



Harcèlement moral + violation de l'obligation de sécurité d'un chauffeur de poids lourd = résiliation judiciaire avec les effets d'un licenciement nul (CPH Poissy 22/04/24, non déf)

Commentaire article publié le **08/05/2024**, vu **357 fois**, Auteur : [CHHUM AVOCATS Paris Nantes Lille](#)

La société a interjeté appel du jugement

Dans ce jugement du 22 avril 2024 (RG 24/0083), le Conseil de prud'hommes de Poissy prononce la résiliation judiciaire du contrat de travail d'un chauffeur Poids Lourd d'Avenir Déconstruction pour harcèlement moral et violation de l'obligation de sécurité.

Cette résiliation judiciaire produit les effets d'un licenciement nul.

Il est débouté de ses autres demandes.

La société a interjeté appel du jugement.

Le Conseil de prud'hommes de Poissy, section Industrie a été saisi le 27 Juin 2022 par requête déposée ou adressée au Greffe de la juridiction.

En application des dispositions des articles R. 1452-3 et R.1452-4 du Code du travail, le greffe a avisé la partie demanderesse des lieu, jour et heure de l'audience de conciliation et d'orientation et a convoqué la partie défenderesse à la dite audience par lettre recommandée avec avis de réception du 28 Juin 2022.

Les parties ont comparu à l'audience du 03 Octobre 2022. La S.A.S AVENIR DECONSTRUCTION partie défenderesse, faisant l'objet d'une procédure de sauvegarde, l'affaire est renvoyée devant le bureau de conciliation et d'orientation pour convocation des organes de la procédure de

sauvegarde judiciaire du

12 Décembre 2022.

Ce jour, en l'absence de conciliation, l'affaire est renvoyée devant le bureau de conciliation et d'orientation de mise en état du 03 Avril 2023 avec fixation d'un délai de communication de pièces.

Après renvois, à l'audience du 04 Septembre 2023, le Conseil constate que l'affaire est en état d'être jugée et renvoie l'affaire à l'audience du bureau de jugement du 20 Novembre 2023, les parties dûment avisées.

Ce jour, les parties ont comparu comme indiqué en première page de ce jugement et ont été entendues en leurs explications.

-

1) FAITS CONSTANTS

-

Monsieur X a été embauché par contrat de travail à durée indéterminée à compter du 3 février 2014 par la société Avenir Déconstruction en qualité de chauffeur poids lourd, ouvrier professionnel au coefficient 185, niveau II.

La société Avenir Déconstruction emploie plus de 11 salariés. La convention collective applicable est celle des ouvriers du bâtiment.

Le contrat de travail stipule que Monsieur X aura une durée moyenne hebdomadaire de 36 heures correspondant à un horaire annuel de 1645 heures, selon l'accord de branche FNTP du 6 novembre 1998 et qu'il bénéficiera de 5 jours de RTT par année complète d'activité du 1er avril au 31 mars de l'année d'après pour une rémunération globale brute mensuelle lissée de 2000 euros pour un taux horaire à 12,73 euros comprenant d'une part le salaire de base calculé sur 151,67 heures et d'autre part 4,33 heures complémentaires majorées au taux de 25 %. De plus, il percevra un repas par jour travaillé au taux actuel de 9,23 euros et une prime d'entretien mensuel de 45,73 euros.

Au moment de la rupture du contrat la rémunération de Monsieur X était de 2463,78 euros (2269,03 + HS + prime).

Par lettre recommandée avec AR en date du 4 novembre 2021, Monsieur X écrit à la société Avenir Déconstruction faisant état de constatations qu'il subit.

Par lettre recommandée avec AR en date du 19 novembre 2021, la société Avenir Déconstruction répond à Monsieur X.

Par lettre recommandée avec AR en date du 6 décembre 2021, la société Avenir Déconstruction a convoqué Monsieur X à un entretien préalable prévu le 17 décembre 2021 à 11H00.

Par lettre recommandée avec AR en date du 7 janvier 2022, la société Avenir Déconstruction a convoqué Monsieur X à un entretien préalable prévu le 21 janvier 2022 à 11H00.

Par lettre recommandée avec AR en date du 8 mars 2022, la société Avenir Déconstruction a convoqué Monsieur X à un entretien préalable prévu le 18 mars 2022 à 11H00 en vue d'une rupture conventionnelle.

Par lettre recommandée avec AR en date du 31 mars 2022, Monsieur X écrit à la société Avenir Déconstruction pour dénoncer des manquements graves dans l'exécution de son contrat de travail.

Par lettre recommandée avec AR en date du 25 avril 2022, la société Avenir Déconstruction répond à Monsieur X.

Le 27 juin 2022, Monsieur X saisie le Conseil de prud'hommes de Poissy pour la résiliation de son contrat de travail aux torts de l'employeur.

Par lettre recommandée avec AR en date du 18 juillet 2022, la société Avenir Déconstruction notifie à Monsieur X un avertissement.

Par lettre recommandée avec AR en date du 27 juillet 2022, Monsieur X conteste son avertissement et dénonce la dégradation de ses conditions de travail.

Par lettre recommandée avec AR en date du 28 juillet 2022, la société Avenir Déconstruction a convoqué Monsieur X à un entretien préalable prévu le 9 août 2022 à 11H30.

Par lettre recommandée avec AR en date du 3 août 2022, Monsieur X demande le report de l'entretien préalable à licenciement à une date ultérieure.

Par lettre recommandée avec AR en date du 3 août 2022, la société Avenir Déconstruction répond au courrier du 27 juillet 2022 de Monsieur X.

Par lettre recommandée avec AR en date de la date 5 août 2022, la société Avenir Déconstruction a convoqué Monsieur X à un entretien préalable prévu le 2 septembre 2022 à 11H30.

Monsieur X ne s'est pas présenté à l'entretien préalable :

Par lettre recommandée avec AR en date du 7 septembre 2022, la société Avenir Déconstruction notifiait à Monsieur X son licenciement pour faute grave.

Par jugement du 7 septembre 2022, le tribunal de commerce de Bordeaux ouvre une procédure de sauvegarde avec période d'observation de 6 mois en vue de proposer un plan de sauvegarde.

Le 18 octobre 2022, Monsieur X a saisi le Conseil de prud'hommes de Poissy.

2) MOTIFS DE LA DÉCISION

-

Par jugement du 22 avril 2024, le Conseil de Prud'hommes de Poissy, après en avoir délibéré conformément à la loi, statuant par mise à disposition au Greffe, par jugement réputé contradictoire en premier ressort,

ORDONNE la jonction du dossier RG numéro 22/327 avec le dossier numéro RG 22/138.

FIXE la moyenne mensuelle des salaires en application des dispositions de l'article R.1454 28 du Code du travail à la somme de 2463,78 euros (deux mille quatre cent soixante-trois euros et soixante-dix-huit centimes) bruts ;

PRONONCE la résiliation judiciaire du contrat de travail de Monsieur X aux torts de l'employeur.

DIT que la résiliation judiciaire du contrat de travail de Monsieur X aux torts de l'employeur prend effet, à la date du 8 septembre 2022, date de la notification du licenciement ;

DIT que le licenciement de Monsieur X est entâché de nullité afférent à des faits d'harcèlement moral ;

Condamne la S.A.S. AVENIR DECONSTRUCTION à verser à Monsieur X les sommes suivantes :

- 4927,56 euros (quatre mille neuf cent vingt-sept euros et cinquante-six centimes) à titre d'indemnité compensatrice de préavis ;
- 492,75 euros (quatre cent quatre-vingt-douze euros et soixante-quinze centimes) au titre des congés payés afférents ;
- 5112,34 euros (cinq mille cent douze euros et trente-quatre centimes) au titre de l'indemnité légale de licenciement ;

RAPPELLE que l'exécution est de droit à titre provisoire sur les créances visées à l'article R.1454-14 alinéa 2 du Code du travail.

Condamne la S.A.S. AVENIR DECONSTRUCTION à verser à Monsieur X les sommes suivantes :

- 27 101,58 euros (vingt-sept mille cent un euros et cinquante-huit centimes) à titre de dommages et intérêts pour licenciement nul ;
- 5 000 euros (cinq mille euros) à titre d'indemnité pour harcèlement moral ;
- 20 000 euros (vingt mille euros) à titre d'indemnité pour violation à l'obligation de sécurité ;
- 3 000 euros (trois mille euros) au titre de l'article 700 du Code de procédure civile.

DÉBOUTE Monsieur X du surplus de ses demandes.

DÉBOUTE les parties défenderesses de leur demande reconventionnelle ;

DIT que le Conseil de prud'hommes se réserve le droit de liquider l'astreinte en application de l'article L. 131-3 du Code des procédures civiles d'exécution ;

ORDONNE la capitalisation des intérêts ;

ORDONNE l'exécution provisoire en application de l'article 515 du code de procédure civile pour l'intégralité des sommes accordées par le présent jugement excepté pour l'indemnité pour harcèlement moral, l'indemnité pour violation à l'obligation de sécurité et les dommages et intérêts pour licenciement nul qui seront consignées à la caisse des dépôts et consignations ;

-

2.1) Sur la moyenne des salaires,

-

Attendu que le salaire est une contrepartie du travail désignant la rémunération de l'activité du travailleur lié par un contrat de travail,

Attendu que l'article L 3221 3 du code du travail stipule que "*constitue une rémunération au sens du présent chapitre, le salaire ou traitement ordinaire de base ou minimum et tous les autres avantages et accessoires payés, directement ou indirectement, en espèces ou en nature, par l'employeur au salarié en raison de l'emploi de ce dernier*"

Attendu que l'article R.1234-4 du code du travail stipule que "*Le salaire à prendre en considération pour le calcul de l'indemnité de licenciement est, selon la formule la plus avantageuse pour le salarié :*

1° Soit la moyenne mensuelle des douze derniers mois précédant le licenciement, ou lorsque la durée de service du salarié est inférieure à douze mois, la moyenne mensuelle de la rémunération de l'ensemble des mois précédant le licenciement ;

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

Pour le calcul de la moyenne des salaires, il doit être tenu compte des primes supplémentaires accomplies par salarié ainsi que les repos compensateurs non pris (Cass Soc 10 juin 2003 n°01-

40.779).

En l'espèce, au moment de la rupture du contrat de travail, le salaire mensuel brut de base est de 2269,03 euros complétés par des primes et heures mensuelles majorées. Le demandeur a retenu une moyenne de salaire de 2463,78 euros, ce qui n'est pas contesté par la partie défenderesse.

En conséquence, le Conseil retiendra la somme de 2463,78 euros.

2.2) Au principal sur la résiliation judiciaire du contrat de travail aux torts exclusifs de l'employeur

-

Sur le harcèlement moral :

Attendu que l'article L1152-1 du code du travail stipule que : "*Aucun salarié ne doit subir les agissements répétés de harcèlement moral qui ont pour objet ou pour effet une dégradation de ses conditions de travail susceptible de porter atteinte à ses droits et à sa dignité, d'altérer sa santé physique ou mentale ou de compromettre son avenir professionnel*".

Attendu que l'article L.1154-1 du code du travail stipule que : "*Lorsque survient un litige relatif à l'application des articles L. 1152-1 à L. 1152-3 et L. 1153-1 à L. 1153-4, le candidat à un emploi, à un stage ou à une période de formation en entreprise ou le salarié présente des éléments de fait laissant supposer l'existence d'un harcèlement.*

Au vu de ces éléments, il incombe à la partie défenderesse de prouver que ces agissements ne sont pas constitutifs d'un tel harcèlement et que sa décision est justifiée par des éléments objectifs étrangers à tout harcèlement.

Le juge forme sa conviction après avoir ordonné, en cas de besoin, toutes les mesures d'instruction qu'il estime utiles".

Il résulte du premier de ces textes que les faits susceptibles de laisser présumer une situation de harcèlement moral au travail sont caractérisés, lorsqu'ils émanent de l'employeur, par des décisions, actes ou agissements répétés, révélateurs d'un abus d'autorité, ayant pour objet ou pour effet d'emporter une dégradation des conditions de travail du salarié dans des conditions susceptibles de porter atteinte à ses droits et à sa dignité, d'altérer sa santé physique ou mentale ou de compromettre son avenir professionnel.

Une situation de harcèlement moral se déduit ainsi essentiellement de la constatation d'une dégradation préjudiciable au salarié de ses conditions de travail consécutive à des agissements répétés de l'employeur révélateurs d'un exercice anormal et abusif par celui-ci de ses pouvoirs d'autorité, de direction, de contrôle et de sanction.

Par ailleurs, selon l'article L.1222-1 du code du travail, le contrat de travail est exécuté de bonne foi.

Le harcèlement moral est constitué, indépendamment de l'intention de son auteur, dès lors que sont caractérisés, les agissements répétés ayant pour effet une dégradation des conditions de travail susceptibles de porter atteinte aux droits et à la dignité du salarié, d'altérer sa santé et de compromettre son avenir professionnel (Cass. Soc., 10 novembre 2009, n°07-45321).

Caractérisait de harcèlement moral le " mépris certain et la passivité choquante" de l'employeur (Cour d'appel de Versailles du 12 décembre 2006 n°06/00390).

En l'espèce, au soutien de ses allégations, Monsieur X expose avoir subi des faits de harcèlement moral exercé par la hiérarchie lesquels se sont particulièrement aggravés consécutivement à ses alertes sur la protection de la sécurité ; que par lettre recommandée du 4 novembre 2021, Monsieur X écrit à la société Avenir Déconstruction faisant état d'insultes subies: *"Le 25/10/2021, je vous ai signalé que votre conducteur de travaux Mr Y, dans l'après-midi m'avait insulté "vas te faire foutre".*

Vous m'avez répondu que c'était de ma faute que je lui aurais mal parlé, ce qui est totalement faux, à ce propos je tiens à vous signaler que lors de la communication téléphonique avec Mr Y, il y avait 2 personnes pouvant certifier mes dires étant donné que la main libre du camion a été actionnée, ils ont suivis toute la conversation et surpris d'entendre cette insulte de Mr Y à mon encontre, il a raccroché aussitôt.

N'ayant aucun retour de votre part, j'aimerais savoir ce que vous comptez faire auprès de Mr Y, sachez que je souhaite des excuses de sa part et une meilleure implication de votre part, car la réponse que vous m'avez transmise oralement à ce sujet n'est pas à la hauteur de votre fonction" que ce courrier caractérise un élément de fait susceptible de laisser présumer une situation de harcèlement moral dont l'employeur se doit de prendre en compte et, le cas échéant, de prendre les mesures nécessaires pour remédier à une telle situation de violence verbale qui ne sont pas du tout approprié ni adaptée à toute relation contractuelle ; que par courrier en date du 19 novembre 2021, la société Avenir Déconstruction répond à Monsieur X: " vous relatez des faits de chantier ainsi que des propos tenus par votre conducteur de travaux, Monsieur Y. Cela fait maintenant près de 2 ans que vous vous retrouvez régulièrement dans mon bureau pour gérer des problèmes liés à votre attitude sur le chantier et à votre comportement avec votre hiérarchie ou vos collègues. Rien que sur l'année 2021, c'est la troisième fois que nous devons faire le point avec les conducteurs de travaux ou avec le directeur du service, Monsieur D. Fort de votre courrier recommandé, j'ai pris la peine d'investiguer auprès de vos collègues et vos "témoins" me confirme bien à quel point vous avez poussé à bout Monsieur Y. Cette attitude n'est pas surprenante dans la mesure où dans le passé, j'ai déjà dû vous rappeler à l'ordre après des échanges virulents avec Monsieur D ou Monsieur P" qu'il est du moins surprenant que dans ses

écritures et à la barre, la société Avenir Déconstruction conteste les faits alors même que dans son courrier de réponse, la société laisse entendre, sans aucun élément de faits précis et circonstanciés que Monsieur X était responsable d'avoir "poussé à bout Monsieur Y" ; que cette affirmation sans fondement ne peut justifier un tel comportement d'un responsable hiérarchique qui excède clairement les limites de son pouvoir de direction et qui caractérise de la part de la société Avenir Déconstruction un mépris certain et une passivité choquante à traiter le problème; que force est de constater que la société ne prouve pas que les agissements invoqués ne sont pas constitutifs d'un tel harcèlement et de tels propos seraient justifiés par des éléments objectifs étrangers à tout harcèlement.

Que Monsieur X dénonce subir des pressions au titre de rétorsion suite à ses dénonciations de manquements par courrier du 4 novembre 2021 qui se terminait par : *" Cela fait environ 2 ans que votre agence de Paris se dégrade de plus en plus, sur le plan humain et matériel. Dans l'agence ainsi que sur les chantiers les normes de sécurité n'étaient pas ou plus respectées. J'aimerais que vous teniez compte de la dangerosité de notre métier et plus de respect vis-à-vis du petit personnel de l'entreprise »*. ; que suite au courrier de réponse de la société Avenir Déconstruction en date du 19 novembre 2021, il s'en est suivi une première convocation à un entretien préalable en date du 6 décembre 2021 en vue de prendre une mesure pouvant aller jusqu'au licenciement, prévu le 17 décembre 2021 à

11h00 ; que par mail du 17 décembre 2021 à 11h55, Monsieur X écrit à Monsieur R et Madame Z, directrice des ressources humaines : *" selon les dires de Mr W, ce n'est qu'une réunion informelle, je vous rappelle tout de même qu'il a eu recommandé*

AR avec menace de licenciement, c'est quoi son problème ? Donc ce fut expéditif, car à l'arrivée de Mr D, il a cru que j'enregistrais l'entretien, il a tapé sur mon portable, de ce fait celui-ci s'est allumé, et ils sont partis dans un délire et l'entretien s'est terminé après qu'ils mont sortis de l'entreprise. Ce qui est faux, je n'enregistrais pas l'entretien ! Le reproche que l'on m'a fait à cette réunion, tous les ouvriers sont mécontents de mon travail. Mr R, si il y a une prochaine réunion, je souhaite votre présence ainsi que celle des chefs de chantier, pour clarifier cette situation qui ne peut plus durée » ; qu'au vu des pièces communiquées au conseil, aucune réponse ni de suite n'a été donné à cet entretien, alors même, que Monsieur X n'a manifestement pas pu donner des explications au vu du déroulement de l'entretien; qu'il s'en ai suivi une deuxième convocation en date du 7 janvier 2022, à un entretien préalable prévu le 21 janvier 2022 à 11h00, en vue de prendre une mesure pouvant aller jusqu'au licenciement; qu'au vu des pièces communiquées au conseil aucune suite n'a été donné à cette convocation; qu'il s'en ai suivi une troisième convocation en date du 8 mars 2022 à un entretien préalable prévu le 18 mars 2022 à 11h00, en vue d'une rupture conventionnelle; qu'il n'est pas contesté que Monsieur X a été en arrêt maladie du 18 au 31 mai 2022.

Que par mail en date du 22 mars 2022 de Mme Z, directrice des ressources humaines envoyé à Monsieur X, elle indique : " Bonsoir Monsieur X, Je fais suite à l'entretien que vous avez eu le 18/03/2022 avec Mr W. Lors de cet entretien il vous a été annoncé le montant de l'indemnité légale à laquelle vous auriez droit en cas de conclusion d'une rupture conventionnelle de votre contrat de travail. Mr W vous a proposé lors de cet entretien de rajouter ½ salaire au montant légal proposé. Voici donc le détail de l'indemnité de Rupture conventionnelle que nous vous proposons » ; que par courrier en date du 31 mars 2022, Monsieur X dénonce auprès de Madame Z, directrice des ressources humaines, les manquements graves dans l'exécution de son contrat de travail : " Je reviens vers vous afin de dénoncer les manquements dans l'exécution de mon contrat de travail survenus notamment depuis que j'ai signalé des défaillances graves dans le respect des règles de sécurité relatives à la manipulations de l'amiante. Je vous rappelle que j'ai été engagé à compter du 3 février 2014 en qualité de chauffeur poids lourd. Aussi, j'ai pour mission de transporter les outils de chantier ainsi que l'amiante du chantier à la déchetterie.

A cet égard, j'ai alerté en novembre 2021 sur le non-respect des normes de sécurité en matière d'amiante sur le chantier de Lille lors duquel Monsieur Y, conducteur de travaux m'a demandé de transporter de grandes quantités d'amiantes sans respecter les conditions de transport. A cette occasion, j'ai dénoncé par courrier recommandé du 4 novembre 2021 les insultes dont j'ai fait l'objet de la part de Monsieur Y, tout en relatant les échanges intervenus à cette occasion.

Or, pour seule réponse, j'ai reçu un courrier recommandé de votre part du 19 novembre 2021 niant strictement mes propos, mais surtout, immédiatement après, vous m'avez adressé successivement deux convocations à des entretiens préalables à licenciement, lesquels étaient fixés au 17 décembre 2021, 21 janvier puis une convocation à entretien préalable en vue d'une rupture conventionnelle fixé au 18 mars 2022.

Or, à chaque fois, vous avez été dans l'incapacité de justifier de véritables fautes que j'aurais commise tout en me faisant savoir que vous pourriez " trouver " des fautes. Dans ces conditions, je dénonce le harcèlement moral que je subis, celui-ci intervenant à titre de rétorsion en suite de mes dénonciations, et dont le seul but est de me contraindre à accepter une rupture conventionnelle désavantageuse. Vous m'avez ainsi, compte tenu de l'absence de toute fautes, convoqué à un entretien de rupture conventionnelle que j'ai refusé.

Par ailleurs, outre la récente dégradation de mes conditions de travail précitée, je déplore les manquements graves suivants dans l'exécution de mon contrat de travail.

1) Sur le non-respect des normes de sécurité en matière d'amiante : Les règles de sécurité destinées à me protéger du risque lié à la gestion de l'amiante ne sont pas respectées et ceci me cause un préjudice d'anxiété du fait de mon exposition à l'amiante. En effet, en premier lieu, la cabine de mon camion n'est pas pressurisée. Or, l'amiante n'est pas systématiquement emballée correctement dans les sacs fermés conformément à la réglementation, de sorte que je suis exposé fréquemment aux particules d'amiante en suspension. De même, si les conducteurs doivent demeurer dans leur cabine pressurisée, une fois le chargement effectué, il arrive fréquemment que les portes soient ouvertes par les intervenants, m'exposant également aux poussières dès lors que ma cabine n'est pas pressurisée.

En deuxième lieu, j'ai constaté que des blocs de béton avaient été ajoutés dans les sacs d'amiante, et ce afin d'alourdir la facture des clients, le coût de l'évacuation étant déterminé en fonction du poids à évacuer.

Enfin, je dénonce le stockage illicite de l'amiante dans le hangar, alors pourtant qu'une fois l'amiante chargée depuis un chantier, elle doit obligatoirement être immédiatement évacuée en déchetterie, et ne peut être entreposée ".

Que le 16 juin 2022, Monsieur X se retrouve pour la quatrième fois convoquée à un entretien préalable à une éventuelle sanction disciplinaire fixé au 1er juillet 2022 ; que le 27 juin 2022, Monsieur X saisit le conseil de prud'hommes de Poissy afin d'obtenir la résiliation judiciaire de son contrat de travail ; que le 13 juillet 2022, Monsieur X est en arrêt de travail pour maladie jusqu'au 24 juillet 2022 ;

Que le 18 juillet 2022, la société Avenir Déconstruction notifie un avertissement à Monsieur X : "*le 15 juin 2022, vous conduisiez le camion de la société sans porter votre ceinture de sécurité. Malgré les nombreuses remarques qui vous ont été faites sur le sujet, nous constatons qu'à ce jour vous n'appliquez toujours pas les consignes de sécurité. Nous vous informons que ces faits constituent une faute disciplinaire ".*

Que par courrier du 27 juillet 2022, Monsieur X conteste son avertissement et dénonce la dégradation de ses conditions de travail : "*j'accuse réception de votre courrier recommandée du 18 juillet 2022 par lequel vous me notifiez un avertissement pour non-port de la ceinture de sécurité sur chantier et me reprochez d'avoir dénigré l'entreprise et colporter des informations fausses auprès de mes collègues. Je conteste fermement cet avertissement car je constate qu'il intervient à titre de rétorsion de mon action prud'hommale aux termes de laquelle je dénonce notamment des manquements aux règles de sécurité. En effet, à l'occasion de l'entretien préalable à cette sanction, Monsieur R a évoqué ma procédure prud'homale en m'accusant de tenter de rallier mes collègues " à ma cause " et m'a ensuite menacé en me disant que si je continuais, je pouvais rester " chez moi ". Il est évident que la société tente de construire un dossier disciplinaire afin de m'écarter de l'entreprise en raison de ma procédure judiciaire... »*

Que par courrier du 28 juillet 2022, Monsieur X est convoqué pour la cinquième convocation fois à un entretien préalable à une sanction pouvant aller jusqu'au licenciement, fixé au 9 août 2022 à 11h30 ; que par courrier du 3 août 2022, Monsieur X demande le report de l'entretien préalable pour raison de santé : "*j'accuse réception de votre courrier recommandée daté du 28 juillet 2022 par lequel vous me convoquez à un entretien préalable à licenciement. A cet égard, et comme vous le savez je suis de nouveau en arrêt maladie en raison d'une dégradation de plus en plus grave de mes conditions de travail depuis le mois d'octobre 2021 au cours duquel j'ai dénoncé pour la première fois le non-respect des règles de sécurité en matière d'amiante. Aussi, mon état de santé psychique ne me permet pas d'assister à cet entretien préalable à mesure de licenciement dans des conditions me permettant de préserver ma santé et ma sécurité. C'est pourquoi, je vous sollicite afin de vous demander de reporter mon entretien préalable au mois de septembre 2022 ".*

Que par courrier du 3 août 2022, la société Avenir Déconstruction répond au courrier du 27 juillet 2022 de Monsieur X : " nous accusons réception de votre courrier du 27 juillet 2022. Concernant la contestation de votre avertissement pour non-port de la ceinture, vous évoquez pour seule justification le non-port de la ceinture et des EPI par le conducteur de travaux principal Monsieur D et vous affirmez que, d'après Monsieur R, le règlement ne s'appliquerait pas à tous le monde. Vous omettez d'expliquer le contexte. En effet Monsieur D n'a pas mis ses EPI sur un engin dans le dépôt de l'entreprise parce qu'il a été contraint de vous remplacer au pied levé car vous refusiez d'utiliser le chariot élévateur pour charger votre camion et l'approvisionnement de son chantier devait être fait rapidement. La situation n'est donc pas comparable puisque Monsieur D était sur le dépôt de l'entreprise. Or c'est la conduite de votre camion sur la route sans le port de la ceinture et la réitération de ces faits qui vous sont reprochés. De plus lors de l'entretien qui s'est déroulé le 1er juillet vous n'avez pas contesté les faits. Nous maintenons donc l'avertissement du 18 juillet 2022.

Concernant la prétendue dégradation de vos conditions de travail, elle n'est aucunement le fait de votre hiérarchie ou de l'instance prud'hommale que vous avez cru devoir engager. En revanche, vos collègues se sont faits l'écho de propos visant à dénigrer notre entreprise et votre hiérarchie. Une fois de plus, vous déformez les propos de Monsieur R, qui qu'il a bien soulevé vos tentatives de rallier des salariés à votre cause, n'a nullement évoqué le " rester chez soi " tel que vous le précisez ".

Que par courrier en date du 7 septembre 2022, la société Avenir Déconstruction notifie le licenciement de Monsieur X pour faute grave : " Nous vous notifions par le présent courrier votre licenciement pour faute grave. Nous devons en effet déplorer de votre part les agissements fautifs suivant qui rendent impossible la poursuite de votre contrat de travail..."

Qu'au vu des pièces, il ne fait pas de doute au conseil, que la société Avenir Déconstruction a manifesté depuis le courrier de reproches de Monsieur X en date du 4 novembre 2021 une animosité qui s'est matérialisée par une pression disciplinaire envers ce dernier afin d'aboutir à une rupture de son contrat de travail; que ces pressions se sont notamment manifestées par trois convocations à un entretien préalable en l'espace de trois mois (6.12.21 ; 7.01.22 et le 8.03.22) qui sont restés sans suite dont celle du mars 2022 qui manifestait clairement la volonté de la société Avenir Déconstruction de se séparer de Monsieur X en lui proposant une rupture conventionnelle lors de l'entretien du 18 mars 2022; qu'il s'en ait suivi un arrêt de travail du 18 mars 2022 jusqu'au 31 mai 2022 qui n'est pas sans lien avec une telle situation vécue; situation qui s'est répétée le 16 juin 2022 avec une quatrième convocation à un entretien préalable en vue d'un avertissement sur des faits reprochés sur la journée 15 juin 2022 ; que l'avertissement notifié le 18 juillet 2022 à Monsieur X sur son non port de la ceinture de sécurité le 15 juin 2022, le conseil tient à faire remarquer, nonobstant l'absence de lieu précis indiqué dans l'avertissement notifié, la véracité des reproches du 15 juin 2022 est loin d'être démontrée par l'employeur et à tout le moins contradictoire avec ses propres écritures; que par courrier en date du 3 août 2022, la société Avenir Déconstruction répond au courrier de Monsieur X du 27 juillet 2022 en indiquant : "*Or c'est la conduite de votre camion sur la route sans le port de la ceinture et la réitération de ces faits qui vous sont reprochés ", contredit clairement et de manière non équivoque l'attestation de Monsieur R communiquée par la société en pièce 31 qui évoque "en date du 15 juin 2022, j'ai une nouvelle fois constaté le non-port de la ceinture de sécurité de Monsieur X. Nos bureaux ont une vue plongeante sur le dépôt puisque nous nous trouvons à l'étage. J'ai aussitôt fait la remarque au salarié qui m'a répondu " qu'est-ce que cela peut te foutre, tu n'as qu'à me mettre un avertissement De fait, j'ai demandé au service ressources humaines d'agir en conséquence".*

Que la cinquième convocation à l'entretien préalable en date du 28 juillet 2022 s'inscrit clairement des agissements répétés caractérisant des faits de harcèlement moral dont l'intention de l'employeur est flagrante compte tenu de la temporalité et la répétition successive envers Monsieur X. Alors même que depuis son embauche jusqu'à son premier courrier en date du 4 novembre 2021, soit une période de 7 ans et 10 mois, la relation contractuelle s'était passé sans qu'y ait de difficultés particulières; que ces circonstances de convocations successives qui ont commencé le 6 décembre 2021 ont eu pour effet la dégradation de ses conditions de travail altérant sa santé, qui s'est matérialisée par plusieurs arrêts de travail dont celui du 13 juillet au 24 juillet 2022 et qui a compromis son avenir professionnel au sein de la société Avenir Déconstruction puisque Monsieur X a saisi le conseil de prud'hommes le 27 juin 2022 afin d'obtenir la résiliation judiciaire de son contrat de travail.

Ainsi, en état des explications et des pièces fournies, la matérialité d'éléments de faits précis et concordants qui, pris dans leur ensemble, permettent de présumer l'existence d'un harcèlement moral à l'encontre de Monsieur X par la société Avenir Déconstruction; que le conseil ayant constaté les agissements répétés de la part de la société Avenir Déconstruction, révélateur d'un exercice anormal et abusif de ses pouvoirs d'autorité, de direction, de contrôle et de sanction ayant pour effet une dégradation des conditions de travail susceptibles de porter atteinte aux droits et à la dignité de Monsieur X, d'altérer sa santé et de compromettre son avenir professionnel ; le conseil dit que la harcèlement moral est constitué à l'encontre de Monsieur X, ce qui est suffisamment grave compte tenu des obligations de l'employeur.

En conséquence, le conseil dit que le harcèlement moral est constitué à l'encontre Monsieur X par la société Avenir Déconstruction.

-
-
-
-
-

Sur la violation de l'obligation de sécurité et de prévention

-

Attendu que l'article L.4121-1 du code du travail stipule que : " *L'employeur prend 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 de 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 "

Attendu que l'article L.4121-3 du code du travail stipule que : " *L'employeur, compte tenu de la nature des activités de l'établissement, évalue les risques pour la santé et la sécurité des travailleurs, y compris dans le choix des procédés de fabrication, des équipements de travail, des substances ou préparations chimiques, dans l'aménagement ou le réaménagement des lieux de travail ou des installations et dans la définition des postes de travail. Cette évaluation des risques tient compte de l'impact différencié de l'exposition au risque en fonction du sexe.*

A la suite de cette évaluation, l'employeur met en œuvre les actions de prévention ainsi que les méthodes de travail et de production garantissant un meilleur niveau de protection de la santé et de la sécurité des travailleurs. Il intègre ces actions et ces méthodes dans l'ensemble des activités de l'établissement et à tous les niveaux de l'encadrement.

Lorsque les documents prévus par les dispositions réglementaires prises pour l'application du présent article doivent faire l'objet d'une mise à jour, celle-ci peut être moins fréquente dans les entreprises de moins de onze salariés, sous réserve que soit garanti un niveau équivalent de protection de la santé et de la sécurité des travailleurs, dans des conditions fixées par décret en Conseil d'Etat après avis des organisations professionnelles concernées "

Attendu que l'article R.4121-1 du code du travail stipule 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.*

Cette évaluation comporte un inventaire des risques identifiés dans chaque unité de travail de l'entreprise ou de l'établissement, y compris ceux liés aux ambiances thermiques "

Il appartient à l'employeur de démontrer qu'il a effectivement pris les mesures nécessaires pour protéger la santé et assurer la sécurité du salarié (Cour de cassation, civile, Chambre sociale, 4 novembre 2021,

N°20-15.418).

En l'espèce, Monsieur X affirme avoir été exposé à de l'amiante à de multiples reprises par l'absence de mesures de protection adéquates, d'avoir dénoncé à plusieurs reprises à travers de fiches d'amélioration entreprise (FE) que le camion qu'on lui demandait de conduire était en surcharge, d'un défaut de panneau de signalisation de transport de produit dangereux sur la benne de son camion; un non-respect de la réglementation en matière de transport et de traitement de l'amiante, du refus de lui délivrer le CACES ainsi que des faits de harcèlement moral.

Sur le refus de lui délivrer le CACES

-
Attendu que l'article R. 4323-55 du code du travail stipule que : "*La conduite des équipements de travail mobiles automoteurs et des équipements de travail servant au levage est réservée aux travailleurs qui ont reçu une formation adéquate.*

Cette formation est complétée et réactualisée chaque fois que nécessaire "

Attendu que l'article R.4323-56 du code du travail stipule que : " *La conduite de certains équipements présentant des risques particuliers, en raison de leurs caractéristiques ou de leur objet, est subordonnée à l'obtention d'une autorisation de conduite délivrée par l'employeur.*

L'autorisation de conduite est tenue à la disposition de l'inspection du travail et des agents du service de prévention des organismes de sécurité sociale.

Les travailleurs titulaires de cette autorisation de conduite bénéficient du suivi individuel renforcé prévu aux articles R. 4624-22 à R. 4624-28 en application du II de l'article R. 4624-23 "

Qu'il n'est pas contesté que Monsieur X utilisait une chargeuse dans le cadre de son activité professionnelle; que Monsieur X indique ne pas avoir l'autorisation pour le faire et encore moins le CACES correspondant au modèle conduit; que par mail du 30 septembre 2021, il indiquait à l'assistante RH, Mme GREVEREND Olivia : " *Pour votre infos depuis 7 ans je réclame mes CACES pour exécuter mon activité de chauffeurs poids lourds et je charge plusieurs engins et les conduit sans CACES à ce jour mais ça ne me dérange personne. Je suis toujours en attente d'une formation malgré plusieurs demandes de ma part "* ; que la société

Avenir Déconstruction affirme qu'une chargeuse peut être utilisée ponctuellement pour le chargement d'éléments volumineux, que le CACES R482 de catégorie A n'est pas une obligation réglementaire et que seule l'autorisation de conduite que Monsieur X avait, était nécessaire ; qu'à l'appui de ses dires, la société Avenir Déconstruction communique en pièce 16 et 17 le certificat de formation de conducteur ADR ainsi qu'une attestation de stage " formation ADR 1.3 ".

Que le CACES (certificat d'aptitude à la conduite en sécurité) est une attestation de formation faisant office de certificat garantissant la maîtrise et le savoir-faire du salarié en matière de conduite d'engins du référentiel CACES ; que les employeurs sont garants de la santé et de la sécurité de leurs employés; qu'au visa de la réglementation indiquée supra, la société Avenir Déconstruction avait donc l'obligation de remettre une autorisation de conduite à Monsieur X, sous réserve du passage à une formation permettant au minimum l'obtention de l'autorisation de conduite, ce qu'elle ne démontre pas concernant l'utilisation de la chargeuse; que le certificat ADR communiqué par la société Avenir Déconstruction n'est pas de nature à justifier ni à démontrer une autorisation de conduite de la chargeuse; que le certificat ADR étant un permis de conduire qui autorise son titulaire à transporter des marchandises dangereuses.

Qu'au surplus, la société Avenir Déconstruction communique la fiche de description de fonction, chauffeur poids lourds de Monsieur X dont il est indiqué dans la rubrique "COMPETENCES - QUALIFICATIONS" et "compétences spécifiques : CACES R372 catégorie 10" qui était l'ancienne recommandation relative à la conduite en sécurité des engins de chantier applicable jusqu'au 31 décembre 2019 qui s'est vu substituée par la recommandation R482 applicable au 1^{er} janvier 2020.

Que ces constats ne font que démontrer et justifier la carence de la société dans l'application de la réglementation dans le domaine comme pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale de ses salariés, visée à l'article L.4121-1 du code du travail ; que ses manquements sont suffisamment graves au regard du haut niveau de risque que cela peut générer pour le salarié utilisant un tel matériel comme pour l'environnement de travail.

Sur le stockage des déchets amiantés dans le hangar de l'agence de Chanteloup les Vignes

-
Attendu que l'article R.4412-121 du code du travail stipule que : "*Les déchets de toute nature susceptibles de libérer des fibres d'amiante sont conditionnés et traités de manière à ne pas provoquer d'émission de poussières pendant leur manutention, leur transport, leur entreposage et leur stockage*"

Attendu que l'article R.4412-122 du code du travail stipule que : "*Les déchets sont :*

1° Ramassés au fur et à mesure de leur production ;

2° Conditionnés dans des emballages appropriés et fermés, avec apposition de l'étiquetage prévu par le décret n° 88-466 du 28 avril 1988 relatif aux produits contenant de l'amiante et par le code de l'environnement notamment en ses articles R. 551-1 à R. 551-13 relatifs aux dispositions générales relatives à tous les ouvrages d'infrastructures en matière de stationnement, chargement ou déchargement de matières dangereuses ;

3° Evacués après décontamination hors du chantier aussitôt que possible dès que le volume le justifie ".

En l'espèce, Monsieur X soutient que la société Avenir Déconstruction ne respecte pas la réglementation en matière de transport et de traitement de l'amiante; qu'à l'appui de ses allégations, il communique son courrier en date du 4 novembre 2021 envoyé à la société Avenir Déconstruction ou il dénonce le transport d'amiante dans des conditions dangereuses : " je vous ai répondu à 9h09 " monsieur si cela n'est pas de la mise en danger d'autrui chantier géré par Y, il était présent ce jour à Lille.", avec une photo du petit camion Mercedes qui se trouvait à Lille dans lequel Mr Y m'a demandé de transporter de l'amiante d'un camp de Gitan pour le stocker sur le chantier de Bondues, il y avait tellement d'amiante que comme vous avez pu le constater les conditions de transport de ce produit dangereux n'étaient pas respectées, étant donné votre réponse fut très claire: "tu ferais mieux de conduire ton camion tu perds du temps..."; sans que soit communiqué de réponse de la société; qu'ainsi différentes fiches de signalement que Monsieur X a rempli (25 octobre 2017, 5 janvier 2021, 6 et « fiche d'amélioration entreprise" avec entête de la société Avenir Déconstruction qui indique : elle sert à quoi ? cette fiche a pour but de faire remonter vos demandes jusqu'au service QSE afin de produire une réponse..... Pourquoi utiliser cette fiche ? Relater des faits ou faire une demande via cette fiche rend votre demande prioritaire. Ce que vous relatez ici permet une centralisation des informations afin de voir nos manquements, vos demandes et d'évaluer nos réponses. C'est grâce à celle-ci qu'on peut s'améliorer chaque jour " ; qu'il ressort pour chaque fiche que les demandes doivent produire une réponse du service QSE, ce que la société Avenir Déconstruction ne démontre pas ; qu'elle ne justifie pas plus avoir respectées ses propres prescriptions alors même que chaque fiche rend la demande prioritaire selon ses propres prescriptions.

Que les remarques faites par Monsieur X dans ces fiches tels que

" replis du matériel amiante chantier fini. Le matériel mal emballé, appareil despiration ouvert, pas de scotch, mal filmé ; document amiante pas rempli, retour au dépôt avec déchets bois+ palette + l'amiante; récupération Big Bag Amiante chantier eleom vamette, Big Bag pas conforme aux Big Bag amiante, retour dépôt avec car amiante pas signal panneau orange, que fait-on, on ne me voie pas " tendent à démontrer des manquements à la réglementation et des expositions potentielles notamment lors du chargement/ déchargement, activité prévue dans la fiche de description de fonction d'un chauffeur poids lourds édité par la société Avenir Déconstruction; que contrairement à ce qu'a évoqué la société Avenir Déconstruction à la barre et dans ses conclusions (pièce 2), le conseil n'a pas été destinataire du document unique d'évaluation des risques de la société lui permettant de pouvoir justifier de son évaluation des risques notamment sur les mesurages d'empoussièrement amiante au poste de travail comme environnementale qui constituent le seul et unique moyen de déterminer précisément le danger représenté par la présence d'amiante permettant d'assurer la protection des personnes qui résident, circulent ou travaillent dans des bâtiments ou environnement concernés par la présence de matériaux d'amiante; que ces mesures d'empoussièrement amiante ont pour but d'assurer le contrôle du respect de la valeur limite d'exposition professionnelle (VLEP) et de mettre en œuvre, le cas échéant, des mesures de protection adaptées aux risques afin de garantir la sécurité et la

protection des travailleurs exposés à l'amiante; que la simple attestation du directeur d'agence, Mr R qui évoque : *" par la présente attestation, je tiens à préciser que monsieur X était seulement habilité et formé à transporter l'amiante avec le camion de l'entreprise. Il dispose pour cela d'une formation ADR. Ce type de tâche ne nécessite pas la tenue d'un registre d'entrée et sortie de zone qui s'applique, comme son nom l'indique aux travaux en zone de désamiantage "* n'est pas de nature à démontrer ni à justifier l'absence d'exposition et à tout le moins viens contredire, sans aucune explication du défendeur, le contenu de la fiche de fonction, chauffeur poids lourds qui se doit d'effectuer le chargement et le déchargement mais aussi, tel que le confirme la société Avenir Déconstruction avec l'utilisation par Monsieur X d'une chargeuse sur le dépôt.

Que de plus, Monsieur X soutient que la société Avenir Déconstruction ne mettait pas en œuvre systématiquement le dépoussiérage par arrosage d'eau ; qu'à l'appui de ses allégations, il communique une attestation de Monsieur D, conforme à l'article 202 du code de procédure civile, qui indique : *" j'ai travaillé pour Avenir Déconstruction du 3 janvier 2022 au 29 août 2022 notamment sur le site SNCF d'Argenteuil. On devait y démanteler les différents hangars, arracher les dallages, concasser le béton et effectuer des sondages à 2 ou 5 mètres selon les besoins. Lors de la fouille du terrain, nous avons découvert de l'amiante en différents points. Le site était également couvert de DIB et pneus entraînant des travaux supplémentaires. Une partie de l'évacuation de l'amiante, s'est effectué sans arrosage et a parfois été déplacé manuellement sans protection aucune. J'ai aussi régulièrement réceptionné sur le site des DIB provenant d'autres chantiers, ceux-ci étant facturés à la SNCF. Notamment 30 m³ de pneus provenant de notre propre dépôt à Chanteloup les Vignes, apporté par Mr X ainsi que 60 m³ de DIB, déchargé de nuit ou tôt le matin, provenant semble-t-il du démantèlement d'un camp. Ces 60m³ ont été rechargés dans le camion de Mr X et transportés chez GREEN, récupération à 800 mètres du site, comme le reste des DIB. Les pneus environ 330 m³ ont été évacués en semi-remorque par un transporteur vers un site de recyclage approprié "* que cette attestation vient éclairer un peu plus les dysfonctionnements opérés et, à tous le moins, une négligence certaine dans la prévention des risques par la société Avenir Déconstruction y compris avec l'évacuation des matériaux amiantés sur des installations de transit tel que le site de Chanteloup les Vignes comme la société Avenir Déconstruction le confirme à la barre et dans ses conclusions ; que dans son courrier du 25 avril 2022, en réponse au courrier de Monsieur X en date du 31 mars 2022 qui évoque notamment le stockage illicite de déchets amiantés dans le hangar de l'agence de Chanteloup les Vignes, repris dans ses conclusions et plaidoiries, la société Avenir Déconstruction indique avoir amorcé une procédure pour être déclaré comme ICPE (Installation Classée pour l'environnement en Préfecture) afin de regrouper les déchets avant leur évacuation finale en filière agréée sans apporter au conseil les éléments matériels à cette déclaration; que les certifications communiquées au conseil par la société tel que MASE pour le système de management sécurité santé environnement de la société a compter du 1 mars 2022 jusqu'au 28 février 2025 comme celles correspondant à l'ISO 14001: 2015 ; ISO 9001 : 2015 et ISO 45001: 2018 toutes en date du 24 juin 2022 et valables jusqu'au 23 juin 2025 ne sont pas de nature à justifier qu'une déclaration a été effectuée auprès de la Préfecture; nonobstant que de tels certifications à des normes de référence dont les principes sont d'application volontaire et qu'en tout état de cause, elles ne sauraient emporter l'assurance quant au respect à la réglementation soumise au seul contrôle de l'administration et du juge.

Que tel qu'il a été démontré supra, la société Avenir Déconstruction n'apporte pas plus d'éléments précis et objectifs au conseil, sur les mesures de prévention et de protection mise en œuvre comme les instructions données aux salariés de la société; que faute à la société d'avoir démontré qu'elle avait effectivement pris les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé du salarié en mettant en œuvre les obligations issues des articles L4121-2 et

L4121-3 du Code du travail, le conseil dit que la société Avenir Déconstruction n'a pas rempli ses obligations contractuelles.

Que le laxisme persistant de l'employeur dans l'application de la réglementation est un manquement suffisamment grave puisqu'elle s'inscrit dans le cadre de l'obligation de sécurité de résultat dont est tenue l'employeur mais aussi dans un devoir d'information et de sensibilisation quant à la connaissance par le salarié des mesures nécessaires à prendre pour préserver sa santé et sa sécurité notamment grâce à l'évaluation des risques de l'employeur, consigné dans un document unique prévu aux articles L.4121-3 et R.4121-1 à 4 du code du travail et qui doit être tenu à la disposition du médecin du travail. Que les manquements constatés au regard des dispositions réglementaires est un caractère aggravant pour l'employeur et marque une attitude déloyale de ce dernier dans l'exécution du contrat de travail afin que Monsieur X puisse, le cas échéant, avoir une réelle connaissance des risques et utiliser son droit de se retirer de toute situation dangereuse pour sa santé et sa sécurité; que cela crée un préjudice certain notamment sur les risques à effets différés liés à des expositions professionnelles existantes dans les métiers du bâtiment comme pour l'amiante et à des facteurs de risques professionnels décrits à l'article L 4121-3-1 du code du travail qui comportent des risques " d'usures professionnelles" tel qu'indiqué dans l'accord collectif national du 20 décembre 2011 relatif à la prévention de la pénibilité et à l'amélioration des conditions de travail dans le bâtiment et les travaux publics; que ces négligences de l'employeur sont suffisamment graves au regard du haut niveau de risques professionnels dans le secteur du bâtiment.

En conséquence, le conseil dit que la société Avenir Déconstruction n'a pas satisfait à ses obligations de sécurité et que ses manquements sont suffisamment graves envers Monsieur X.

-

2.2) Sur la résiliation judiciaire du contrat de travail aux torts exclusifs de la société Avenir Déconstruction

-

Attendu que l'article L.1231-1 alinéa 1 du Code du travail stipule que : "*le contrat de travail à durée indéterminée peut être rompu à l'initiative de l'employeur ou du salarié, ou d'un commun accord, dans les conditions prévues par les dispositions du présent titre*".

Que lorsque la résiliation judiciaire du contrat de travail prononcé à l'initiative du salarié et aux torts de l'employeur produit les effets d'un licenciement dépourvu de cause réelle et sérieuse (cass soc 20 janvier 1998 n° 95-43350).

En l'espèce, le conseil ayant apprécié souverainement les éléments de preuve produits, a estimé ces éléments suffisamment probants pour considérer des manquements graves de l'employeur dans l'exécution du contrat de travail, justifiant ainsi une résiliation de celui-ci à ses torts; qu'au vu des manquements déjà constatés tant sur la violation à l'obligation de sécurité comme sur les faits de harcèlement, il n'y a pas lieu de statuer sur les autres reproches issu des mêmes fondements juridiques soulevés par Monsieur X.

En conséquence, le conseil dit que les manquements constatés pris séparément sont suffisamment graves justifiant ainsi la résiliation judiciaire du contrat de travail aux tort de la société Avenir Déconstruction : qu'en s'ajoutant aux uns et aux autres, les manquements délibérés et répétés de la société Avenir Déconstruction ont un caractère aggravant augmentant la gravité des faits justifiant à fortiori, la résiliation judiciaire du contrat de travail aux tort de la société Avenir Déconstruction empêchant la poursuite du contrat de travail de Monsieur X produisant les effets d'un licenciement sans cause réelle et sérieuse.

2.3) Sur la date de la résiliation judiciaire du contrat de travail

-

Qu'en cas de résiliation judiciaire du contrat de travail, la date d'effet de la résiliation ne peut être fixée qu'au jour du prononcé de la décision, dès lors que le contrat n'a pas été rompu avant cette date (Cass soc 24 avril 2013 pourvoi n° 11-28629).

Si la demande de résiliation judiciaire est justifiée, le juge doit fixer la date de la rupture à la date d'envoi de la lettre de licenciement (Cass soc 15 mai 2007 n°04-43663).

La résiliation judiciaire produit effet le jour où la juridiction la prononce, dès lors, qu'à cette date, le salarié est toujours au service de l'employeur. Si postérieurement à la saisine du conseil de prud'hommes, mais avant que celui-ci n'ait statué sur cette demande de résiliation judiciaire, le salarié est licencié et la demande de résiliation judiciaire est fondée, les juges doivent fixer la date de la rupture du contrat de travail à la date d'envoi de la lettre de licenciement. (Cour d'Appel d'Angers chambre sociale 3 janvier 2012 n° RG : 10/02387).

En l'espèce, Monsieur X a saisi le conseil de prud'hommes de Poissy le 27 juin 2022 pour qu'il statue sur la résiliation judiciaire de son contrat de travail ; que la société Avenir Déconstruction a convoquée le 28 juillet 2022 Monsieur X à un entretien préalable à son licenciement pour faute grave fixé au 9 août 2022 puis reporté au 2 septembre 2022; que par courrier du 8 septembre 2022, la société Avenir Déconstruction a notifié à Monsieur X son licenciement pour faute grave.

En conséquence, le conseil dit que la résiliation judiciaire du contrat de travail de Monsieur X aux torts de l'employeur prend effet, non à compter de la présente décision mais à la date du 8 septembre 2022, date de la notification du licenciement.

2.4) Sur les dommages et intérêts pour harcèlement,

-

Attendu que l'article 1231-1 du code civil stipule que : "*Le débiteur est condamné, s'il y a lieu, au paiement de dommages et intérêts soit à raison de l'inexécution de l'obligation, soit à raison du retard dans l'exécution, s'il ne justifie pas que l'exécution a été empêchée par la force majeure*"

Attendu que l'article 1240 du code civil stipule que : "*Tout fait quelconque de l'homme, qui cause à autrui un dommage, oblige celui par la faute duquel il est arrivé à le réparer* ».

En l'espèce, le conseil ayant reconnu des faits de harcèlement moral ayant notamment entraîné la résiliation judiciaire du contrat de travail aux torts de la société Avenir Déconstruction, il sera fait droit à la demande de Monsieur X d'une indemnité pour harcèlement moral d'un montant de 5000 euros.

En conséquence, le Conseil fixe la créance au titre de dommages et intérêts pour harcèlement moral à la somme de 5000 euros.

2.5) Sur les dommages et intérêts pour licenciement nul,

-

Attendu que l'article L.1152-3 du Code du travail précise que : "*Toute rupture du contrat de travail intervenue en méconnaissance des dispositions des articles L. 1152-1 et L. 1152-2, toute disposition ou tout acte contraire est nul* ".

Attendu que l'article L.1235-3-1 du Code du travail précise que : "*L'article L. 1235-3 n'est pas applicable lorsque le juge constate que le licenciement est entaché d'une des nullités prévues au deuxième alinéa du présent article. Dans ce cas, lorsque le salarié ne demande pas la poursuite de l'exécution de son contrat de travail ou que sa réintégration est impossible, le juge lui octroie une indemnité, à la charge de l'employeur, qui ne peut être inférieure aux salaires des six derniers mois.*

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

1° La violation d'une liberté fondamentale ;

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

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

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

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

6° Un licenciement d'un salarié en méconnaissance des protections mentionnées aux articles L. 1225-71 et L. 1226-13.

L'indemnité est due sans préjudice du paiement du salaire, lorsqu'il est dû en application des dispositions de l'article L. 1225-71 et du statut protecteur dont bénéficient certains salariés en application du chapitre 1er du Titre 1er du livre IV de la deuxième partie du code du travail, qui aurait été perçu pendant la période couverte par la nullité et, le cas échéant, sans préjudice de l'indemnité de licenciement légale, conventionnelle ou contractuelle "

Attendu que l'article L.1235-3-2 du code du travail prévoit que : "Lorsque la rupture du contrat de travail est prononcée par le juge aux torts de l'employeur ou fait suite à une demande du salarié dans le cadre de la procédure mentionnée à l'article L. 1451-1, le montant de l'indemnité octroyée est déterminé selon les règles fixées à l'article L. 1235-3, sauf lorsque cette rupture produit les effets d'un licenciement nul afférent aux cas mentionnés au 1° à 6° de l'article L. 1235-3-1, pour lesquels il est fait application du premier alinéa du même article L. 1235-3-1".

Le salarié doit qualifier les faits qu'il dénonce de harcèlement moral pour obtenir la nullité de son licenciement (cass.soc., 21 mars 2018, n°16-24.350).

Si un salarié dénonce des faits sans les avoir qualifiés de harcèlement moral, il ne pourra obtenir la nullité de son licenciement (cass.soc., 13 septembre 2017, n°15-23.045).

Est nul comme portant atteinte à une liberté fondamentale constitutionnellement garantie, le licenciement intervenu en raison d'une action en justice introduite ou susceptible d'être introduite par le salarié à l'encontre de son employeur (Cass du 13 février 2019 n°17-23790).

En l'espèce, par courrier en date du 31 mars 2022, envoyé par Monsieur X à de la société Avenir Déconstruction, il évoque les faits dont il est victime en les qualifiant de harcèlement moral: "*Or, pour seul réponse, j'ai reçu un courrier recommandé de votre part du 19 novembre 2021 niant strictement mes propos, mais surtout, immédiatement après, vous m'avez adressé successivement deux convocations à des entretiens préalables à licenciement, lesquels étaient fixés au 17 décembre 2021, 21 janvier puis une convocation à entretien préalable en vue d'une rupture conventionnelle fixé au 18 mars 2022.*

Or, à chaque fois, vous avez été dans l'incapacité de justifier de véritables fautes que j'aurais commise, tout en me faisant savoir que vous pourriez " trouver " des fautes. Dans ces conditions, je dénonce le harcèlement moral que je subis, celui-ci intervenant à titre de rétorsion en suite de mes dénonciations, et dont le seul but est de me contraindre à accepter une rupture conventionnelle désavantageuse. Vous m'avez ainsi, compte tenu de l'absence de toute fautes, convoqué à un entretien de rupture conventionnelle que j'ai refusé "

Que par courrier du 27 juillet 2022, Monsieur X conteste son avertissement en évoquant une mesure de rétorsion à son action prud'homale :

" j'accuse réception de votre courrier recommandé du 18 juillet 2022 par lequel vous me notifiez un avertissement pour non-port de la ceinture de sécurité sur chantier et me reprochez d'avoir dénigré l'entreprise et colporter des informations fausses auprès de mes collègues. Je conteste fermement cet avertissement car je constate qu'il intervient à titre de rétorsion de mon action prud'homale aux termes de laquelle je dénonce notamment des manquements aux règles de sécurité. En effet, à l'occasion de l'entretien préalable à cette sanction, Monsieur R a évoqué ma procédure prud'homale en m'accusant de tenter de rallier mes collègues" à ma cause" et m'a ensuite menacé en me disant que si je continuais, je pouvais rester " chez moi ". Il est évident que la société tente de construire un dossier disciplinaire afin de m'écarter de l'entreprise en raison de ma procédure judiciaire... "

Qu'au visa de l'alinéa premier du préambule de la Constitution du 27 octobre 1946 et l'article 16 de la Déclaration des droits de l'homme et du citoyen du 26 août 1789 qu'il résulte de ces textes qu'est nul comme portant atteinte à une liberté fondamentale constitutionnellement garantie, le licenciement intervenu en raison d'une action en justice introduite ou susceptible d'être introduite par le salarié à l'encontre de son employeur; que dès lors, Monsieur X évoquant une mesure de rétorsion à son action prud'hommale, la société se devait d'y répondre en justifiant que ses actes n'était pas constitutif d'une atteinte à la liberté fondamentale d'ester en justice et que l'avertissement du 18 juillet 2022 était justifié par des éléments objectifs, vérifiables et inhérente à Monsieur X, ce qu'elle ne fait pas dans son courrier de réponse en date du 3 août 2022 : "*Nous maintenons donc l'avertissement du 18 juillet 2022. Concernant la prétendue dégradation de vos conditions de travail, elle n'est aucunement le fait de votre hiérarchie ou de l'instance prud'hommale que vous avez cru devoir engager. En revanche, vos collègues se sont faits l'écho de propos visant à dénigrer notre entreprise et votre hiérarchie*".

Que le licenciement encourait la nullité dès lors que la lettre de licenciement énonçait un grief que le salarié qualifiait de harcèlement moral au titre de griefs disciplinaires ou d'une atteinte à une liberté fondamentale; que c'est en bon droit que Monsieur X sollicite la nullité de son licenciement dans un contexte de harcèlement moral produisant les effets d'un licenciement nul ; que le conseil ayant prononcé au principal la rupture du contrat de travail aux torts de l'employeur et dont un des fondements s'appuyait sur une reconnaissance de faits de harcèlement moral à l'encontre Monsieur X par la société Avenir Déconstruction, le licenciement prononcé le 08 Septembre 2022 est surabondamment entaché d'une des nullités visée supra; qu'il s'en déduit que l'atteinte à une liberté fondamentale emporte la réparation au titre de dommages et intérêts sur le fondement de la nullité du licenciement ; qu'il sera fait droit à la demande de dommages et intérêts pour licenciement nul correspondant à 11 mois de salaire soit le montant de 27 101,58 euros.

En conséquence, le Conseil dit que le licenciement est entaché de nullité afférente à des faits de harcèlement moral et fixe la créance de dommages et intérêts pour licenciement nul à la somme de 27101,58 euros.

-

-

2.6) Sur les dommages et intérêts pour violation de l'obligation de sécurité,

Attendu que l'article 1231-1 du code civil stipule que : "*Le débiteur est condamné, s'il y a lieu, au paiement de dommages et intérêts soit à raison de l'inexécution de l'obligation, soit à raison du retard dans l'exécution, s'il ne justifie pas que l'exécution a été empêchée par la force majeure*".

Attendu que l'article 1240 du code civil stipule que : "*Tout fait quelconque de l'homme, qui cause à autrui un dommage, oblige celui par la faute duquel il est arrivé à le réparer.*"

En l'espèce, le conseil ayant reconnu la violation de l'obligation de sécurité de la part de la société Avenir Déconstruction dont les manquements constatés pris séparément sont suffisamment grave et qu'en s'ajoutant aux uns et aux autres, ils ont un caractère aggravant justifiant, la demande de Monsieur X ; qu'il sera fait droit à la demande de Monsieur X d'une indemnité pour violation de l'obligation de sécurité d'un montant de 20 000 euros.

En conséquence, le conseil fixe la créance de M. X au titre de dommages et intérêts pour violation de l'obligation de sécurité à la somme de 20 000 euros.

2.7) Sur l'indemnité légale de licenciement,

-
Attendu que l'article L.1234 9 du code du travail stipule que : " *Le salarié titulaire d'un contrat de travail à durée indéterminée, licencié alors qu'il compte 8 mois d'ancienneté ininterrompus au service du même employeur, a droit, sauf en cas de faute grave, à une indemnité de licenciement.*

Les modalités de calcul de cette indemnité sont fonction de la rémunération brute dont le salarié bénéficiait antérieurement à la rupture du contrat de travail. Ce taux et ces modalités sont déterminés par voie réglementaire "

Attendu que l'article R.1234-2 du code du travail stipule que : " *L'indemnité de licenciement ne peut être inférieure aux montants suivants :*

1° Un quart de mois de salaire par année d'ancienneté pour les années jusqu'à dix ans ;

2° Un tiers de mois de salaire par année d'ancienneté pour les années à partir de dix ans. "

Le juge doit accorder au salarié qui le demande, l'indemnité de préavis et les congés payés afférents, l'indemnité de licenciement et les dommages intérêts auxquels il aurait eu droit en cas de licenciement sans cause réelle et sérieuse (Cass. soc. 16 mars 2011, n°09 67836).

Il est constant que l'ancienneté du salarié à retenir pour le calcul de l'indemnité de licenciement s'apprécie à la fin du préavis (Cass soc 27 février 1991 n°88-45.512 ; Cass soc 18 mai 2005 n°03-44.328).

En l'espèce, Monsieur X a été embauché par contrat de travail à durée indéterminée à compter du 3 février 2014 et a bénéficié de l'ancienneté requise ; que le conseil ayant reconnu la rupture du

contrat de travail aux torts de l'employeur, il sera fait droit à la demande de Monsieur X.

En conséquence, le Conseil fixe la créance de l'indemnité légale de licenciement à la somme de 5 112,34 euros.

2.8) Sur la demande d'indemnité compensatrice de préavis et congés payés afférents,

Attendu que l'article L.1234 1 du code du travail stipule que : "*Lorsque le licenciement n'est pas motivé par une faute grave, le salarié a droit :*

- 1. S'il justifie chez le même employeur d'une ancienneté de services continus inférieure à six mois, à un préavis dont la durée est déterminée par la loi, la convention ou l'accord collectif de travail ou, à défaut, par les usages pratiqués dans la localité et la profession ;*
- 2. S'il justifie chez le même employeur d'une ancienneté de services continus comprise entre six mois et moins de deux ans, à un préavis d'un mois ;*
- 3. S'il justifie chez le même employeur d'une ancienneté de services continus d'au moins deux ans, à un préavis de deux mois.*

Toutefois, les dispositions des 2 et 3 ne sont applicables que si la loi, la convention ou l'accord collectif de travail, le contrat de travail ou les usages ne prévoient pas un préavis ou une condition d'ancienneté de services plus favorable pour le salarié "

En l'espèce, Monsieur X a été embauchée par contrat de travail à durée indéterminée à compter du 3 février 2014 soit d'une ancienneté de services continus de plus de 2 ans.

Par conséquent, la faute grave n'étant pas caractérisée, le conseil fait droit à la somme de 4927,56 euros au titre de l'indemnité compensatrice de préavis ainsi que la somme de 492,75 euros au titre de congés payés sur préavis.

2.9) Sur le préjudice d'anxiété,

Attendu que l'article 6 du code de procédure civile prévoit que "*à l'appui de leurs prétentions, les parties ont la charge d'alléguer les faits propres à les fonder*".

Attendu que l'article 9 du code de procédure civile dispose : "*il incombe à chaque partie de prouver conformément à la loi les faits nécessaires au succès de sa prétention*".

En l'espèce, Monsieur X n'apporte aucun élément de fait et de droit au Conseil justifiant sa demande. Il sera débouté de sa demande.

En conséquence, le Conseil déboute Monsieur X de sa demande de préjudice d'anxiété.

2.10) Sur la prime de repas.

-

Attendu que l'article 11, chapitre 1.1, titre VIII de la convention collective des ouvriers du bâtiment intitulé "*Objet des indemnités de petits déplacements*", stipule que : "*Le régime des petits déplacements a pour objet d'indemniser forfaitairement les ouvriers travaillant dans les entreprises du bâtiment des frais supplémentaires qu'entraîne pour eux la fréquence des déplacements, inhérente à la mobilité de leur lieu de travail.*"

Le régime d'indemnisation des petits déplacements comporte les 3 indemnités professionnelles suivantes :

- *indemnité de repas ;*
- *indemnité de frais de transport ;*
- *indemnité de trajet,*

Qui sont versées aux ouvriers bénéficiaires.

Ces indemnités de remboursement de frais sont journalières, forfaitaires et fixées en valeur absolue .

Attendu que le paragraphe 4 de l'article 8.2, chapitre 1.1, titre VIII de la convention collective des ouvriers du bâtiment intitulé "*Bénéficiaires des indemnités de petits déplacements*", stipule que : "*Les indemnités de petits déplacements ne se cumulent pas avec les indemnités de grands déplacements. L'ouvrier occupé dans les conditions prévues au chapitre III du titre I de la présente convention (indemnisation des grands déplacements) bénéficie exclusivement de ce régime .*"

En l'espèce, Monsieur X soutient que lorsqu'il est en grand déplacement, il ne perçoit que l'indemnité de grand déplacement et non pas la prime de panier repas destinée à indemniser le repas du déjeuner ; qu'à l'appui de ses prétentions, il communique un tableau récapitulatif des 15 grands déplacements sur l'année 2021 et un en 2022 dont il s'est vu abusivement privé de la prime de repas ; qu'au visa de la convention collective nationale des ouvriers employés des

entreprises du bâtiment, l'indemnité de repas ne se cumule pas avec les indemnités de grands déplacements ; qu'il sera débouté de sa demande.

En conséquence, le Conseil déboute Monsieur X de sa demande de prime de repas.

2.11) Sur la demande de remise des documents de rupture,

Attendu que l'article L.1234 19 du code du travail indique que : "A l'expiration du contrat de travail, l'employeur délivre au salarié un certificat dont le contenu est déterminé par voie réglementaire".

Attendu que l'article D.1234-6 : " Le certificat de travail contient exclusivement les mentions suivantes :

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

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

3° Le solde du nombre d'heures acquises au titre du droit individuel à la formation et non utilisées, y compris dans le cas défini à l'article L. 6323-17, ainsi que la somme correspondant à ce solde ;

4° L'organisme collecteur paritaire agréé compétent pour verser la somme prévue au 2° de l'article L.6323-18.

Attendu que l'article L 1234 20 du code du travail indique 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 du 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".

Attendu que l'article R 1234 9 du code du travail indique que : " L'employeur délivre au salarié, au moment de l'expiration ou de la rupture du contrat de travail, les attestations et justifications qui lui permettent d'exercer ses droits aux prestations mentionnées à l'article L. 5421-2 et transmet sans délai ces mêmes attestations à Pôle emploi.

Les employeurs de dix salariés et plus effectuent cette transmission à Pôle emploi par voie électronique, sauf impossibilité pour une cause qui leur est étrangère, selon des modalités précisées par un arrêté du ministre chargé de l'emploi. (1)

L'effectif des salariés est celui de l'établissement au 31 décembre de l'année précédant l'expiration ou la rupture du contrat de travail. Pour les établissements créés en cours d'année, l'effectif est apprécié à la date de leur création".

Attendu que les documents sociaux suivants : certificat de travail, attestation pôle emploi, ainsi que les bulletins de paie doivent être remis en conformité avec la présente décision, il convient d'assortir cette condamnation d'une astreinte de 50 euros par jour de retard courant à compter du quinzième jour suivant la réception de la notification du présent jugement ;

Le Conseil se réserve la possibilité de liquider cette astreinte en application de l'article L131-3 du Code des procédures civiles d'exécution.

2.12) Sur les intérêts légaux,

Attendu que l'article 1231-6 code civil dispose que : "*Les dommages et intérêts dus à raison du retard dans le paiement d'une obligation de somme d'argent consistent dans l'intérêt au taux légal, à compter de la mise en demeure.*

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

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

Attendu qu'en application de l'article 1231-6 du code civil, les créances salariales portent intérêts à dater de la réception de la convocation par la partie défenderesse devant le bureau de conciliation valant mise en demeure ;

Attendu que l'article 1231-7 du code civil dispose que : "*en toute matière, la condamnation à une indemnité emporte intérêts au taux légal même en l'absence de demande ou de disposition spéciale du jugement. Sauf disposition contraire de la loi, ces intérêts courent à compter du prononcé du jugement à moins que le juge n'en décide autrement.*

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

Attendu qu'en application de l'article 1231-7 du code civil, les condamnations à des dommages et intérêts, portent intérêts au taux légal à compter du prononcé de la décision.

En espèce, Monsieur X a sollicité le paiement des intérêts légaux ; que les créances salariales sont productives d'intérêts au taux légal à compter du jour de la présentation à l'employeur de la lettre le convoquant devant le bureau de conciliation, que dès lors, l'indemnité compensatrice de préavis, l'indemnité compensatrice de congés payés afférente, l'indemnité de licenciement, le

salaire et ses accessoires et d'une façon générale pour toutes sommes de nature salariale seront assorties des intérêts au taux légal à compter du 29 Juin 2022, date de réception de la convocation pour le Bureau de conciliation et d'orientation par la partie défenderesse ; que l'indemnité pour licenciement nul, l'indemnité pour harcèlement moral et l'indemnité pour violation à l'obligation de sécurité et prévention porteront intérêts aux taux légal dans les conditions de droit à compter de la date du présent jugement.

En conséquence, le Conseil de prud'hommes dit que les dispositions des articles 1231-6 et 1231-7 et 1154 du code civil s'appliquent à la présente procédure.

2.13) Sur l'application de l'article L.1235-4 du code du travail,

Attendu que l'article L. 1235-4 du code du travail stipule que : *"Dans les cas prévus aux articles L. 1132-4, L. 1134-4, L. 1144-3, L. 1152-3, L. 1153-4, L. 1235-3 et L. 1235-11, le juge ordonne le remboursement par l'employeur fautif aux organismes intéressés de tout ou partie des indemnités de chômage versées au salarié licencié, du jour de son licenciement au jour du jugement prononcé, dans la limite de six mois d'indemnités de chômage par salarié intéressé.*

Ce remboursement est ordonné d'office lorsque les organismes intéressés ne sont pas intervenus à l'instance ou n'ont pas fait connaître le montant des indemnités versées.

Pour le remboursement prévu au premier alinéa, le directeur général de Pôle emploi ou la personne qu'il désigne au sein de Pôle emploi peut, pour le compte de Pôle emploi, de l'organisme chargé de la gestion du régime d'assurance chômage mentionné à l'article L. 5427-1, de l'Etat ou des employeurs mentionnés à l'article L. 5424-1, dans des délais et selon des conditions fixés par décret en Conseil d'Etat, et après mise en demeure, délivrer une contrainte qui, à défaut d'opposition du débiteur devant la juridiction compétente, comporte tous les effets d'un jugement et confère le bénéfice de l'hypothèque judiciaire "

Cette obligation s'impose au juge dès lors que les trois conditions suivantes sont réunies : un licenciement sans cause réelle et sérieuse, une entreprise de plus de 11 salariés avec au moins deux ans d'ancienneté, ce qui est le cas en l'espèce ; que Monsieur X étant au chômage depuis 1 an et deux mois, soit une période dépassant les 6 mois, une somme équivalente à 6 mois d'indemnité de chômage sera versée à pôle emploi.

En conséquence, le Conseil fixe la créance de remboursement à POLE-EMPLOI, à une somme équivalente à 6 mois d'indemnité de chômage.

2.14) Sur l'exécution provisoire,

Attendu que l'article 514 du nouveau Code de procédure civile stipule que : " *Les décisions de première instance sont de droit exécutoires à titre provisoire à moins que la loi ou la décision rendue n'en dispose autrement.*"

Attendu que l'article 515 du nouveau Code de procédure civile stipule que :

" Lorsqu'il est prévu par la loi que l'exécution provisoire est facultative, elle peut être ordonnée, d'office ou à la demande d'une partie, chaque fois que le juge l'estime nécessaire et compatible avec la nature de l'affaire.

Elle peut être ordonnée pour tout ou partie de la décision "

Attendu que l'article R.1454-28 du code du travail dispose que : " *A moins que la loi ou le règlement n'en dispose autrement, les décisions du conseil de prud'hommes ne sont pas exécutoires de droit à titre provisoire. Le conseil de prud'hommes peut ordonner l'exécution provisoire de ses décisions.*

Sont de droit exécutoire à titre provisoire, notamment :

1° Le jugement qui n'est susceptible d'appel que par suite d'une demande reconventionnelle ;

2° Le jugement qui ordonne la remise d'un certificat de travail, de bulletins de paie ou de toute pièce que l'employeur est tenu de délivrer ;

3° Le jugement qui ordonne le paiement de sommes au titre des rémunérations et indemnités mentionnées au 2° de l'article R. 1454-14, dans la limite maximum de neuf mois de salaire calculés sur la moyenne des trois derniers mois de salaire. Cette moyenne est mentionnée dans le jugement "

Attendu que l'exécution provisoire de droit porte sur les sommes mentionnées à l'article R.1454 14 qui à titre de provision sur les salaires et accessoires du salaire ainsi que les commissions, à titre de provision sur les indemnités de congés payés; de préavis et de licenciement, à titre d'indemnité compensatrice et de l'indemnité spéciale de licenciement en cas d'inaptitude médicale consécutives à un accident du travail ou à une maladie professionnelle mentionnées à l'article L. 1226 14; à titre d'indemnité de fin de contrat prévue à l'article L. 1243 8 et de l'indemnité de fin de mission mentionnée à l'article L. 1251 32.

En l'espèce, l'exécution provisoire est sollicitée par la partie demanderesse ; que le Conseil estime nécessaire et compatible avec la nature de l'affaire d'ordonner l'exécution provisoire du jugement conformément aux dispositions de l'article 515 du code de procédure civile, que par risque d'insolvabilité en cas d'infirmité du jugement par voie d'appel, ordonne que les sommes, outre celles relevant de l'exécution provisoire de droit, seront versées à la caisse des dépôts et consignation.

Par conséquent, le Conseil ordonne l'exécution provisoire pour l'intégralité des sommes accordées par le présent jugement sauf l'indemnité pour licenciement nul, l'indemnité pour harcèlement moral et l'indemnité pour violation à l'obligation de sécurité et prévention qui seront versées à la caisse des dépôts et consignations.

2.15) Sur l'article 700 du Code de procédure civile,

-

Attendu que 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° Et, le cas échéant, à l'avocat du bénéficiaire de l'aide juridictionnelle partielle ou totale une somme au titre des honoraires et frais, non compris dans les dépens, que le bénéficiaire de l'aide aurait exposés s'il n'avait pas eu cette aide. Dans ce cas, il est procédé comme il est dit aux alinéas 3 et 4 de l'article 37 de la loi n° 91-647 du 10 juillet 1991.

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

Il peut, même d'office, pour des raisons tirées des mêmes considérations, dire qu'il n'y a pas lieu à ces condamnations. Néanmoins, s'il alloue une somme au titre du 2° du présent article, celle-ci ne peut être inférieure à la part contributive de l'Etat"

En l'espèce, Monsieur X assisté de maître CHHUM Frédéric, a dû exposer des frais pour faire valoir ses droits à l'encontre de la société Avenir Déconstruction et qu'il serait injustifié économiquement de lui laisser en supporter la charge ; de surcroit, la société Avenir Déconstruction étant partie perdante à l'instance, il sera fait droit à cette demande à hauteur de 3000 euros.

En conséquence, le Conseil de Prud'hommes fixe la créance au titre de l'article 700 du code de procédure civile à la somme de 3000 euros.

2.16) Sur la demande reconventionnelle de la société Avenir Déconstruction,

-

Vu l'article 700 du code procédure civile,

-

Qu'en l'espèce, Monsieur X a été licencié par la société Avenir Déconstruction et se trouve dans une situation financière difficile, qu'en engageant la procédure, il a exercé son droit légitime à faire vérifier par la juridiction la légalité de son licenciement, que l'article 700 du code de procédure civile est une condamnation liée au procès équitable et à l'égalité des chances devant la justice;

qu'au regard de la situation économique et financière respective des parties, l'équité commande de ne pas faire droit à la demande d'indemnité formulée en défense au titre de l'article 700 du code de procédure civile.

Le Conseil de prud'hommes de Poissy déboute la partie défenderesse de sa demande reconventionnelle de 500 euros au titre de l'article 700 du code de procédure civile.

-

-

Frédéric CHHUM avocat et ancien membre du conseil de l'ordre des avocats de Paris (mandat 2019-2021)

CHHUM AVOCATS (Paris, Nantes, Lille)

e-mail: chhum@chhum-avocats.com

www.chhum-avocats.fr

<https://www.instagram.com/fredericchhum/?hl=fr>

.Paris: 34 rue Petrelle 75009 Paris tel: 0142560300

.Nantes: 41, Quai de la Fosse 44000 Nantes tel: 0228442644

.Lille: : 45, Rue Saint Etienne 59000 Lille – Ligne directe +(33) 03.20.57.53.24

