 du code de procédure civile, outre d'avoir à assurer les entiers dépens,

A titre subsidiaire,

- limiter toute condamnation prononcée à la plus stricte proportion,

- débouter Monsieur [REDACTED] du surplus de ses demandes.

L'affaire a été renvoyée pour fixation à l'audience du bureau de jugement du 25 juin 2019 par lettre simple du 4 juin 2019.

A l'audience, les parties ont été entendues par leur avocat en leurs réclamations, moyens de défense, explications et conclusions.

La cause a été mise en délibéré et renvoyée pour mise à disposition du jugement à la date du 10 septembre 2019.

EXPOSE DU LITIGE

Monsieur [REDACTED] a été engagé par la [REDACTED] prise en la personne de son représentant légal, le 26 janvier 2009 d'abord en qualité d'intérimaire puis en contrat à durée indéterminée à temps complet. Il était agent logistique. Le 25 mars 2014, Monsieur [REDACTED] a été victime d'un accident du travail. Son pied et son tibia gauche ont été écrasés par le chariot élévateur d'un collègue qui ne l'avait pas vu. Après avoir été amputé le 16 mai 2018, Monsieur [REDACTED] a été licencié pour inaptitude à tout poste dans l'entreprise.

L'article R 1453-3 du code du travail dispose que la procédure est orale.

L'article R 1453-4 du code du travail dispose que les parties peuvent se référer aux prétentions et aux moyens qu'elles auraient formulés par écrit. Les observations des parties et leurs prétentions lorsqu'elles ne sont pas tenues de les formuler par écrit sont notées au dossier ou consignées au procès verbal.

L'article R 1453-5 du code du travail dispose que lorsque toutes les parties comparantes formulent leurs prétentions par écrit et sont assistées ou représentées par un avocat, elles sont tenues, dans leurs conclusions, de formuler expressément les prétentions ainsi que les moyens en fait et en droit sur lesquels chacune de ces prétentions est fondée avec indication pour chaque prétention des pièces invoquées. Un bordereau énumérant les pièces justifiant ces prétentions est annexé aux conclusions. Les prétentions sont récapitulées sous forme de dispositif. Le bureau de jugement ou la formation de référé ne statue que sur les prétentions énoncées au dispositif. Les parties doivent reprendre dans leurs dernières conclusions les prétentions et moyens présentés ou invoqués dans leurs conclusions antérieures. A défaut, elles sont réputées les avoir abandonnées et il n'est statué que sur les dernières conclusions communiquées.

Monsieur [REDACTED] rappelle ses demandes :

- Dire et juger son licenciement nul ou en tout état de cause, sans cause réelle ni sérieuse
- Dire et juger que le barème prévu à l'article L 1235-3 du code du travail, et dont il est demandé application, doit être écarté

A titre principal à raison de son inconventionnalité, du fait de sa violation de l'article 24 de la Charte Sociale Européenne, de l'article 10 de la Convention 158 de l'OIT, de l'article 6-1 de la Convention Européenne des droits de l'Homme et de l'article 1^{er} du Protocole additionnel à la CEDH ;

Dès lors que celui-ci est contraire au principe de réparation intégrale du préjudice ;

A titre subsidiaire, dès lors que le licenciement est nul, conformément aux dispositions de l'article L 1235-3-1 du code du travail ;

Dès lors que l'employeur a manqué à son obligation de reclassement, conformément aux dispositions de l'article L 1226-15 du code du travail ;

En conséquence

- condamner la [REDACTED] prise en la personne de son représentant légal, à lui payer :

-35 000 euros à titre de dommages intérêts pour licenciement nul ou, en tout état de cause dépourvu de cause réelle et sérieuse ;

-2 500 euros au titre de l'article 700 du code de procédure civile ;

- Ordonner à la [REDACTED] prise en la personne de son représentant légal, d'envoyer à Monsieur [REDACTED] une attestation pôle emploi, un certificat de travail, un reçu pour solde de tout compte et le bulletin de paie afférent rectifiés, sous astreinte de 75 euros par document et par jour de retard à compter du 8^{ème} jour suivant la notification du jugement à intervenir, le conseil se réservant le droit de liquider l'astreinte ;

- Ordonner l'exécution provisoire de la décision à intervenir pour son entier dispositif, nonobstant appel et sans constitution de garantie ;

- Condamner la [REDACTED] prise en la personne de son représentant légal, aux entiers dépens de l'instance.

La [REDACTED] prise en la personne de son représentant légal, rappelle ses demandes :

A titre principal :

- Débouter Monsieur [REDACTED] de l'ensemble de ses demandes, fins et conclusions ;

A subsidiaire :

- Limiter toute condamnation prononcée à la plus stricte proportion.

Il convient de dire que les demandes de Monsieur [REDACTED] et de la [REDACTED] [REDACTED] prise en la personne de son représentant légal, ont été entendues.

MOTIFS DU JUGEMENT

L'article R 1462-1 du code du travail dispose que le conseil de prud'hommes statue en dernier ressort :

1° Lorsque la valeur totale des prétentions d'aucune des parties ne dépasse le taux de compétence fixé par décret

2° Lorsque la demande tend à la remise, même sous astreinte, de certificats de travail, de bulletins de paie ou de toute pièce que l'employeur est tenu de délivrer, à moins que le jugement ne soit en premier ressort en raison du montant des autres demandes.

L'article R 1462-3 du code du travail dispose que le taux de compétence en dernier ressort du conseil de prud'hommes est de 4 000 euros.

En l'espèce, les demandes de Monsieur [REDACTED] sont supérieures à ce montant.

Il convient de dire que le présent jugement intervient en premier ressort.

L'article R 1453-1 du code du travail dispose que les parties se défendent elles-mêmes. Elles ont la faculté de se faire assister ou représenter.

L'article 467 du code de procédure civile dispose qu'un jugement est contradictoire dès lors que les parties comparaissent en personne ou par mandataire, selon les modalités propres à la juridiction devant laquelle la demande est portée.

En l'espèce, Monsieur [REDACTED] est présent et assisté, la [REDACTED] prise en la personne de son représentant légal, est représentée.

Il convient de dire que le présent jugement est contradictoire.

L'article 15 du code de procédure civile dispose que les parties doivent se faire connaître mutuellement en temps utile les moyens de fait sur lesquels elles fondent leurs prétentions, les éléments de preuve qu'elles produisent, les moyens de droit qu'elles invoquent, afin que chacune soit à même d'organiser sa défense.

L'article 16 du code de procédure civile dispose que le juge doit, en toute circonstance, faire observer et observer lui-même le principe de la contradiction.

Il ne peut retenir, dans sa décision, les moyens, les explications et les documents invoqués et produits par les parties que si celles-ci ont été à même d'en débattre contradictoirement. Il ne peut fonder sa décision sur les moyens de droit qu'il a relevés d'office sans avoir au préalable invité les parties à présenter leurs observations.

En l'espèce, à l'audience de conciliation, il y a eu exposition des prétentions, fixation des délais d'échanges des pièces et moyens de droit, ceux-ci ont été échangés.

Il convient de dire que le principe du contradictoire est respecté.

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

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

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

Un décret en Conseil d'Etat détermine les modalités d'application du présent article.

En l'espèce, Monsieur [REDACTED] a été licencié pour inaptitude avec dispense de l'obligation de reclassement conformément à l'avis du médecin du travail. Cette inaptitude est consécutive à un accident du travail.

Il convient de dire que le licenciement de Monsieur [REDACTED] est un licenciement pour inaptitude d'origine professionnelle.

L'article L 4121-1 du code du travail dispose que l'employeur prend toutes les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des travailleurs.

Ces mesures comprennent :

- 1° Des actions de prévention des risques professionnels, y compris ceux mentionnés à l'article L 4161-1 ;
- 2° Des actions d'information et de formation ;
- 3° La mise en place d'une organisation et des moyens adaptés.

L'employeur veille à l'adaptation de ces mesures pour tenir compte du changement des circonstances et tendre à l'amélioration des situations existantes.

L'article L 4121-2 du code du travail dispose que l'employeur met en œuvre les mesures prévues à l'article L 4121-1 sur le fondement des principes généraux de prévention suivants :

- 1° Eviter les risques ;
- 2° Evaluer les risques qui ne peuvent être évités ;
- 3° Combattre les risques à la source ;
- 4° Adapter le travail à l'homme, en particulier en ce qui concerne la conception des postes de travail ainsi que le choix des équipements de travail et des méthodes de travail et de production, en vue notamment de limiter le travail monotone et la travail cadencé et de réduire les effets de ceux-ci sur la santé ;
- 5° Tenir compte de l'état d'évolution de la technique ;
- 6° Remplacer ce qui est dangereux par ce qui n'est pas dangereux ou par ce qui est moins dangereux ;
- 7° Planifier la prévention en y intégrant, dans un ensemble cohérent, la technique, l'organisation du travail, les conditions de travail, les relations sociales et l'influence des facteurs ambiants, notamment liés au harcèlement moral et au harcèlement sexuel, tels qu'ils sont définis aux articles L 1152-1 et L 1153-1, ainsi que ceux liés aux agissements sexistes définis à l'article L 1142-2-1 ;
- 8° Prendre des mesures de protection collective en leur donnant la priorité sur les mesures de protection individuelles ;
- 9° Donner les instructions appropriées aux travailleurs.

L' article R 4121-1 du code du travail dispose que l'employeur transcrit et met à jour dans un document unique les résultats de l'évaluation des risques pour la santé et la sécurité des travailleurs à laquelle il procède en application de l'article L. 4121-3.

L'article R 4121-2 du code du travail dispose que la mise à jour du document unique d'évaluation des risques est réalisée :

- 1° Au moins chaque année ;
- 2° Lors de toute décision d'aménagement important modifiant les conditions de santé et de sécurité ou les conditions de travail, au sens de l'article L. 4612-8 ;
- 3° Lorsqu'une information supplémentaire intéressant l'évaluation d'un risque dans une unité de travail est recueillie.

La jurisprudence constante prévoit que l'absence ou l'insuffisance de document unique établit automatiquement la faute tant civile que pénale de l'employeur.

En l'espèce, le document unique de la [REDACTED] prise en la personne de son représentant légal, mentionne le risque de collision entre les piétons et les équipements mobiles de travail. Ce document unique prévoit des mesures de prévention tant en équipements sur les chariots élévateurs qu'en marquage au sol des zones de circulation.

Le procès verbal de l'inspecteur du travail, établi après l'accident de Monsieur [REDACTED], pointe le fait qu'aucune de ces mesures n'étaient prises sur le lieu de l'accident.

L' article L 4141-3 du code du travail dispose que l'étendue de l'obligation d'information et de formation à la sécurité varie selon la taille de l'établissement, la nature de son activité, le caractère des risques qui y sont constatés et le type d'emploi des travailleurs.

En l'espèce, le procès verbal de l'inspection du travail établit que Monsieur [REDACTED] a reçu des documents relatifs à la sécurité en 2009, que ces documents n'ont jamais été actualisés et que Monsieur [REDACTED] n'a jamais suivi de formation pratique à la sécurité depuis son embauche.

Il convient de dire que la faute de la [REDACTED] prise en la personne de son représentant légal, dans l'accident du travail de Monsieur [REDACTED] est établie par ses manquements relatifs au document unique et aux mesures de prévention non mises en place et aussi par l'absence de formation à la sécurité de ce dernier.

La jurisprudence constante établit que le licenciement d'un salarié pour inaptitude est injustifié lorsque cette inaptitude résulte de la faute de l'employeur, en cas d'insuffisance de mesures de préventions, en cas de manquement à l'obligation de sécurité de résultat, même en l'absence de reconnaissance d'une faute inexcusable reconnue par les juridictions de la sécurité sociale.

En l'espèce, la [REDACTED] prise en la personne de son représentant légal, a été condamnée pénalement pour sa responsabilité dans l'accident de Monsieur [REDACTED]. Il est inutile de savoir si la [REDACTED] prise en la personne de son représentant légal, sera ou non condamnée, en raison d'une faute inexcusable, à réparer les préjudices de Monsieur [REDACTED] résultants directement de son accident du travail.

Il convient de dire que le licenciement de Monsieur [REDACTED] intervenu le 16 mai 2018 est injustifié du fait que son licenciement pour inaptitude résulte de la faute de la [REDACTED] prise en la personne de son représentant légal.

L'article L 1226-10 du code du travail dispose que lorsque le salarié victime d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle 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 tout ou partie du personnel.

Cette proposition prend en compte, après avis du comité économique et social, les conclusions écrites du médecin du travail et les indications qu'il formule sur les capacités du salarié à exercer l'une des tâches existant dans l'entreprise. Le médecin du travail formule également des indications sur l'aptitude 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 œuvre de mesures telles que mutations, aménagements, adaptations ou transformations de postes existants ou aménagement du temps de travail.

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 233-6 du code de commerce.

En l'espèce, Monsieur [REDACTED] a été licencié pour inaptitude après avis du médecin constatant une dispense de l'obligation de reclassement, l'état de santé du salarié faisant obstacle à tout reclassement dans un emploi. Le médecin du travail n'a formulé aucune indication quant à la possibilité de Monsieur [REDACTED] de bénéficier d'une formation.

L'article R 4624-42 du code du travail dispose que le médecin du travail ne peut constater l'inaptitude médicale du travailleur à son poste de travail que :

- 1° S'il a réalisé au moins un examen médical de l'intéressé, accompagné, le cas échéant, des examens complémentaires, permettant un échange sur les mesures d'aménagement, d'adaptation ou de mutation de poste ou la nécessité de proposer un changement de poste ;
- 2° S'il a réalisé ou fait réaliser une étude de ce poste ;
- 3° S'il a réalisé ou fait réaliser une étude des conditions de travail dans l'établissement et indiqué la date à laquelle la fiche d'entreprise a été actualisée ;
- 4° S'il a procédé à un échange, par tout moyen, avec l'employeur.

Ces échanges avec l'employeur et le travailleur permettent à ceux-ci de faire valoir leurs observations sur les avis et les propositions que le médecin du travail entend adresser.

S'il estime un second examen nécessaire pour rassembler les éléments permettant de motiver sa décision, le médecin réalise ce second examen dans un délai qui n'excède pas quinze jours après le premier examen. La notification de l'avis médical d'inaptitude intervient au plus tard à cette date.

Le médecin du travail peut mentionner dans cet avis 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.

En l'espèce, Monsieur [REDACTED] soutient qu'il n'a pas été consulté dans la recherche de son éventuel reclassement. Il ne demande pas à assister à des réunions tripartites mais à connaître la teneur des échanges entre la [REDACTED] prise en la personne de son représentant légal, et le médecin du travail.

Il convient de dire que la procédure de constatation de l'inaptitude d'origine professionnelle n'a pas été respectée.

L'article L 441-3 du code de l'organisation judiciaire dispose que l'avis rendu par la cour de cassation ne lie pas la juridiction qui a formulé la demande.

L'article 38 de la Constitution Française dispose que le gouvernement peut, pour l'exécution de son programme, demander au Parlement l'autorisation de prendre par ordonnances, pendant un délai limité, des mesures qui sont normalement du domaine de la loi.

Les ordonnances sont prises en Conseil des ministres après avis du Conseil d'Etat. Elles entrent en vigueur dès leur publication mais deviennent caduques si le projet de loi de ratification n'est pas déposé devant le Parlement avant la date fixée par la loi d'habilitation. Elles ne peuvent être ratifiées que de manière expresse.

A l'expiration du délai mentionné au premier alinéa du présent article, les ordonnances ne peuvent plus être modifiées que par la loi dans les matières qui sont du domaine législatif.

En l'espèce, le Conseil d'Etat a été saisi en référé pour trancher de l'inconventionnalité de l'ordonnance n° 2017-1387. Dans sa décision rendue le 7 décembre 2017, le Conseil d'Etat a rappelé qu'il ne peut se prononcer sur une telle demande en référé.

Le Conseil d'Etat n'a pas été en mesure de se prononcer sur l'inconventionnalité de l'ordonnance n° 2017-1387 parce que celle-ci a été transformée en loi avant qu'il n'ait pu intervenir, se trouvant de fait dessaisi.

Il convient de dire que le conseil de prud'hommes n'est pas tenu par cette décision.

L'article 55 de la Constitution Française dispose que les traités ou accords régulièrement ratifiés ou approuvés ont, dès leur publication, une autorité supérieure à celle des lois, sous réserve, pour chaque accord ou traité, de son application par l'autre partie.

En l'espèce, le Conseil d'Etat considère que dès lors que des conventions internationales sont ratifiées et publiées en France, elles doivent être appliquées dans toutes leurs dispositions.

Il convient de dire que le Conseil Constitutionnel est compétent pour contrôler la conformité des lois à la Constitution Française, mais que le contrôle de la conformité des lois aux conventions internationales appartient aux juridictions ordinaires sous le contrôle de la Cour de Cassation.

L'article 24 de la Charte Sociale Européenne révisée dispose qu'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 attitude 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.

En l'espèce, la Cour de Cassation dans son avis du 17 juillet 2019 dit que la Charte Sociale Européenne ne peut pas être invoquée dans les litiges entre particuliers.

Dans un arrêt n° 09-60.426 du 14 mai 2010, la Cour de Cassation avait reconnu l'applicabilité directe de cette Charte. La France a accepté l'ensemble des dispositions alors qu'elle n'était tenue à en accepter qu'un nombre minimal, elle reconnaît ainsi l'absence de marge d'appréciation pour la mise en œuvre des droits essentiels des individus énoncés dans la Charte auxquels la législation nationale répond déjà.

La Cour de Justice de l'Union Européenne a proclamé que : « le droit né des traités ne pouvait en raison de sa nature spécifique se voir judiciairement opposé un texte interne quel qu'il soit. Et que tout juge national a l'obligation d'appliquer intégralement le droit communautaire. »

De surcroît, cette Charte Européenne signée en 1996 a été ratifiée par la France en 1999 et transcrite en droit interne par la loi n°99-174 du 10 mars 1999 et publiée au Journal Officiel de la République Française par décret n° 2000-110 du 4 février 2000.

Il convient de dire que l'article 24 de la Charte Sociale Européenne a un effet direct horizontal, et de surcroît par sa transcription intégrale en droit positif français, cette Charte s'impose aux juridictions nationales et peut être invoquée dans les litiges entre particuliers, en ce qu'elle leur accorde des droits subjectifs.

L'article 10 de la Convention de l'OIT n°158 dispose 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 nationale, 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.

Dans son avis du 17 juillet 2019, la Cour de Cassation estime que la Convention n°158 de l'OIT ratifiée le 16 mars 1989 est bien d'application directe, mais que l'article L 1235-3 du code ne contrevient pas à cet article.

L'article L 1235-3 du code du travail dispose 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 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)
0	Sans objet	1
1	1	2
2	3	3,5
3	3	4
4	3	5
5	3	6
6	3	7
7	3	8
8	3	8
9	3	9
10	3	10
11	3	10,5
12	3	11
13	3	11,5
14	3	12
15	3	13
16	3	13,5
17	3	14
18	3	14,5
19	3	15
20	3	15,5
21	3	16
22	3	16,5
23	3	17
24	3	17,5
25	3	18
26	3	18,5
27	3	19
28	3	19,5
29	3	20
30 et au-delà	3	20

En cas de licenciement opéré dans une entreprise employant habituellement moins de onze salariés, les montants minimaux fixés ci-dessous sont applicables, par dérogation à ceux fixés à l'alinéa précédent :

Ancienneté du salarié dans l'entreprise (en années complètes)	Indemnité minimale (en mois de salaire brut)
0	Sans objet
1	0,5
2	0,5
3	1
4	1
5	1,5
6	1,5
7	2
8	2
9	2,5
10	2,5

Pour déterminer le montant de l'indemnité, le juge peut tenir compte, le cas échéant, des indemnités de licenciement versées à l'occasion de la rupture, à l'exception de l'indemnité de licenciement mentionnée à l'article L 1234-9.

Cette indemnité est cumulable, le cas échéant, avec les indemnités prévues aux articles L 1235-12, L 1235-13 et L 1235-15, dans la limite des montants maximaux prévus au présent article.

En l'espèce, la Cour de Cassation, dans son avis du 17 juillet 2019, considère que cet article est compatible avec l'article 6 de Charte Européenne des Droits de l'Homme parce que le juge garde un pouvoir d'appréciation à l'intérieur d'un barème, que le salarié peut demander réparation d'autres préjudices tel que des dommages intérêts pour licenciement vexatoire. La Cour de Cassation considère que cet article est compatible parce que ce barème n'est pas applicable en cas de licenciement nul.

Cette argumentation ne tient pas compte du fait que l'indemnisation d'un licenciement nul relève de régimes juridiques spécifiques correspondant à des fautes de l'employeur qui viole d'autres règles de droit. Il ne s'agit pas du régime du licenciement injustifié.

La Cour de Cassation prend en compte le fait que le salarié perçoit en plus son indemnité de licenciement et une indemnité compensatrice de préavis, ces indemnités complémentaires permettant la réparation de son préjudice, le cas échéant.

Mais l'article L 1235-3 prévoit que pour déterminer le montant à verser au salarié victime d'un licenciement dépourvu de cause réelle et sérieuse, le juge peut tenir compte des autres sommes versées au moment de la rupture, rendant possible la limitation de l'indemnisation versée. Cet argument est donc inopérant.

Elle prend en compte le fait que l'employeur peut être condamné à rembourser les indemnités pôle emploi perçues par le salarié dans la limite de six mois. Or, cette condamnation ne répare pas un préjudice subi par le salarié puisqu'il ne sera pas destinataire de cette condamnation, mais répare un préjudice de pôle emploi. Cet argument est donc inopérant.

Le plafonnement prévu par l'article L 1235-3 au regard de la seule ancienneté ne prend en compte, ni l'intégralité du préjudice subi par le salarié licencié sans motif valable, ni l'équité, en effet un salarié avec une ancienneté faible peut avoir un préjudice plus important qu'un salarié avec une ancienneté importante.

Le but affiché de ce texte est de sécuriser les employeurs dans leur processus de licenciement, et non de réparer le préjudice réellement subi, pour preuve, le simulateur mis en place permettant aux employeurs de calculer leur éventuelle condamnation si le licenciement est déclaré injustifié. Les indemnités octroyées ne sont pas d'un montant suffisamment élevé pour dissuader l'employeur. Le barème prévu par l'article L 1235-3 du code du travail est moins favorable que le barème indicatif prévu à l'article D 1235-21 du même code, lequel s'applique en cas de conciliation. Le maximum appliqué par ce barème est même inférieur à celui pour lequel la législation Finlandaise a été écartée, pour mémoire ce dernier prévoyait 24 mois d'indemnisation. De surcroît, dans un certain nombre de situations, il réduit fortement les indemnisations qui étaient prévues avant son entrée en vigueur. Aucune différence n'est faite pour les salariés ayant plus de vingt-neuf ans d'ancienneté dans une entreprise de plus de onze salariés. Pour les salariés des entreprises de moins de onze, à partir de neuf ans d'ancienneté le plafond est fixé à deux mois et demi de salaire. Ce barème permet à l'employeur de provisionner le coût d'un licenciement ce qui limite en soi l'effet dissuasif.

En définitive, le salarié ne peut pas obtenir réparation d'un certain nombre de préjudices (conséquences morales sur sa personne et sa famille, sur la santé, financières en terme de rémunérations ou sur ses biens, etc) par une autre voie judiciaire. En effet, les litiges résultants du contrat de travail sont de la compétence exclusive des conseils de prud'hommes et l'action permettant d'obtenir réparation pour un licenciement dépourvu de cause réelle et sérieuse est exclusive de toute autre action sur le terrain de la responsabilité civile.

Mais encore, le dernier alinéa de l'article L 1235-3 interdit de réparer au delà des plafonds qu'il prévoit, les préjudices complémentaires au licenciement dépourvu de cause réelle et sérieuse que sont : le non respect des procédures de consultation des représentants du personnel ou d'information de l'autorité administrative, le non respect de la priorité de réembauche, le défaut de mise en place du comité économique, des délégués du personnel ou du comité social et économique, en cas de licenciement économique.

Ces strictes limitations des possibilités d'indemniser tous les préjudices des salariés licenciés injustement retirent quasiment tout pouvoir d'appréciation au juge prud'homal. Elles ne lui permettent pas d'octroyer aux salariés l'indemnité adéquate tenant compte de l'ensemble de leurs préjudices. Elles provoquent en plus de ce fait une rupture d'égalité entre les salariés qui saisissent la seule juridiction qui pourrait réparer leur préjudice d'avoir été injustement licenciés.

Il convient d'écarter, au regard de l'article 55 de la Constitution Française de 1958, l'article L 1235-3 du Code du Travail, au profit de la Convention n°158 dans son article 10 et de la Charte Sociale Européenne dans son article 24, normes juridiques européennes et internationales qui s'imposent en ce qu'elles lui sont supérieures.

L'article L 1226-15 du code du travail dispose que lorsqu'un licenciement est prononcé en méconnaissance des dispositions relatives à la réintégration du salarié déclaré apte, prévues à l'article L 1226-8, le tribunal saisi peut proposer la réintégration du salarié dans l'entreprise avec maintien des avantages acquis.

Il en va de même en cas de licenciement prononcé en méconnaissance des dispositions relatives au reclassement du salarié déclaré inapte prévues aux articles L 1226-10 à L 1226-12.

En cas de refus de réintégration par l'une ou l'autre des parties, le tribunal octroie une indemnité au salarié. Cette indemnité ne peut être inférieure à douze mois de salaires. Elle se cumule avec l'indemnité compensatrice et, le cas échéant, l'indemnité spéciale de licenciement prévue à l'article L 1226-14.

Lorsqu'un licenciement est prononcé en méconnaissance des dispositions du troisième alinéa de l'article L 1226-12, il est fait application des dispositions prévues par l'article L 1235-2 en cas d'inobservation de la procédure de licenciement.

En l'espèce, le licenciement de Monsieur [REDACTED] est injustifié. Il a perdu son emploi à la suite d'une inaptitude due à la faute de son employeur.

Il convient de condamner la [REDACTED] prise en la personne de son représentant légal, à payer à Monsieur [REDACTED] 35 000 euros à titre d'indemnité pour licenciement injustifié.

L'article L 3243-2 du code du travail dispose que lors du paiement du salaire, l'employeur remet aux salariés une pièce justificative dite bulletin de paie.

En l'espèce, la [REDACTED] prise en la personne de son représentant légal, n'est pas condamnée à payer à Monsieur [REDACTED] des rappels de salaire.

Il convient de dire qu'il n'y a pas lieu d'ordonner l'envoi d'un bulletin de paie.

L'article R 1234-9 de 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 R 5421-2 du code du Travail

En l'espèce, ni la date ni le motif de rupture du contrat de travail de Monsieur [REDACTED] ne sont modifiés.

Il convient de dire qu'il n'y a pas lieu d'ordonner l'envoi d'une attestation pôle emploi.

L'article D 1234-6 du code du travail dispose que le certificat de travail contient exclusivement les mentions suivantes :

- 1° la date de l'entrée et sortie ;
- 2° la nature de l'emploi ou des emplois successivement occupés et les périodes pendant lesquelles ces emplois ont été tenus.

En l'espèce, il n'y a rien à modifier sur le certificat de travail de Monsieur [REDACTED]

Il convient de dire qu'il n'y a pas lieu d'ordonner l'envoi d'un certificat de travail.

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

Le reçu pour solde de tout compte peut être dénoncé dans les six mois qui suivent sa signature, délai au delà duquel il devient libératoire pour l'employeur pour les sommes qui y sont mentionnées.

En l'espèce, il n'est dû à Monsieur [REDACTED] aucune somme relative à la rupture de son contrat de travail.

Il convient de dire qu'il n'y a pas lieu d'ordonner l'envoi d'un reçu pour solde de tout compte.

L'article 1231-6 du code civil dispose que les dommages 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.

En l'espèce, la [REDACTED] prise en la personne de son représentant légal, est condamnée à payer à Monsieur [REDACTED] des indemnités pour licenciement injustifié.

Compte tenu des circonstances liées à la rupture du contrat de travail, il convient de dire que les intérêts légaux commenceront à courir à compter de la réception de la convocation à l'audience de conciliation, soit le 12 octobre 2018.

L'article 696 du code de procédure civile dispose que la partie perdante est condamnée aux dépens, à moins que le juge, par décision motivée, n'en mette la totalité ou une fraction à la charge d'une autre partie.

En l'espèce, la [REDACTED] prise en la personne de son représentant légal, succombe.

Il convient de condamner la [REDACTED] prise en la personne de son représentant légal, les entiers dépens et frais de la présente instance.

L'article 700 du code de procédure civile dispose que le juge condamne la partie tenue aux dépens à payer :

- 1° À 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 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.

Considérant la situation économique des parties et l'équité, il convient de condamner la [REDACTED] prise en la personne de son représentant légal, à payer à Monsieur [REDACTED] la somme de 2 500 euros au titre de l'article 700 du code de procédure civile.

L'article R 1423-53 du code du travail dispose que pour le ministère accompli en matière prud'homale, il est alloué aux huissiers de justice des honoraires égaux à la moitié de ceux prévus par leur tarif des actes de même nature en matière civile et commerciale.

Il convient de dire qu'à défaut de règlement spontané des condamnations prononcées par le présent jugement et en cas d'exécution par voie extrajudiciaire, les sommes retenues par l'huissier instrumentaire en application des dispositions de l'article 10 du décret du 8 mars 2001 portant modification du décret du 12 décembre 1996, devront être supportées par la [REDACTED] prise en la personne de son représentant légal, en sus de l'indemnité mise à sa charge sur le fondement de l'article 700 du code de procédure civile.

L'article 515 du code de procédure civile dispose qu'hors les cas où elle est de droit, l'exécution provisoire peut être ordonnée, à la demande des parties ou d'office, chaque fois que le juge l'estime nécessaire et compatible avec la nature de l'affaire, à condition qu'elle ne soit pas interdite par la loi.

Elle peut être ordonnée pour tout ou partie de la condamnation.

En l'espèce, Monsieur [REDACTED] demande l'exécution provisoire de l'intégralité du présent jugement. Cette exécution provisoire paraît non seulement compatible mais également nécessaire, elle n'est pas interdite par la loi.

Il convient d'ordonner l'exécution provisoire du présent jugement en son entier dispositif, nonobstant appel et sans constitution de garantie.

PAR CES MOTIFS

Le conseil de prud'hommes du Havre, section commerce, statuant publiquement, contradictoirement, en premier ressort, après en avoir délibéré conformément à la loi,

Dit que le licenciement de Monsieur [REDACTED] intervenu le 16 mai 2018 est injustifié parce que l'inaptitude de Monsieur [REDACTED] résulte de la faute de la [REDACTED] prise en la personne de son représentant légal ;

Dit qu'il convient d'écarter, au regard de l'article 55 de la Constitution Française de 1958, l'article L 1235-3 du code du travail, au profit de la Convention n°158 dans son article 10 et de la Charte Sociale Européenne dans son article 24, normes juridiques européennes et internationales qui s'imposent en ce qu'elles lui sont supérieures ;

Condamne la [REDACTED] prise en la personne de son représentant légal, à payer à Monsieur [REDACTED] :

- 35 000 euros (trente cinq mille euros) à titre d'indemnité pour licenciement injustifié ;
- 2 500 euros (deux mille cinq cents euros) au titre de l'article 700 du code de procédure civile ;

Dit que les intérêts légaux commenceront à courir à compter de la réception de la convocation devant bureau de conciliation ; soit à la date du 12 Octobre 2018.

Condamne la [REDACTED] prise en la personne de son représentant légal aux entiers dépens et frais d'exécution de la présente instance ;

Dit qu'il n'y a pas lieu d'ordonner l'envoi :

- du bulletin de salaire ;
- de l'attestation pôle emploi ;
- du certificat de travail ;
- du reçu pour solde de tout compte ;

Dit qu'à défaut de règlement spontané des condamnations prononcées par le présent jugement et en cas d'exécution par voie extrajudiciaire, les sommes retenues par l'huissier instrumentaire en application des dispositions de l'article 10 du décret du 8 mars 2001 portant modification du décret du 12 décembre 1996, devront être supportées par la [REDACTED] prise en la personne de son représentant légal, en sus de l'indemnité mise à sa charge sur le fondement de l'article 700 du code de procédure civile ;

Ordonne l'exécution provisoire du présent jugement en son entier dispositif, nonobstant appel et sans constitution de garantie.

Ainsi rédigé par la Présidente.

Ont signé à la minute,

Le Greffier
Nicolas NANCY



La Présidente
Claude DELACOUR



Four copie certifiée conforme
Le Secrétaire Greffier



