

CONSEIL DE PRUD'HOMMES
DE PARIS
SERVICE DU DÉPARTAGE
27, rue Louis Blanc
75484 PARIS CEDEX 10
Tél : 01.40.38.52.39

MLG

SECTION
Commerce chambre 7

RG N° F 11/05359

Notification le : 09 SEP 2013

Date de réception de l'A.R. :

par le demandeur:

par le défendeur :

Expédition revêtue de la
formule exécutoire
délivrée :

le :

à :

RÉPUBLIQUE FRANÇAISE
AU NOM DU PEUPLE FRANÇAIS

JUGEMENT
contradictoire et en premier ressort

COPIE EXECUTOIRE

Prononcé par mise à disposition au greffe le 05 Septembre 2013

Composition de la formation lors des débats :

Mme RABECQ, Président Juge départiteur

Mme JARROT, Conseiller Salarié
M. ALBERICI, Conseiller Salarié
M. EHRLER, Conseiller Employeur
Assesseurs

assistée de Mme GAGNAYRE, Greffier

ENTRE

M. [REDACTED]

Assisté de Monsieur Gérard BLOMME (Délégué syndical ouvrier)

DEMANDEUR

ET

SAS DPAM
3 RUE CHRISTOPHE COLOMBE
91300 MASSY
Représenté par Me Michel HALLEL (Avocat au barreau de STRASBOURG)

DEFENDEUR

PROCÉDURE

- Saisine du Conseil : 31 mars 2011
- Convocation de la partie défenderesse par lettres simple et recommandée dont l'accusé réception a été retourné au greffe avec signature en date du 27 juin 2011
- Audience de conciliation le 16 septembre 2011
- Bureau de jugement le 21 février 2012; partage de voix prononcé le 26 mars 2012
- Débats à l'audience de départage du 19 juin 2013 à l'issue de laquelle les parties ont été avisées de la date et des modalités du prononcé.

DEMANDES PRÉSENTÉES AU DERNIER ETAT DE LA PROCÉDURE

Demande principale

- Dire que l'accord d'entreprise du 19 octobre 2009 instituant le forfait jours est nul et que la convention de forfait est sans effet
- Indemnité pour licenciement sans cause réelle et sérieuse 19 135,08 €
- Rappel de salaires, différentiel jusqu'à la date de la rupture 1 113,29 €
- Congés (10%) 111,33 €
- Indemnité de licenciement (rappel) 59,16 €
- Remise de bulletin(s) de paie rectifiés, sous astreinte de 10 euros par jour de retard à compter de la notification
- Remise de l'attestation d'employeur destinée au Pôle Emploi sous astreinte de 10 € par jour de retard à compter de la notification
- Article 700 du Code de Procédure Civile 700,00 €
- Dépens

Demande reconventionnelle

- Article 700 du Code de Procédure Civile 3 000,00 €

EXPOSE DU LITIGE

Monsieur [REDACTED] a été engagé le 16 juin 2004 par la SAS DU PAREIL AU MEME par contrat à durée indéterminée à temps partiel en qualité de vendeur-caissier, statut employé.

Par la suite, son contrat est devenu à temps plein puis le salarié est devenu adjoint au responsable de magasin, statut agent de maîtrise.

En dernier lieu, le salarié percevait un salaire mensuel moyen de 1 594, 59 euros.

La convention collective applicable est celle des maisons à succursales de vente au détail d'habillement.

Le 19 octobre 2009, un nouvel accord relatif à l'aménagement de la durée du temps de travail a été conclu au sein de la SAS DU PAREIL AU MEME, prévoyant une rémunération au forfait sur la base de 214 jours travaillés et l'employeur a proposé à Monsieur [REDACTED] un avenant à son contrat de travail que celui-ci a refusé.

Par lettre du 2 février 2010, Monsieur [REDACTED] a été convoqué à un entretien préalable au licenciement fixé au 10 février suivant. Le 17 février 2010, le salarié s'est vu notifier son licenciement.

Contestant la mesure de licenciement prise à son encontre, Monsieur [REDACTED] a saisi le conseil de prud'hommes de Paris le 31 mars 2011 des demandes rappelées ci-dessus.

A l'audience devant la formation de départage, le demandeur a fait valoir que le refus par le salarié d'une modification de son contrat de travail ne constituait pas une cause réelle et sérieuse de licenciement.

Il a exposé qu'il ne disposait pas d'une réelle autonomie dans son travail, ce qui ne permettait pas à l'employeur d'imposer un forfait annuel en jours.

Selon Monsieur [REDACTED] la convention de forfait ne pouvait s'appliquer et le licenciement est dépourvu de cause réelle et sérieuse.

Monsieur [REDACTED] a formé une demande de rappel de salaire.

En défense, la SAS DU PAREIL AU MEME a conclu au débouté des demandes formées à son encontre et a sollicité la condamnation du demandeur sur le fondement de l'article 700 du code de procédure civile.

Elle a indiqué que l'accord collectif relatif à l'annualisation du temps de travail était parfaitement valable et s'imposait au salarié; que le refus par celui-ci de signer l'avenant à son contrat imposait son licenciement.

Elle a contesté les rappels de salaire sollicités par Monsieur [REDACTED].

Conformément aux dispositions de l'article 455 du code de procédure civile, il y a lieu de se référer aux conclusions des parties pour plus ample rappel de leurs demandes et moyens.

MOTIFS DE LA DÉCISION

- Sur le licenciement

Conformément aux dispositions de l'article L. 1232-1 du code du travail, tout licenciement pour motif personnel doit être justifié par une cause réelle et sérieuse.

En l'espèce, la lettre de licenciement du 17 février 2010, qui fixe les limites du litige, est libellée dans les termes suivants : « *Un accord relatif à l'aménagement et à la durée du travail a été conclu au sein de notre société le 19 octobre 2009.*

Cet accord, conformément aux dispositions de l'article L. 3121-43 du code du travail, prévoit en son article 3.1.2 la possibilité pour les salariés dont la durée du temps de travail ne peut être prédéterminée et qui disposent d'une réelle autonomie dans l'organisation de leur emploi du temps pour l'exercice des responsabilités qui leur sont confiées de conclure une convention annuelle de forfait en jours.

En particulier, la fonction de Responsable adjoint, fonction que vous exercez au sein de notre société, entre dans cette catégorie.

A la suite de cet accord, nous vous avons fait parvenir un avenant à votre contrat de travail qui stipulait les modifications liées à la conclusion de ce nouvel accord et en particulier le fait de conclure une convention de forfait en jours sur l'année.

En date du 7 décembre dernier, vous nous avez fait parvenir un courrier recommandé dans lequel vous nous informez d'avoir « le regret de refuser votre proposition du 27 octobre 2009 prévoyant une forfaitisation annuelle de mon temps de travail sur la base de 214 jours ». Votre correspondance était accompagnée de votre avenant à votre contrat de travail, non signé.

Les modifications à votre contrat de travail étant considérées comme essentielles, nous avons donc été contraint de vous convoquer à un entretien préalable à licenciement (...)

Ainsi, eu égard à ce qui précède, nous avons le regret de vous notifier, par la présente, votre licenciement pour refus de modification d'une clause essentielle de votre contrat de travail, ce qui constitue un motif réel et sérieux. »

Il est de principe que, pour être valablement proposée au salarié, la modification doit être motivée par des raisons sérieuses.

En l'espèce, la lettre de licenciement ne précise nullement les raisons de la modification imposée par l'employeur.

En conséquence, le refus du salarié ne peut constituer une cause réelle et sérieuse de licenciement.

Au surplus, il convient de souligner que le forfait jours mis en place par l'employeur concerne les salariés « dont la durée du temps de travail ne peut être prédéterminée et qui disposent d'une réelle autonomie dans l'organisation de leur emploi du temps pour l'exercice des responsabilités qui leur sont confiées ».

Il est établi que Monsieur [REDACTED] se voyait remettre un planning chaque semaine par sa supérieure hiérarchique et ne disposait donc pas d'une réelle autonomie dans l'organisation de son travail.

Le salarié était en conséquence bien fondé à contester la validité du forfait jours imposé par l'employeur.

Au vu de l'ensemble de ces éléments, il convient de dire que le licenciement est dépourvu de cause réelle et sérieuse et de condamner l'employeur sur le fondement de l'article L 1235-3 du code du travail.

Le salarié avait une ancienneté supérieure à cinq années lors de la rupture de son contrat de travail. Il a retrouvé un emploi à compter du 26 juin 2010. Au vu de cette situation, il lui sera alloué la somme de 11 000 euros, à titre d'indemnité pour licenciement sans cause réelle et sérieuse.

Il n'appartient pas au conseil de prud'hommes de prononcer la nullité d'un accord collectif et cette demande sera rejetée.

- Sur la demande de rappel de salaire

Au soutien de cette demande, Monsieur [REDACTED] conteste les termes de l'avenant à son contrat de travail en date du 19 mars 2007, prévoyant le paiement d'un salaire brut mensuel de 1 500 euros pour un horaire hebdomadaire de 38 heures, comprenant une rémunération forfaitaire incluant les majorations dues dans la limite de 3 heures supplémentaires, conformément aux dispositions sur la réduction du temps de travail signé le 25 octobre 1999.

Il apparaît cependant que cet avenant est conforme à l'accord de réduction du temps de travail signé le 25 octobre 1999, prévoyant pour les agents de maîtrise une durée hebdomadaire couverte par la rémunération forfaitaire qui ne pourra dépasser les 38 heures hebdomadaires.

Il convient en conséquence de débouter Monsieur [REDACTED] de cette demande.

- Sur les autres demandes

La SAS DU PAREIL AU MEME sera condamnée à payer à Monsieur [REDACTED] une somme de 700 euros sur le fondement de l'article 700 du code de procédure civile.

PAR CES MOTIFS

Le Conseil, présidé par le juge départiteur statuant seul après avis des conseillers présents, contradictoirement et en premier ressort, par mise à disposition au greffe :

Dit que le licenciement est dépourvu de cause réelle et sérieuse ;

Condamne la SAS DU PAREIL AU MEME à payer à Monsieur [REDACTED] la somme de 11 000 euros à titre d'indemnité pour licenciement sans cause réelle et sérieuse et celle de 700 euros sur le fondement de l'article 700 du code de procédure civile ;

Déboute Monsieur [REDACTED] du surplus de ses demandes

Déboute la SAS DU PAREIL AU MEME de sa demande au titre de l'article 700 du code de procédure civile et la condamne aux dépens ;

LE GREFFIER



La PRESIDENTE

