

JUGEMENT

N° RG F 18/00035
Nature : 84J

Audience du 13 DÉCEMBRE 2018
(Débats du 27 Septembre 2018)

SECTION Activités diverses

AFFAIRE

contre
- [REDACTED] mandataire
liquidateur de la SOCIÉTÉ [REDACTED]
- [REDACTED]

MINUTE N° 18/00417

JUGEMENT du
13 Décembre 2018

Qualification :
- Réputée Contradictoire
- Premier ressort

Madame [REDACTED]
née le 03 Décembre 1959

Partie Demanderesse Représentée par Maître [REDACTED]
Avocat au barreau de l'Aube ;

Maître [REDACTED]
mandataire liquidateur de la SOCIÉTÉ [REDACTED]

Partie Défenderesse Non Comparante ;

Partie Intervenante Représentée par Maître [REDACTED]
Avocat au Barreau de l'Aube ;

Composition du Bureau de jugement lors des débats et du délibéré

Madame Claire [REDACTED] Présidente Conseiller Salarié
Monsieur Mickael [REDACTED] Assesseur Conseiller Salarié
Monsieur Nicolas [REDACTED] Assesseur Conseiller Employeur
Madame Brigitte [REDACTED] Assesseur Conseiller Employeur

Assistés lors des débats de Madame Nada [REDACTED] Adjoint
administratif, faisant fonction de Greffier et en sa présence lors du
prononcé par mise à disposition au Greffe de la décision
conformément à l'article 453 du Code de procédure civile.

Le Conseil de Prud'hommes, statuant publiquement, après avoir
entendu les parties comparantes ou leur représentant, a rendu le
jugement suivant :

PROCÉDURE

Par requête datée du 9 février et reçue au Greffe le 12 février 2018, Madame [REDACTED] saisit le Conseil de Prud'hommes de Troyes des demandes suivantes dirigées contre la SOCIÉTÉ [REDACTED]

- résiliation judiciaire du contrat de travail aux torts de l'employeur qui produit les effets d'un licenciement dépourvu de cause réelle et sérieuse
- 17 785,92 euros à titre de dommages et intérêts pour licenciement sans cause réelle ni sérieuse
- 5 928,64 euros à titre d'indemnité conventionnelle de préavis
- 592,86 euros à titre de congés payés afférents
- 741,08 euros à titre d'indemnité de licenciement
- 15 000,00 euros à titre de dommages et intérêts pour préjudice moral
- 1 500,00 euros au titre de l'article 700 du Code de procédure civile
- rappel de salaire (à chiffrer)
- condamnation de la partie défenderesse aux dépens
- exécution provisoire en application de l'article 515 du Code de procédure civile
- il est expressément entendu que les sommes réclamées à titre indemnitaire s'entendent nettes de CSG et de CRDS.

En application des articles R 1452-2, 3 et 4 du Code du travail, Madame [REDACTED] et la SOCIÉTÉ [REDACTED] sont régulièrement convoquées, en date du 12 février 2018, devant le Bureau de Conciliation et d'Orientation du 22 mars 2018, par lettre simple pour la demanderesse et par lettre recommandée avec accusé de réception pour la société défenderesse.

Après renvois des 22 mars et 5 avril 2018, l'affaire est appelée devant le Bureau de Conciliation et d'Orientation du 19 avril 2018 où les parties comparaissent. Aucune conciliation n'est possible.

Par décision du 19 avril 2018, le Bureau de Conciliation et d'Orientation condamne la SOCIÉTÉ [REDACTED] à payer à Madame [REDACTED] sous astreinte de 20 euros par jour de retard à compter du 8^{ème} jour suivant la notification de la décision, astreinte que le Conseil se réserve le droit de liquider, les sommes de 2 013,21 euros à titre de provisions sur salaire de février 2018 et de 3 579,99 euros à titre de provisions sur le paiement du solde de tout compte et renvoie l'affaire devant la mise en état du 7 juin 2018.

Par courrier daté du 18 juin et reçu au Greffe le 19 juin 2018, la partie demanderesse indique que la Société [REDACTED] a fait l'objet, en date du 14 juin 2018, d'une liquidation judiciaire et sollicite la mise en cause des organes de la procédure collective (du mandataire liquidateur et du CGEA IDF).

Madame [REDACTED] Maître [REDACTED] es-qualités de mandataire liquidateur de la Société [REDACTED] et le [REDACTED] sont régulièrement convoqués, en date du 20 juin 2018, devant le Bureau de Jugement du 13 septembre 2018.

Après renvoi, l'affaire est appelée à l'audience de jugement du 27 septembre 2018 où seuls la partie demanderesse et le [REDACTED] sont entendus en leurs explications, Maître [REDACTED] es-qualités de mandataire liquidateur de la SOCIÉTÉ [REDACTED] n'étant ni présent, ni représenté bien que régulièrement touché par la convocation.

Par voie de conclusions visées et oralement débattues à l'audience, Madame [REDACTED] demande au Conseil de :

- **A titre principal**, prononcer la résiliation judiciaire de son contrat de travail aux torts de l'employeur qui produit les effets d'un licenciement dépourvu de cause réelle et sérieuse,
- ✓ dire et juger, à titre principal, que doit être écarté le montant maximal d'indemnisation prévu

par l'article L1235-3 du Code du travail, en raison de son inconvencionnalité, ce plafonnement violant les dispositions de l'article 24 de la Charte sociale européenne, les articles 4 et 10 de la convention 158 de l'OIT et le droit au procès équitable,

✓ 17 785,92 euros correspondant à 6 mois de salaire, en réparation de l'ensemble des préjudices professionnels, financiers et moraux subis dans le cadre de son licenciement

✓ si le Conseil ne retenait pas l'inopposabilité du plafonnement, 5 928,64 euros correspondant à 2 mois de salaire à titre de dommages et intérêts pour licenciement sans cause réelle et sérieuse, en application de l'article L1235-3.

- **A titre subsidiaire**, dire et juger le licenciement dépourvu de cause réelle et sérieuse :

✓ dire et juger, à titre principal, que doit être écarté le montant maximal d'indemnisation prévu par l'article L1235-3 du Code du travail, en raison de son inconvencionnalité, ce plafonnement violant les dispositions de l'article 24 de la Charte sociale européenne, les articles 4 et 10 de la convention 158 de l'OIT et le droit au procès équitable,

✓ 17 785,92 euros correspondant à 6 mois de salaire, en réparation de l'ensemble des préjudices professionnels, financiers et moraux subis dans le cadre de son licenciement

✓ si le Conseil ne retenait pas l'inopposabilité du plafonnement, 5 928,64 euros correspondant à 2 mois de salaire à titre de dommages et intérêts pour licenciement sans cause réelle et sérieuse, en application de l'article L1235-3.

- **A titre infiniment subsidiaire**, dire et juger que la violation des critères d'ordre du licenciement lui a causé un préjudice ayant eu pour conséquence la perte de son emploi

✓ 17 785,92 euros à titre de dommages et intérêts pour la perte injustifiée de son emploi.

- **En tout état de cause :**

✓ 3 579,99 euros au titre des indemnités de fin de contrat impayées

✓ 5 928,64 euros à titre d'indemnité conventionnelle de préavis

✓ 592,86 euros à titre de congés payés afférents

✓ 2 013,21 euros à titre de rappel de salaire pour le mois de février 2018

✓ 2 000,00 euros à titre de dommages et intérêts pour les retards et les non paiements des salaires

✓ 1 000,00 euros à titre de dommages et intérêts pour non communication des critères d'ordre du licenciement

✓ remise des bulletins de paie de novembre et décembre 2017, de mars et avril 2018, sous astreinte de 50 euros par jour de retard à compter de la notification du jugement

✓ liquidation de l'astreinte prononcée par le Bureau de Conciliation et d'Orientation le 19 avril 2018

✓ assortir l'ensemble des sommes accordées par jugement des intérêts au taux légal à compter de la saisine du Conseil

✓ 1 500,00 euros au titre de l'article 700 du Code de procédure civile

✓ condamnation de la société aux entiers dépens

✓ fixer ses créances au passif de la liquidation judiciaire de la société [REDACTED]

✓ déclarer commune et opposable au CGEA la décision à intervenir et dire que celui-ci sera tenu de garantir le paiement des condamnations sollicitées

✓ exécution provisoire en application du jugement à intervenir en application des dispositions de l'article R1454-28 du Code du travail et de l'article 515 du Code de procédure civile.

Pour sa part, par voie de conclusions visées et oralement débattues à l'audience, le [REDACTED] conclut, à titre principal, au débouté de l'ensemble des demandes de Madame [REDACTED] et, à titre subsidiaire, dire qu'il ne sera tenu à garantie des sommes auxquelles l'employeur pourrait être condamné que dans les limites, conditions et modalités prévues par les articles L3253-6 et suivants du Code du travail de sa mise en oeuvre ; de dire notamment que sa garantie ne pourra s'appliquer sur les dommages et intérêts, l'article 700 du Code de procédure civile et l'astreinte ; de rappeler que sa garantie est limitée, toutes créances avancées pour le compte du salarié, à un montant maximum correspondant au plafond prévu par les articles L3253-17 et D3253-5 du Code du travail, à la date de rupture du contrat.

A l'issue des débats, le Conseil met l'affaire en délibéré et fixe le prononcé par mise à disposition au Greffe de la décision au 13 décembre 2018, les parties étant régulièrement avisées de la date à laquelle la décision sera rendue.

FAITS et MOYENS des PARTIES

Madame [REDACTED] a été embauchée en contrat à durée indéterminé, en date du 1er mai 2017, par la société [REDACTED] en qualité de Secrétaire polyvalente, niveau II, coefficient 150 de la convention collective.

Une reprise de son ancienneté a été convenue au 13 janvier 2017.

En parallèle de son emploi, Madame [REDACTED] était co-proprétaire d'une autre société [REDACTED] avec [REDACTED] son époux. Cette société au capital de 21 000 euros a été cédée, le 28 juin 2017, à Monsieur [REDACTED] nouveau président de [REDACTED] pour un montant de 1 0000 euros.

Suite à cette cession Madame [REDACTED] a été embauchée le 1er mai 2017 par [REDACTED]

Monsieur [REDACTED] et Madame [REDACTED] ont reçu, le 1er février 2018, une convocation à entretien préalable, en vue d'un licenciement pour motif économique, entretien fixé au 12 février 2018. Madame [REDACTED] a signé, lors de cet entretien, le contrat de sécurisation professionnelle.

S'estimant non remplie de ses droits, c'est dans ces conditions que Madame [REDACTED] a saisi, le 12 février 2018, le Conseil de Prud'hommes afin de voir, notamment, prononcer la résiliation judiciaire de son contrat de travail.

Madame [REDACTED] s'est vue notifier son licenciement pour motif économique, par courrier du 28 février 2018. Elle a adressé un courrier à son employeur, en date du 12 mars 2018, afin de demander des précisions sur le motif économique et les critères retenus pour fixer l'ordre des licenciements. Le courrier est resté sans réponse de l'employeur.

Le Bureau de conciliation et d'orientation a rendu une ordonnance, en date du 19 avril 2018, condamnant la société [REDACTED] à payer la somme 2 013,21 euros à titre de provisions sur les salaires de février 2018 et la somme de 3 579,99 euros à titre de provisions sur le solde de tout compte sous une astreinte de 20 euros par jour de retard à compter du 8ème jour de la notification.

Aux soutiens de ses prétentions précitées, Madame [REDACTED] explique que la résiliation judiciaire est fondée, l'employeur ayant fait preuve de déloyauté contractuelle. Il a également manqué à son obligation de paiement des salaires dès le mois de décembre 2017. Le mois de février n'a toujours pas été payé à ce jour.

De plus, Madame [REDACTED] fait valoir que les barèmes introduits par la réforme du Code du travail sont contraires à la convention 158 de l'OIT.

Madame [REDACTED] soutient également que le licenciement est sans cause réelle et sérieuse, le motif économique n'étant pas valable dans ce cas. De plus, les critères fixant l'ordre des départs n'ont pas été respectés.

En réplique, le [REDACTED] soutient que le litige n'est pas d'ordre prud'homal mais commercial, l'embauche de Monsieur [REDACTED] ayant été faite dans le cadre du rachat de la société. Les époux [REDACTED] ne travaillaient pas pour la société [REDACTED] il n'y avait pas de lien de subordination.

Le CGEA rappelle les limites de sa garantie dont sont exclus les intérêts, les créances n'étant pas la conséquence du contrat de travail (astreinte, article 700, dommages et intérêts pour retard dans les paiements des salaires) et précise que les garanties sont limitées au plafond prévu par l'article L3253-17 du Code du travail.

MOTIF DE LA DÉCISION

Sur la nature du contrat

L'article L1221-1 du Code du travail dispose que «*Le contrat de travail est soumis aux règles du droit commun. Il peut être établi selon les formes que les parties contractantes décident d'adopter.*»

Le lien de subordination est caractérisé par l'exécution d'un travail sous l'autorité d'un employeur qui a le pouvoir de donner des ordres et des directives, d'en contrôler l'exécution et de sanctionner les manquements de son subordonné.

Madame [REDACTED] a été embauchée par la société [REDACTED] le 1er mai 2017, en qualité de secrétaire polyvalente. Un contrat de travail a été édité. Madame BELL, Directrice des Ressources Humaines, explique lors de l'entretien préalable au licenciement dont le compte rendu a été rédigé par Monsieur [REDACTED] qui assistait la salariée, que la société [REDACTED] est devenue [REDACTED].

Madame [REDACTED] reçoit un courrier de Monsieur [REDACTED] gérant de la société [REDACTED] le 22 janvier 2018, lui indiquant que l'exercice de ses fonctions à domicile désorganise l'entreprise et qu'elle doit, désormais, se rendre au siège de la société avec des horaires prescrits.

En conséquence, le Conseil constate l'existence d'un contrat de travail qui liait Madame [REDACTED] à la société [REDACTED] et l'existence d'un lien de subordination. Ainsi, le Conseil est compétent pour juger le litige.

Sur la résiliation judiciaire

Il est de jurisprudence constante que lorsque le salarié fonde sa demande de résiliation judiciaire de son contrat de travail sur des griefs qu'il impute à son employeur et que les manquements sont établis et d'une gravité suffisante pour empêcher la poursuite de la relation de travail, la résiliation judiciaire est prononcée aux torts de l'employeur et produit les effets d'un licenciement dépourvu de cause réelle et sérieuse.

✓ Sur le non-paiement des salaires

Il est constant que le non-paiement du salaire constitue un manquement suffisamment grave pour fonder la résiliation judiciaire du contrat de travail.

Madame [REDACTED] affirme que le salaire du mois de décembre 2017 a été payé seulement le 11 janvier 2018. Le salaire du mois de janvier n'étant pas payé. Les époux [REDACTED] adressent un courrier en date du 8 février 2018 à son employeur pour paiement du salaire. Ce salaire sera versé le 26 février 2018.

Le salaire du mois de février 2018 de Madame [REDACTED] est payé le 27 mars 2018 et s'avère sans provision, conformément aux historiques des opérations bancaires.

Dans ce contexte, le Bureau de conciliation et d'orientation du 19 avril 2018 condamne la société [REDACTED] à une provision sur salaire pour les mois de février 2018, resté impayé à ce jour.

A ce jour, Madame [REDACTED] n'a pas reçu ses bulletins de salaire pour les mois de novembre et décembre 2017.

Ce sont 2 013,21 euros au titre des salaires qui n'ont toujours pas été payés.

L'employeur connaissait des difficultés de paiements des salaires depuis décembre 2017 et a tardé pour demander la liquidation judiciaire qui n'est intervenue qu'en juin 2018.

Les retards de paiement constituent un manquement de l'employeur.

Aucun de ses éléments n'est contredit par le mandataire liquidateur.

En conséquence, le Conseil retient le manquement de l'employeur aux paiements des salaires mais ce manquement n'est pas de nature assez grave pour être constitutif d'une résiliation judiciaire aux torts de l'employeur.

✓ Sur la déloyauté contractuelle

L'article L1222-1 du Code du travail dispose que « *Le contrat de travail doit être exécuté de bonne foi* ».

Il est constant que le manquement de l'employeur à cette obligation est de nature à justifier la résiliation judiciaire.

Madame [REDACTED] a été embauchée, le 1er mai 2017, en tant que secrétaire polyvalente, suite à la cession de « [REDACTED] », afin de continuer à gérer la partie artifice.

Monsieur [REDACTED] s'était engagé pour un contrat de 12 mois minimum. Cet accord est confirmé par Monsieur [REDACTED] et Madame [REDACTED] l'évoquera dans un courrier adressé à Monsieur [REDACTED]. Ce dernier ne contredit, à aucun moment, cet accord.

L'accord passé entre Madame [REDACTED] et Monsieur [REDACTED] n'offre aucune garantie légale au maintien dans l'emploi de la salariée par la suite.

En conséquence, la déloyauté contractuelle n'est pas justifiée.

Dès lors, le Conseil juge que la demande de résiliation judiciaire de Madame [REDACTED] n'est pas fondée.

Sur le licenciement

Lorsque la rupture du contrat de travail résulte de l'acceptation par le salarié d'un contrat de sécurisation professionnelle (CSP), la jurisprudence exige de l'employeur qu'il énonce le motif économique de la rupture dans un document écrit et remis au salarié.

Cette notification doit intervenir au plus tard lors de l'acceptation du CSP, sans quoi le salarié pourra contester ultérieurement le bien fondé de la rupture et obtenir l'indemnisation prévue en cas de licenciement sans cause réelle et sérieuse.

L'entretien préalable s'est tenu le 12 février 2018, date à laquelle le CSP a été proposé et accepté par Madame [REDACTED].

Lors de cet entretien, aucun document précisant le motif économique n'a été remis à Madame [REDACTED].

De plus, lors de cet entretien, les motifs économiques ne sont pas précisés à Madame [REDACTED] comme le témoigne le compte rendu de l'entretien.

La notification des motifs économiques ne sera précisée que par lettre du 28 février 2018, reçue le 02 mars 2018.

Le Conseil constate que la notification des motifs économiques est intervenu après acceptation du CSP.

En conséquence, le Conseil dit que licenciement est sans cause réelle et sérieuse.

✓ Sur les conséquences du licenciement sans cause réelle et sérieuse

Le licenciement étant jugé dépourvu de cause réelle et sérieuse, Madame [REDACTED] est fondée à réclamer outre des dommages et intérêts pour licenciement sans cause réelle et sérieuse :

- l'indemnité (impayée) de fin de contrat ;
- l'indemnité conventionnelle de préavis (et congés payés afférents), conformément aux dispositions de l'article 19 de la Convention Collective des Prestataires de Services qui stipulent :

“En cas de rupture du contrat de travail, sauf faute grave ou lourde ou force majeure, un préavis est dû par la partie qui prend l'initiative de la rupture. Le non-respect de ce préavis réciproque impliquera le paiement de l'indemnité compensatrice.

La durée de ce préavis est calculée sur la base de l'horaire applicable dans l'entreprise.

Elle est : de 1 mois pour les employés. En cas de rupture du contrat de travail du fait de l'employeur, sauf en cas de faute grave ou lourde ou force majeure, cette durée est portée à 2 mois après 2 ans d'ancienneté”,

étant précisé que Madame [REDACTED] est employée et a moins de deux ans d'ancienneté, le préavis est donc d'un mois et le Conseil a fixé la moyenne des salaires à hauteur 2 771,74 euros.

Dès lors, il convient de fixer la créances de Madame [REDACTED] dans la liquidation judiciaire de la société [REDACTED] conduite par Maître [REDACTED] es-qualités de mandataire liquidateur, aux sommes suivantes :

- 3 579,99 euros à titre d'indemnité de fin de contrat
- 2 771,74 euros à titre d'indemnité conventionnelle de préavis
- 277,17 euros à titre de congés payés sur préavis selon la règle du 10ème.

✓ Sur l'inconventionnalité des barèmes prévus par l'article L1235-3 du Code du travail

L'article 55 de la constitution du 4 octobre 1958 indique que «les traités ou accords régulièrement ratifiés ou approuvés ont, dès leur publication, une autorité supérieure à celle des lois.»

Si le Conseil Constitutionnel est compétent pour contrôler la conformité des lois à la Constitution, le contrôle de conformité des lois par rapport aux conventions internationales appartient aux juridictions ordinaires sous le contrôle de la Cour de Cassation et du Conseil d'Etat.

La Cour de Cassation a établi que la convention n°158 était «directement applicable» et a souligné «la nécessité de garantir qu'il soit donné pleinement effet aux dispositions de la convention».

L'article 10 de convention n°158 de l'OIT, sur le licenciement, ratifié par la France le 16 mars 1989, stipule que les si les tribunaux «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».

L'article 24 de la Charte Sociale Européenne du 3 mai 1996, ratifiée par la France le 7 mai 1999 stipule «en vue d'assurer l'exercice effectif du droit à la protection en cas de licenciement, les parties s'engagent à reconnaître (...) le droit des travailleurs licenciés sans motif valable à une indemnité adéquate ou à une autre réparation appropriée».

Le Conseil d'Etat a jugé que les dispositions de l'article 24 de la Charte Sociale Européenne sont directement invocables devant lui.

Le Comité Européen des Droits Sociaux, organe en charge de l'interprétation de la Charte, s'est prononcé sur le sens devant être donné à l'indemnité adéquate et à la réparation appropriée dans sa décision du Comité du 8 septembre 2016.

Le Comité a ainsi jugé que la Loi Finlandaise qui fixait un plafond de 24 mois d'indemnisation était contraire à la Charte:

«(...) dans certains cas de licenciement abusif, l'octroi d'une indemnisation à hauteur de 24 mois prévue par la loi relative au contrat de travail peut ne pas suffire pour compenser les pertes et le préjudice subis. (...) Le Comité considère que le plafonnement de l'indemnisation prévue par la loi relative au contrat de travail peut laisser subsister des situations dans lesquelles l'indemnisation accordée ne couvre pas le préjudice subi».

Le Conseil d'Etat a reconnu que la Charte Sociale revêtait le caractère d'un traité international.

La Cour de Cassation a reconnu l'applicabilité directe et se réfère aux articles 5 et 6 de la Charte Sociale dans de nombreuses décisions sur la liberté syndicale et le droit de négociation collective.

L'article L1235-3 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 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».

Le barème est fixé en fonction de l'ancienneté et de la taille de l'entreprise et peut aller jusqu'à maximum 20 mois.

L'article L1235-3 du Code du travail, en introduisant un plafonnement limitatif des indemnités prud'homales, ne permet pas aux juges d'apprécier les situations individuelles des salariés injustement licenciés dans leur globalité et de réparer de manière juste le préjudice qu'ils ont subi.

De plus, ces barèmes ne permettent pas d'être dissuasifs pour les employeurs qui souhaiteraient licencier sans cause réelle et sérieuse un salarié. Ces barèmes sécurisent d'avantage les fautifs que les victimes et sont donc inéquitables.

En conséquence, le Conseil juge que ce barème viole la Charte Sociale Européenne et la Convention n°158 de l'OIT.

Les barèmes prévus à l'article L1235-3 du code du travail sont donc inconstitutionnels.

✓ Sur le montant des dommages et intérêts

L'article 24 de la Charte Sociale Européenne du 3 mai 1996 stipule que «En vue d'assurer l'exercice effectif du droit à la protection en cas de licenciement, les parties s'engagent à reconnaître (...) le droit des travailleurs licenciés sans motif valable à une indemnité adéquate ou à une autre réparation appropriée».

La rupture du contrat de travail a été faite dans des conditions déléteres. L'employeur n'a pas respecté les critères de licenciement à l'encontre de Madame [REDACTED]. Il a licencié sans cause réelle et sérieuse simultanément son époux, ce qui fait office de double peine pour le couple qui s'est retrouvé sans ressource financière.

Madame [REDACTED] et son époux sont âgés de plus de 50 ans. Ils ont tous deux vendus leur société pour un prix déraisonnablement faible au regard de sa valeur en pensant s'assurer un emploi le temps d'arriver en retraite. Passé 50 ans, les chances de retrouver un travail sont compliquées, ce qui met le couple dans une situation financière très inconfortable.

En conséquence, le Conseil fixe la créance de Madame [REDACTED] dans la liquidation judiciaire de la société [REDACTED] à la somme de 16 630,44 euros à titre de dommages et intérêts pour licenciement sans cause réelle et sérieuse, correspondant à 6 mois de salaire (6 X 2 771,74 euros)

Sur le salaire de février 2018

Il est de jurisprudence constante que la charge de la preuve du paiement du salaire incombe à l'employeur.

Madame [REDACTED] n'a pas été payée pour le mois février 2018.

Elle n'a pas reçu l'ensemble de ses bulletins de salaire, ni notamment ceux de novembre et décembre 2017.

Le Bureau de conciliation et d'orientation du 19 avril a condamné la société [REDACTED] à 2013,21 euros nets à titre de provision sur salaire pour février 2018.

La société [REDACTED] a procédé au paiement du salaire de février 2018, mais le chèque était sans provision et a été rejeté par la banque.

La partie défenderesse n'apporte pas la preuve du paiement des salaires.

En conséquence, le Conseil dit que Madame [REDACTED] est fondée dans sa demande et confirme en totalité la décision du bureau de conciliation et d'orientation du 19 avril 2018 et fixe sa créance, dans la liquidation judiciaire de la société [REDACTED] à la somme de 2013,21 euros nets à titre de salaire de février 2018.

Le Conseil ordonne également à Maître [REDACTED] es-qualités de mandataire liquidateur de la société [REDACTED] à remettre à Madame [REDACTED] les bulletins de salaire pour les mois de novembre et décembre 2017, sous astreinte de 20 euros par jour de retards à compter de 8ème jour suivant la notification du présent jugement, astreinte que le Conseil se réserve le droit de liquider.

Sur les retards et non paiements des salaires

L'article 1231-6 du Code civil dispose que «... 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.»

Madame [REDACTED] a saisi le Conseil de Prud'hommes le 9 février 2018, une décision du Bureau d'orientation et de conciliation a ordonné le paiement d'une provision sur salaire de février 2018. Il a été payé mais le chèque s'est avéré sans provision.

L'employeur qui rencontrait des difficultés de paiement depuis plusieurs mois et était dans l'impossibilité de payer les salaires, a tardé afin de faire connaître ses difficultés, la liquidation judiciaire n'étant prononcée que le 14 juin 2018.

L'employeur n'avait pas informé les salariés de l'entreprise de ses difficultés, les laissant sans revenus et sans explications.

En conséquence, le Conseil reconnaît que les manquements de l'employeur relatifs au non-paiement des salaires ont causé un préjudice distinct à Madame [REDACTED]. Dès lors, il convient de fixer sa créance, dans la liquidation judiciaire de la société [REDACTED] à la somme de 1000,00 euros à titre de dommages et intérêts pour les retards et les non paiements des salaires.

Sur la non communication des critères d'ordre de licenciement

L'article R1233-1 du Code du travail prévoit que «Le salarié qui souhaite connaître les critères retenus pour fixer l'ordre des licenciements adresse sa demande à l'employeur, en application des articles L. 1233-17 et L. 1233-43, par lettre recommandée avec avis de réception ou remise contre récépissé, avant l'expiration d'un délai de dix jours à compter de la date à laquelle il quitte effectivement son emploi.

L'employeur fait connaître les critères qu'il a retenus pour fixer l'ordre des licenciements, en application de l'article L. 1233-5, par lettre recommandée avec avis de réception ou remise contre récépissé, dans les dix jours suivant la présentation ou de la remise de la lettre du salarié. Ces délais ne sont pas des délais francs. Ils expirent le dernier jour à vingt-quatre heures.»

La jurisprudence indique que le défaut de réponse à la demande du salarié constitue une irrégularité qui cause nécessairement au salarié un préjudice que le juge doit réparer.

Madame [REDACTED] par courrier avec accusé réception du 13 mars 2018, a demandé des précisions sur les critères retenus pour fixer l'ordre des licenciements. Son courrier est resté sans réponse.

En conséquence, le Conseil reconnaît le préjudice subi par Madame [REDACTED] et fixe sa créance, dans la liquidation judiciaire de la société [REDACTED] à la somme de 500,00 euros à titre de dommages et intérêts pour non communication des critères d'ordre du licenciement.

Sur le préjudice moral

Il est constant que les circonstances brutales et vexatoires ayant entouré la rupture du contrat de travail justifient l'indemnisation d'un préjudice distinct de celui retenu au titre de la perte d'emploi.

Madame [REDACTED] après la cession de son entreprise à Monsieur [REDACTED] a été licenciée de manière brutale, alors qu'un accord avait été passé afin qu'elle garde son emploi pour une durée minimum de 12 mois. Son poste a été supprimé sans motif réel et sérieux.

En effet, Madame [REDACTED] avait pour fonction de continuer la gestion de son ancienne entreprise qui disposait, lors de la vente, d'une trésorerie importante. Huit mois après seulement, son poste est supprimé.

De surcroît, l'employeur n'a pas daigné répondre aux sollicitations de Madame [REDACTED] sur les non-paiements des salaires et ne l'a pas informée des difficultés de l'entreprise.

De plus, l'époux de Madame [REDACTED] a, lui aussi, été évincé de l'entreprise, ce qui a causé une double peine au couple.

Enfin, la privation d'un emploi entraîne un préjudice moral pour le salarié : l'atteinte à la considération de l'individu par la société, par son entourage, voire par lui-même.

En conséquence, le Conseil dit que Madame [REDACTED] est fondée en sa demande de dommages et intérêts pour préjudice moral et lui alloue la somme de 5 000,00 euros à ce titre.

Sur la liquidation de l'astreinte

Le Bureau de conciliation et d'orientation du 19 avril 2019 a rendu une ordonnance condamnant l'employeur à payer des provisions sur salaires de février et mars 2018.

L'employeur a payé le mois de février 2018 mais le chèque était sans provision.

En conséquence, en vertu des dispositions des articles L131-3 et L131-4 du Code des procédures civiles d'exécution, le Conseil liquide l'astreinte prononcée le 19 avril 2018 à hauteur de 4 540,00 euros et fixe la créance de Madame [REDACTED] dans la liquidation judiciaire de la société [REDACTED] à cette somme.

Sur les intérêts au taux légal

L'article 1907 du Code civil indique que «*L'intérêt est légal ou conventionnel. L'intérêt légal est fixé par la loi. L'intérêt conventionnel peut excéder celui de la loi, toutes les fois que la loi ne le prohibe pas. Le taux de l'intérêt conventionnel doit être fixé par écrit.*»

En conséquence, le Conseil assortit les présentes sommes accordées des intérêts au taux légal à la compter du prononcé du présent jugement.

Sur l'article 700 du code de procédure civile

L'article 700 du Code de procédure civile dispose que "Le juge condamne la partie tenue aux dépens ou qui perd son procès à payer :

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

2°...

Dans tous les cas, le juge tient compte de l'équité ou de la situation économique de la partie condamnée...".

L'équité commande de faire droit à la demande de Madame [REDACTED] au titre de l'article 700 du Code de procédure civile, à hauteur de 1 000,00 euros.

Sur l'exécution provisoire

L'article 515 du Code de procédure civile prévoit que "*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.*".

Le Conseil ordonne l'exécution provisoire de la présente décision, compatible avec la nature de l'affaire.

PAR CES MOTIFS

Le Conseil de Prud'hommes de Troyes, après en avoir délibéré conformément à la Loi, statuant publiquement, par décision réputée contradictoire en premier ressort,

DONNE ACTE au [REDACTED] de son intervention,

DIT n'y avoir lieu à prononcer la résiliation judiciaire du contrat de travail de Madame [REDACTED]

DIT que le licenciement de Madame [REDACTED] est dépourvu de cause réelle et sérieuse,

DIT que les barèmes prévus à l'article L1235-3 du Code du travail sont en contrariété avec la Charte Sociale Européenne et la Convention n°158 de l'OIT,

CONFIRME la décision du Bureau de Conciliation et d'Orientation du 19 avril 2018,

LIQUIDE l'astreinte prononcée le 19 avril 2018 à la somme de 4 540,00 euros,§

FIXE la créance de Madame [REDACTED] dans la liquidation judiciaire de la Société [REDACTED] conduite par Maître [REDACTED] es-qualités de mandataire liquidateur, aux sommes suivantes :

- 16 630,44 euros à titre de dommages et intérêts pour licenciement sans cause réelle et sérieuse
- 3 579,99 euros à titre d'indemnité de fin de contrat
- 2 771,74 euros à titre d'indemnité conventionnelle de préavis
- 277,17 euros à titre de congés payés sur préavis
- 2 013,21 euros nets à titre de salaire de février 2018
- 1 000,00 euros à titre de dommages et intérêts pour retards et non paiements des salaires
- 500,00 euros à titre de dommages et intérêts pour non communication des critères d'ordre du licenciement
- 5 000,00 euros à titre de dommages et intérêts pour préjudice moral
- 4 540,00 euros à titre de liquidation de l'astreinte prononcée le 19 avril 2018
- 1 000,00 euros au titre de l'article 700 du Code de procédure civile,

ORDONNE à Maître [REDACTED] es-qualités de mandataire liquidateur de la Société [REDACTED] à remettre à Madame [REDACTED] les bulletins de paie de novembre, décembre 2017, mars et avril 2018, sous astreinte de 50,00 euros par jour de retard à compter du 8ème jour suivant la notification de la présente décision, astreinte que le Conseil se réserve le droit de liquider,

DIT que les intérêts au taux légal, sur l'ensemble des sommes allouées, courront à compter du prononcé de la présente décision,

ORDONNE l'exécution provisoire,

DIT que le présent jugement est commun et opposable au [REDACTED] qui devra garantir à Madame [REDACTED] le paiement de ces sommes, en applications des dispositions des articles L3253-6 et suivants du Code du travail,

DIT que les dépens seront prélevés sur la liquidation judiciaire de la Société [REDACTED]
[REDACTED]

Le Greffier

[REDACTED]



La Présidente

[REDACTED]

