

JUGEMENT

RG N° F 19/00114
N° Portalis DC2H-X-B7D-XHL

SECTION Activités diverses

JD/AR

AFFAIRE

contre
SNC LE GOLF DE SAINT JUNIEN

MINUTE N°

JUGEMENT DU
01 Octobre 2019

Qualification :
Réputée contradictoire
premier ressort

Notification le : 3.10.2019

Date de la réception
par le demandeur :

par le défendeur :

Expédition revêtue de
la formule exécutoire
délivrée le :

à :

Audience du : 01 Octobre 2019

M. ...
né ...
Lieu de naissance : ...

Représenté par Monsieur Simon DAUDET (Défenseur syndical
ouvrier)

DEMANDEUR

SNC LE GOLF DE SAINT JUNIEN
N° SIRET : 440 377 596 00018
Les Jouberties
87200 ST JUNIEN

Absente

DEFENDEUR

- Composition du bureau de Jugement lors des débats

Monsieur DUFOURNEAU, Président Conseiller (S)
Madame LAMOULINE, Assesseur Conseiller (E)
Monsieur COELHO, Assesseur Conseiller (E)
Madame BOISSIERE, Assesseur Conseiller (S)
Assistés lors des débats de Madame Catherine SOULAT, Greffier

PROCÉDURE

- Date de la réception de la demande : 25 Avril 2019

- Bureau de Conciliation et d'Orientation du 04 Juin 2019
Convocations envoyées le 26 Avril 2019

- Renvoi BJ sans mesures provisoires

- Débats à l'audience de Jugement du 25 Juin 2019 (convocations
envoyées le 05 Juin 2019)

- Prononcé de la décision fixé à la date du 01 Octobre 2019

- Décision prononcée conformément à l'article 453 du code de
procédure civile en présence de Madame Catherine SOULAT,
Greffier

LES FAITS

M. [REDACTED] a été embauché par la SNC LE GOLF DE SAINT JUNIEN en contrat à durée indéterminée à temps plein le 12 février 2018.

Il occupait la fonction d'ouvrier jardinier, groupe I de la convention collective des golfs, avec un taux horaire de 11 Euros pour 151,67 heures mensuelles.

M. [REDACTED] est convoqué à un entretien préalable à son licenciement pour motif économique le 8 novembre 2018 pour une rencontre le 19 novembre à 9 heures dans les bureaux de l'entreprise.

Il est licencié pour motif économique le 19 novembre 2018, le jour même de son entretien préalable par lettre remise en mains propres.

Le salarié se voit remettre également les documents lui permettant d'adhérer au Contrat de Sécurisation Professionnelle.

M. [REDACTED] a une ancienneté de 9 mois au moment de son licenciement. Il a reçu son solde de tout compte le 10 décembre 2018 précisant les versements suivants :

- 616 Euros bruts au titre du salaire du mois de décembre 2018,
- 924 Euros bruts au titre de l'indemnité de préavis,
- 2.019,98 Euros bruts au titre de l'indemnité de congés payés,
- 426,59 Euros nets au titre de l'indemnité de licenciement.

La SNC LE GOLF DE SAINT JUNIEN n'ayant versé aucune de ces sommes, M. [REDACTED] écrit à son employeur le 13 décembre 2018 afin de lui demander de payer les sommes dues comme indiqué dans son solde de tout compte sous 8 jours, par courrier adressé en recommandé avec accusé de réception.

L'employeur n'ayant jamais fait aucune réponse à sa demande, celui-ci se voit contraint de saisir le Conseil de Prud'hommes dans sa formation de référé.

La juridiction constate que la SNC LE GOLF DE SAINT JUNIEN n'a pas respecté ses obligations contractuelles en matière de paiement des sommes dues, reconnues dans le reçu pour solde de tout compte, et la condamne le 7 mars 2019 à payer à M. [REDACTED] les sommes suivantes :

- 616 Euros bruts au titre du salaire du mois de décembre 2018,
- 924 Euros bruts au titre de l'indemnité de préavis,
- 2.019,98 Euros bruts au titre de l'indemnité de congés payés,
- 426,59 Euros nets au titre de l'indemnité de licenciement,
- 800 Euros au titre de l'article 700 du Code de Procédure Civile.

L'employeur n'a jamais exécuté la décision prononcée et c'est dans ce contexte que M. [REDACTED] a saisi le Conseil de Prud'hommes de Limoges au principal.

PRÉTENTIONS DES PARTIES

Pour M. [REDACTED], défenseur syndical, par conclusions oralement développées, déposées au dossier et signifiées par acte d'huissier à la SNC LE GOLF DE SAINT JUNIEN le 16 mai 2019 sous la modalité de remise à l'étude, demande au Conseil de :

D'accueillir l'exposant dans toutes ses demandes ; de les déclarer fondées et d'y faire droit.

Rejeter toute demande ou prétention contraire.

Dire et juger le licenciement économique prononcé le 19 novembre 2018 comme dépourvu de cause réelle et sérieuse en raison de sa nature frauduleuse.

Condamner l'employeur à payer à M. les sommes de :
- 616 Euros bruts au titre du salaire du mois de décembre 2018,
- 924 Euros bruts au titre d'indemnité de préavis,
- 2.019,98 Euros bruts au titre d'indemnité de congés payés,
- 426,59 Euros nets au titre d'indemnité de licenciement,
- 800 Euros au titre des dispositions de l'article 700 du Code de Procédure Civile.

Condamner l'employeur à indemniser le salarié pour licenciement sans cause réelle et sérieuse, soit :
- 10.010 Euros nets,

- ou à défaut pour le Conseil de Prud'hommes de considérer le licenciement comme privé de cause réelle, de condamner l'employeur au paiement de 1.668,37 Euros sur le fondement de l'article L.1232-6 du Code du Travail.

Prononcer l'exécution provisoire du jugement sur le fondement des articles L.1454-28 du Code du Travail et 515 du Code de Procédure Civile.

Condamner l'entreprise à verser au salarié la somme de 800 Euros au titre de l'application de l'article 700 du Code de Procédure Civile.

Dire et juger que l'employeur devra assumer la charge de tous frais et dépens, ainsi que le cas échéant les frais d'exécution forcée de la décision à intervenir.

Pour la SNC LE GOLF DE SAINT JUNIEN :

Bien que régulièrement convoqué, l'employeur n'était ni présent ni représenté.

DISCUSSION ET MOTIVATION

Attendu que M. a été licencié le 19 novembre 2018.

Attendu que l'employeur a licencié M. à la même date que son entretien préalable à son licenciement, ce qui constitue une irrégularité de procédure en référence à l'article L.1232-6 du Code du Travail :

"Lorsque l'employeur décide de licencier un salarié, il lui notifie sa décision par lettre recommandée avec avis de réception.

Cette lettre comporte l'énoncé du ou des motifs invoqués par l'employeur. Elle ne peut être expédiée moins de deux jours ouvrables après la date prévue de l'entretien préalable au licenciement auquel le salarié a été convoqué..."

Attendu que l'employeur la SNC LE GOLF DE SAINT JUNIEN a remis à M. : son solde de tout compte suite à son licenciement.

Attendu que M. n'a perçu aucune somme pour solde de tout compte.

Attendu qu'une ordonnance de référé a été rendue le 7 mars 2019 ordonnant à l'employeur le règlement des sommes correspondant à son solde de tout compte.

Attendu qu'à ce jour, aucune somme n'a été payée à M. malgré un courrier du 13 décembre 2018 demandant le paiement de son solde de tout compte et de l'ordonnance de référé du 7 mars 2019.

En conséquence, le Conseil confirme l'ordonnance de référé du 7 mars 2019 et condamne la SNC LE GOLF DE SAINT JUNIEN au paiement de toutes les sommes relevées dans l'ordonnance de référé soit :

- 616 Euros bruts au titre du salaire du mois de décembre 2018,
- 924 Euros bruts au titre d'indemnité de préavis,
- 2.019,98 Euros bruts au titre d'indemnité de congés payés,
- 426,59 Euros nets au titre d'indemnité de licenciement.

- 800 Euros au titre de l'article 700 du Code de Procédure Civile.

- Concernant le motif économique du licenciement :

Attendu que la lettre de licenciement du 19 novembre 2018 fait mention :

"Comme vous le savez, la situation économique de l'entreprise s'est encore détériorée en 2018.

Le chiffre d'affaires connaît une baisse constante et préoccupante, cette baisse est de 33 % entre 2016 et 2017. Le chiffre d'affaires des trois premiers trimestres de 2018 confirme cette diminution. Malgré une gestion stricte des frais fixes, cette baisse du chiffre d'affaires induit un excédent brut d'exploitation et un résultat d'exploitation dégradés (EBE en perte de - 140.738 Euros en 2016 et - 138.477 Euros en 2017).

A cela s'ajoute donc l'impossibilité de réaliser des travaux par faute de capacité à investir, ce qui implique d'autant plus une baisse de fréquentation de la partie golf et restaurant.

Compte tenu de cette situation, l'entreprise est amenée à prendre des mesures permettant d'assurer la pérennité de celle-ci en 2019".

Attendu que les difficultés économiques invoquées par l'employeur la SNC LE GOLF DE SAINT JUNIEN n'étaient pas établies au jour du licenciement de M. [nom] en référence à la Cour de Cassation du 14 mars 2012, pourvoi n° 11-10.898 :

"... la Cour d'Appel a pu déduire du recrutement d'une salariée exerçant les mêmes fonctions peu de temps avant l'engagement de la procédure de licenciement que les difficultés économiques invoquées par l'employeur n'étaient pas établies au jour du licenciement ; que le moyen n'était pas fondé..."

Attendu que l'employeur connaissait les difficultés financières et la situation de l'entreprise alors qu'il recrute 3 salariés en contrat à durée indéterminée dont M. [nom] entre février et avril 2018, celui-ci fait preuve de légèreté blâmable en engageant de nouveaux salariés en contrat à durée indéterminée ; en référence à 2 arrêts de la Cour de Cassation :

- celle du 1^{er} mars 1994, pourvoi n° 92-42.124 :

"... la Cour d'appel, après avoir relevé que l'employeur, qui connaissait la situation obérée de l'entreprise au moment de l'engagement du salarié, en vertu d'un contrat d'adaptation lui assurant une formation de douze mois, a pu décider qu'il avait fait preuve de légèreté blâmable ; qu'elle a ainsi justifié sa décision de lui allouer des dommages-intérêts en réparation de son préjudice..."

- celle du 26 février 1992, pourvoi n° 90-40.364 :

"... Mais attendu, abstraction faite du motif surabondant visé à la deuxième branche du moyen, qu'ayant constaté que les difficultés financières du CAT de Saulzais étaient connues de l'employeur à la date de la nomination de M. X... en qualité de responsable de cet établissement, la Cour d'Appel a pu décider que le licenciement n'avait pas de cause économique ; que le moyen n'est pas fondé".

Attendu que la SNC LE GOLF DE SAINT JUNIEN, malgré sa connaissance de la situation financière en forte baisse, embauche 3 salariés en contrat à durée indéterminée en février 2018 et qu'en novembre de la même année, elle licencie M. [nom] au seul motif économique.

M. [nom] En conséquence, le Conseil de Prud'hommes dit que le licenciement de M. [nom] est dépourvu de cause réelle et sérieuse.

- Sur le montant de l'indemnisation du licenciement abusif :

Un barème d'indemnisation a été mis en place par ordonnance n° 2017-1387 du 22 septembre 2017 (JO du 23 septembre 2017, article 40-1). Le juge peut accorder une indemnité dont le montant est compris entre les planchers plafonds fixés dans ce barème en fonction de l'ancienneté du salarié (article L.1235-3 du Code du Travail).

Le salarié a soulevé l'absence de conformité de ce barème fixé par l'article L. 1235-3 du Code du Travail au droit européen.

L'article L.1235-3 du Code du Travail dispose dans sa rédaction issue des ordonnances du 22 septembre 2017 que "*si le licenciement d'un salarié survient pour une cause qui n'est pas réelle et sérieuse, le juge peut proposer la réintégration du salarié dans l'entreprise avec maintien de ses avantages acquis.*

Si l'une ou l'autre des parties refuse cette réintégration, le juge octroie au salarié une indemnité à la charge de l'employeur, dont le montant est compris entre les montants minimaux et maximaux fixés dans le tableau ci-dessous", dit "barème MACRON".

L'article 10 de la Convention n° 158 de l'OIT sur le licenciement, ratifiée par la France le 16 mars 1989 prévoit que "*si les tribunaux arrivent à la conclusion que le licenciement est injustifié, et si, compte tenu de la législation et de la pratique nationale, ils n'ont pas le pouvoir ou n'estiment pas possible dans les circonstances d'annuler le licenciement et/ou d'ordonner ou de proposer la réintégration du travailleur, ils devront être habilités à ordonner le versement d'une indemnité adéquate ou toute autre forme de réparation considérée comme appropriée".*

L'article 24 de la Charte Sociale Européenne du 3 mai 1996, ratifiée par la France le 7 mai 1999, a repris ce même principe : "*En vue d'assurer l'exercice effectif du droit à la protection en cas de licenciement, les parties s'engagent à reconnaître (...) :*

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

Le Comité Européen des droits sociaux (CEDS), organe en charge de l'interprétation de la Charte Européenne, s'est prononcé sur le sens devant être donné à "*l'indemnité adéquate*" afin d'en garantir l'effectivité.

Tout plafonnement conduisant à ce que les indemnités octroyées ne soient pas en rapport avec le préjudice subi et/ou ne soient pas suffisamment dissuasives est donc contraire à la charte.

L'article 55 de la Constitution du 4 octobre 1958 indique que :

"Les traités ou accords régulièrement ratifiés ou approuvés ont, dès leur publication, une autorité supérieure à celle des lois..."

En l'espèce, et au regard de l'ancienneté de moins d'un an de M ., le barème annexé à l'article L. 1235-3 du Code du Travail ne prévoit aucune indemnité si l'entreprise emploie moins de 11 salariés, ce qui est le cas présent.

Le Conseil retient un salaire moyen de 1.668,37 Euros.

Cependant, le salarié licencié ayant moins d'un an d'ancienneté a néanmoins subi un préjudice réel que le Conseil, au regard de l'ancienneté de M ., 9 mois, de sa rémunération, de sa qualification, des circonstances même de la rupture et au vu des éléments du dossier, apprécie à la somme de 5.500 Euros net, écartant le barème annexé à l'article L.1235-3 du Code du Travail dans la présente espèce, afin de permettre une réparation appropriée et en adéquation avec le préjudice du salariée, conformément aux dispositions de l'article 10 de la Convention n° 158 de l'OIT.

- Sur l'article 700 du Code de Procédure Civile :

Attendu que pour faire valoir ses droits, M . a engagé des frais irrépétibles qu'il serait inéquitable de laisser à sa charge.

Qu'il y a lieu de condamner la SNC LE GOLF DE SAINT JUNIEN pour cette deuxième instance à lui verser la somme de 800 Euros au titre de l'article 700 du Code de Procédure Civile.

PAR CES MOTIFS

Le Conseil de Prud'hommes de Limoges, **section Activités-Diverses**, statuant publiquement, par **jugement réputé contradictoire et en premier ressort**, après en avoir délibéré conformément à la Loi.

CONFIRME l'ordonnance de référé du **7 mars 2019** et en conséquence, **CONDAMNE** la **SNC LE GOLF DE SAINT JUNIEN** à payer à M. les sommes suivantes :

- **616 Euros bruts (SIX CENT SEIZE EUROS)** au titre du salaire du mois de décembre 2018,

- **924 Euros bruts (NEUF CENT VINGT QUATRE EUROS)** au titre de l'indemnité de préavis,

- **2.019,98 Euros bruts (DEUX MILLE DIX NEUF EUROS ET QUATRE VINGT DIX HUIT CENTIMES)** au titre de l'indemnité de congés payés,

- **426,59 Euros nets (QUATRE CENT VINGT SIX EUROS ET CINQUANTE NEUF CENTIMES)** au titre de l'indemnité de licenciement;

- **800 Euros (HUIT CENTS EUROS)** au titre de l'article 700 du Code de Procédure Civile pour l'instance en référé ;

DIT que le licenciement de M. est dépourvu de cause réelle et sérieuse.

CONDAMNE la **SNC LE GOLF DE SAINT JUNIEN** à payer à M. la somme de **5.500 Euros nets (CINQ MILLE CINQ CENTS EUROS)** à titre de dommages-intérêts pour licenciement sans cause réelle et sérieuse.

ORDONNE l'exécution provisoire, pour ce qu'elle n'est pas de droit au titre de l'article R.1454-28 du Code du Travail, sur l'ensemble du présent jugement en application de l'article 515 du Code de Procédure Civile.


CONDAMNE la **SNC LE GOLF DE SAINT JUNIEN** à payer à M. la somme de **800 Euros (HUIT CENTS EUROS)** au titre de l'article 700 du Code de Procédure Civile, ainsi qu'aux entiers dépens et le cas échéant aux frais d'exécution forcée de la présente décision.

Ainsi fait, jugé et prononcé par mise à disposition au greffe le premier octobre deux mille dix neuf.

Le Greffier
C. SOULAT



Le Président
J. DUFOURNEAU



Jacly DUFOURNEAU

JUGEMENT

RG N° F 19/00115
N° Portalis DC2H-X-B7D-XHM

SECTION Activités diverses

JD/AR

AFFAIRE

contre
SNC LE GOLF DE SAINT JUNIEN

MINUTE N°

JUGEMENT DU
01 Octobre 2019

Qualification :
Réputée contradictoire
premier ressort

Notification le : 3.10.2019

Date de la réception
par le demandeur :

par le défendeur :

Expédition revêtue de
la formule exécutoire
délivrée le :

à :

Audience du : 01 Octobre 2019

M

né :

Lieu de naissance : F

Assistée de Monsieur Simon DAUDET (Défenseur syndical ouvrier)

DEMANDEUR

SNC LE GOLF DE SAINT JUNIEN

N° SIRET : 440 377 596 00018

Les Jouberties
87200 ST JUNIEN

Absente

DEFENDEUR

- Composition du bureau de Jugement lors des débats

Monsieur DUFOURNEAU, Président Conseiller (S)

Madame LAMOULINE, Assesseur Conseiller (E)

Monsieur COELHO, Assesseur Conseiller (E)

Madame BOISSIERE, Assesseur Conseiller (S)

Assistés lors des débats de Madame Catherine SOULAT, Greffier

PROCÉDURE

- Date de la réception de la demande : 25 Avril 2019

- Bureau de Conciliation et d'Orientation du 04 Juin 2019
Convocations envoyées le 26 Avril 2019

- Renvoi BJ sans mesures provisoires

- Débats à l'audience de Jugement du 25 Juin 2019 (convocations
envoyées le 05 Juin 2019)

- Prononcé de la décision fixé à la date du 01 Octobre 2019

- Décision prononcée conformément à l'article 453 du code de
procédure civile en présence de Madame Catherine SOULAT,
Greffier

LES FAITS

M. [REDACTED] a été embauchée par la SNC LE GOLF DE SAINT JUNIEN en contrat à durée indéterminée à temps plein le 1^{er} avril 2018.

Elle occupait la fonction d'assistante de direction, agent de maîtrise, groupe V de la convention collective des golfs, avec un taux horaire de 14 Euros pour 151,67 heures mensuelles.

M. [REDACTED] est convoquée à un entretien préalable à son licenciement pour motif économique le 8 novembre 2018 pour une rencontre le 19 novembre à 9 heures dans les bureaux de l'entreprise.

Elle est licenciée pour motif économique le 19 novembre 2018, le jour même de son entretien préalable par lettre remise en mains propres.

M. [REDACTED] a une ancienneté de 7 mois au moment de son licenciement. Elle a reçu son solde de tout compte le 10 décembre 2018 précisant les versements suivants :

- 588,20 Euros bruts au titre du salaire du mois de décembre 2018,
- 2.123,38 Euros bruts au titre d'indemnité de préavis,
- 2.437,05 Euros bruts au titre d'indemnité de congés payés.

La SNC LE GOLF DE SAINT JUNIEN n'ayant versé aucune de ces sommes, M. [REDACTED] écrit à son employeur le 13 décembre 2018 afin de lui demander de payer les sommes dues comme indiqué dans son solde de tout compte sous 8 jours, par courrier adressé en recommandé avec accusé de réception.

L'employeur n'ayant jamais fait aucune réponse à sa demande, celle-ci se voit contrainte de saisir le Conseil de Prud'hommes dans sa formation de référé.

La juridiction constate que la SNC LE GOLF DE SAINT JUNIEN n'a pas respecté ses obligations contractuelles en matière de paiement des sommes dues, reconnues dans le reçu pour solde de tout compte, et la condamne le 7 mars 2019 à payer à M. [REDACTED] les sommes suivantes :

- 588,20 Euros bruts au titre du salaire du mois de décembre 2018,
- 2.123,38 Euros bruts au titre d'indemnité de préavis,
- 2.437,05 Euros bruts au titre d'indemnité de congés payés,
- 800 Euros au titre de l'article 700 du Code de Procédure Civile.

L'employeur n'a jamais exécuté la décision prononcée et c'est dans ce contexte que M. [REDACTED] a saisi le Conseil de Prud'hommes de Limoges au principal.

PRÉTENTIONS DES PARTIES

Pour M. [REDACTED], M. [REDACTED] défenseur syndical, par conclusions oralement développées, déposées au dossier et signifiées par acte d'huissier à la SNC LE GOLF DE SAINT JUNIEN le 16 mai 2019 sous la modalité de remise à l'étude, demande au Conseil de :

D'accueillir l'exposante dans toutes ses demandes ; de les déclarer fondées et d'y faire droit.

Rejeter toute demande ou prétention contraire.

Dire et juger le licenciement économique prononcé le 19 novembre 2018 comme dépourvu de cause réelle et sérieuse en raison de sa nature frauduleuse.

Condamner l'employeur à payer à M. [redacted] les sommes de :

- 588,20 Euros bruts au titre du salaire du mois de décembre 2018,
- 2.123,38 Euros bruts au titre d'indemnité de préavis,
- 2.437,05 Euros bruts au titre d'indemnité de congés payés,
- 800 Euros au titre des dispositions de l'article 700 du Code de Procédure Civile.

Condamner l'employeur à indemniser la salariée pour licenciement sans cause réelle et sérieuse, soit :

- 12.740 Euros nets,

- ou à défaut pour le Conseil de Prud'hommes de considérer le licenciement comme privé de cause réelle, de condamner l'employeur au paiement de 2.123,38 Euros sur le fondement de l'article L.1232-6 du Code du Travail.

Prononcer l'exécution provisoire du jugement sur le fondement des articles L.1454-28 du Code du Travail et 515 du Code de Procédure Civile.

Condamner l'entreprise à verser au salarié la somme de 800 Euros au titre de l'application de l'article 700 du Code de Procédure Civile.

Dire et juger que l'employeur devra assumer la charge de tous frais et dépens, ainsi que le cas échéant les frais d'exécution forcée de la décision à intervenir.

Pour la SNC LE GOLF DE SAINT JUNIEN :

Bien que régulièrement convoqué, l'employeur n'était ni présent ni représenté à l'audience.

DISCUSSION ET MOTIVATION

Attendu que M. [redacted] a été licenciée le 19 novembre 2018.

Attendu que l'employeur a licencié M. [redacted] à la même date que son entretien préalable à son licenciement, ce qui constitue une irrégularité de procédure en référence à l'article L.1232-6 du Code du Travail :

"Lorsque l'employeur décide de licencier un salarié, il lui notifie sa décision par lettre recommandée avec avis de réception.

Cette lettre comporte l'énoncé du ou des motifs invoqués par l'employeur. Elle ne peut être expédiée moins de deux jours ouvrables après la date prévue de l'entretien préalable au licenciement auquel le salarié a été convoqué..."

Attendu que l'employeur la SNC LE GOLF DE SAINT JUNIEN a remis à M. [redacted] son solde de tout compte suite à son licenciement.

Attendu que M. [redacted] n'a perçu aucune somme pour solde de tout compte.

Attendu qu'une ordonnance de référé a été rendue le 7 mars 2019 ordonnant à l'employeur le règlement des sommes correspondant à son solde de tout compte.

Attendu qu'à ce jour, aucune somme n'a été payée à M. [redacted] malgré un courrier du 13 décembre 2018 demandant le paiement de son solde de tout compte et l'ordonnance de référé du 7 mars 2019.

En conséquence, le Conseil :

- confirme l'ordonnance de référé du 7 mars 2019,

- condamne la SNC LE GOLF DE SAINT JUNIEN au paiement de toutes les sommes relevées dans l'ordonnance de référé soit :

- 588,20 Euros bruts au titre du salaire du mois de décembre 2018,
- 2.123,38 Euros bruts au titre d'indemnité de préavis,
- 2.437,05 Euros bruts au titre d'indemnité de congés payés,
- 800 Euros au titre de l'article 700 du Code de Procédure Civile.

- **Concernant le motif économique du licenciement** :

Attendu que la lettre de licenciement du 19 novembre 2018 fait mention :

"Comme vous le savez, la situation économique de l'entreprise s'est encore détériorée en 2018.

Le chiffre d'affaires connaît une baisse constante et préoccupante, cette baisse est de 33 % entre 2016 et 2017. Le chiffre d'affaires des trois premiers trimestres de 2018 confirme cette diminution. Malgré une gestion stricte des frais fixes, cette baisse du chiffre d'affaires induit un excédent brut d'exploitation et un résultat d'exploitation dégradés (EBE en perte de - 140.738 Euros en 2016 et - 138.477 Euros en 2017).

A cela s'ajoute donc l'impossibilité de réaliser des travaux par faute de capacité à investir, ce qui implique d'autant plus une baisse de fréquentation de la partie golf et restaurant.

Compte tenu de cette situation, l'entreprise est amenée à prendre des mesures permettant d'assurer la pérennité de celle-ci en 2019".

Attendu que les difficultés économiques invoquées par l'employeur de la SNC LE GOLF DE SAINT JUNIEN n'étaient pas établies au jour du licenciement de M en référence à la Cour de Cassation du 14 mars 2012, pourvoi n° 11-10.898 :

"... la Cour d'Appel a pu déduire du recrutement d'une salariée exerçant les mêmes fonctions peu de temps avant l'engagement de la procédure de licenciement que les difficultés économiques invoquées par l'employeur n'étaient pas établies au jour du licenciement ; que le moyen n'était pas fondé..."

Attendu que l'employeur connaissait les difficultés financières et la situation de l'entreprise alors qu'il recrute 3 salariés en contrat à durée indéterminée dont M entre février et avril 2018, celui-ci fait preuve de légèreté blâmable en engageant de nouveaux salariés en contrat à durée indéterminée ; en référence à 2 arrêts de la Cour de Cassation :

- celle du 1^{er} mars 1994, pourvoi n° 92-42.124 :

"... la Cour d'appel, après avoir relevé que l'employeur, qui connaissait la situation obérée de l'entreprise au moment de l'engagement du salarié, en vertu d'un contrat d'adaptation lui assurant une formation de douze mois, a pu décider qu'il avait fait preuve de légèreté blâmable ; qu'elle a ainsi justifié sa décision de lui allouer des dommages-intérêts en réparation de son préjudice..."

- celle du 26 février 1992, pourvoi n° 90-40.364 :

"... Mais attendu, abstraction faite du motif surabondant visé à la deuxième branche du moyen, qu'ayant constaté que les difficultés financières du CAT de Saulzais étaient connues de l'employeur à la date de la nomination de M. X... en qualité de responsable de cet établissement, la Cour d'Appel a pu décider que le licenciement n'avait pas de cause économique ; que le moyen n'est pas fondé".

Attendu que la SNC LE GOLF DE SAINT JUNIEN, malgré sa connaissance de la situation financière en forte baisse, embauche 3 salariés en contrat à durée indéterminée en février 2018 et qu'en novembre de la même année, elle licencie M au seul motif économique.

En conséquence, le Conseil de Prud'hommes dit que le licenciement de M est dépourvu de cause réelle et sérieuse.

- Sur le montant de l'indemnisation du licenciement abusif :

Un barème d'indemnisation a été mis en place par ordonnance n° 2017-1387 du 22 septembre 2017 (JO du 23 septembre 2017, article 40-1). Le juge peut accorder une indemnité dont le montant est compris entre les planchers plafonds fixés dans ce barème en fonction de l'ancienneté du salarié (article L.1235-3 du Code du Travail).

La salariée a soulevé l'absence de conformité de ce barème fixé par l'article L.1235-3 du Code du Travail au droit européen.

L'article L.1235-3 du Code du Travail dispose dans sa rédaction issue des ordonnances du 22 septembre 2017 que *"si le licenciement d'un salarié survient pour une cause qui n'est pas réelle et sérieuse, le juge peut proposer la réintégration du salarié dans l'entreprise avec maintien de ses avantages acquis.*

Si l'une ou l'autre des parties refuse cette réintégration, le juge octroie au salarié une indemnité à la charge de l'employeur, dont le montant est compris entre les montants minimaux et maximaux fixés dans le tableau ci-dessous", dit "barème MACRON".

L'article 10 de la Convention n° 158 de l'OIT sur le licenciement, ratifiée par la France le 16 mars 1989 prévoit que *"si les tribunaux arrivent à la conclusion que le licenciement est injustifié, et si, compte tenu de la législation et de la pratique nationale, ils n'ont pas le pouvoir ou n'estiment pas possible dans les circonstances d'annuler le licenciement et/ou d'ordonner ou de proposer la réintégration du travailleur, ils devront être habilités à ordonner le versement d'une indemnité adéquate ou toute autre forme de réparation considérée comme appropriée".*

L'article 24 de la Charte Sociale Européenne du 3 mai 1996, ratifiée par la France le 7 mai 1999, a repris ce même principe : *"En vue d'assurer l'exercice effectif du droit à la protection en cas de licenciement, les parties s'engagent à reconnaître (...)*

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

Le Comité Européen des droits sociaux (CEDS), organe en charge de l'interprétation de la Charte Européenne, s'est prononcé sur le sens devant être donné à *"l'indemnité adéquate"* afin d'en garantir l'effectivité.

Tout plafonnement conduisant à ce que les indemnités octroyées ne soient pas en rapport avec le préjudice subi et/ou ne soient pas suffisamment dissuasives est donc contraire à la charte.

L'article 55 de la Constitution du 4 octobre 1958 indique que :

"Les traités ou accords régulièrement ratifiés ou approuvés ont, dès leur publication, une autorité supérieure à celle des lois..."

En l'espèce et au regard de l'ancienneté de moins d'un an de M. [nom], le barème annexé à l'article L.1235-3 du Code du Travail ne prévoit aucune indemnité si l'entreprise emploie moins de 11 salariés, ce qui est le cas présent.

Le Conseil retient un salaire moyen de 2.123,38 Euros.

Cependant, le salarié licencié ayant moins d'un an d'ancienneté a néanmoins subi un préjudice réel que le Conseil, au regard de l'ancienneté de M. [nom], 7 mois et 19 jours, de sa rémunération, de sa qualification, des circonstances même de la rupture et au vu des éléments du dossier, apprécie à la somme de 7.000 Euros net, écartant le barème annexé à l'article L.1235-3 du Code du Travail dans la présente espèce, afin de permettre une réparation appropriée et en adéquation avec le préjudice de la salariée, conformément aux dispositions de l'article 10 de la Convention n° 158 de l'OIT.

- Sur l'article 700 du Code de Procédure Civile :

Attendu que pour faire valoir ses droits, M _____ a engagé des frais irrépétibles qu'il serait inéquitable de laisser à sa charge.

Qu'il y a lieu de condamner la SNC LE GOLF DE SAINT JUNIEN à lui verser pour cette deuxième instance la somme de 800 Euros au titre de l'article 700 du Code de Procédure Civile.

PAR CES MOTIFS

Le Conseil de Prud'hommes de Limoges, **section Activités-Diverses**, statuant publiquement, par jugement **réputé contradictoire et en premier ressort**, après en avoir délibéré conformément à la Loi.

CONFIRME l'ordonnance de référé du **7 mars 2019** et en conséquence, **CONDAMNE** la SNC LE GOLF DE SAINT JUNIEN à payer à M: _____ les sommes suivantes :

- **588,20 Euros bruts (CINQ CENT QUATRE VINGT HUIT EUROS ET VINGT CENTIMES)** au titre du salaire du mois de décembre 2018,
- **2.123,38 Euros bruts (DEUX MILLE CENT VINGT TROIS EUROS ET TRENTE HUIT CENTIMES)** au titre de l'indemnité compensatrice de préavis,
- **2.437,05 Euros bruts (DEUX MILLE QUATRE CENT TRENTE SEPT EUROS ET CINQ CENTIMES)** au titre de l'indemnité de congés payés,
- **800 (HUIT CENTS EUROS)** au titre de l'article 700 du Code de Procédure Civile pour l'instance en référé.

DIT que le licenciement de M _____ est dépourvu de cause réelle et sérieuse.

CONDAMNE la SNC LE GOLF DE SAINT JUNIEN à payer à M _____ la somme de **7.000 Euros nets (SEPT MILLE EUROS)** à titre de dommages-intérêts pour licenciement sans cause réelle et sérieuse.

ORDONNE l'exécution provisoire, pour ce qu'elle n'est pas de droit au titre de l'article R.1454-28 du Code du Travail, sur l'ensemble du présent jugement en application de l'article 515 du Code de Procédure Civile.

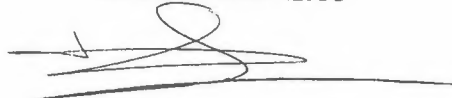
CONDAMNE la SNC LE GOLF DE SAINT JUNIEN à payer à M: _____ la somme de **800 Euros (HUIT CENTS EUROS)** au titre de l'article 700 du Code de Procédure Civile, ainsi qu'aux entiers dépens et le cas échéant aux frais d'exécution forcée de la présente décision.

Ainsi fait, jugé et prononcé par mise à disposition au greffe le premier octobre deux mille dix neuf.

Le Greffier
C. SOULAT



Le Président
J. DUFOURNEAU



Jachy DUFOURNEAU

RG N° F 19/00113
N° Portalis DC2H-X-B7D-XHJ

SECTION Activités diverses

JD/AR

AFFAIRE

contre
SNC LE GOLF DE SAINT JUNIEN

MINUTE N°

JUGEMENT DU
01 Octobre 2019

Qualification :
Réputée contradictoire
premier ressort

Notification le : 3.10.2019

Date de la réception
par le demandeur :

par le défendeur :

Expédition revêtue de
la formule exécutoire
délivrée le :

à :

JUGEMENT

Audience du : 01 Octobre 2019

M.
né
Lieu de naissance :

POUR INFORMATION

Représenté par Monsieur Simon DAUDET (Défenseur syndical
ouvrier)

DEMANDEUR

SNC LE GOLF DE SAINT JUNIEN
N° SIRET : 440 377 596 00018
Les Jouberties
87200 ST JUNIEN

Absente

DEFENDEUR

- Composition du bureau de Jugement lors des débats

Monsieur DUFOURNEAU, Président Conseiller (S)
Madame LAMOULINE, Assesseur Conseiller (E)
Monsieur COELHO, Assesseur Conseiller (E)
Madame BOISSIERE, Assesseur Conseiller (S)
Assistés lors des débats de Madame Catherine SOULAT, Greffier

PROCÉDURE

- Date de la réception de la demande : 25 Avril 2019

- Bureau de Conciliation et d'Orientation du 04 Juin 2019
Convocations envoyées le 26 Avril 2019

- Renvoi BJ sans mesures provisoires

- Débats à l'audience de Jugement du 25 Juin 2019 (convocations
envoyées le 04 Juin 2019)

- Prononcé de la décision fixé à la date du 01 Octobre 2019

- Décision prononcée conformément à l'article 453 du code de
procédure civile en présence de Madame Catherine SOULAT,
Greffier

M. [redacted] a été embauché par la SNC LE GOLF DE SAINT JUNIEN en contrat à durée indéterminée à temps plein le 12 février 2018.

Il occupait la fonction d'ouvrier jardinier, groupe I de la convention collective des golfs, avec un taux horaire de 11 Euros pour 151,67 heures mensuelles.

M. [redacted] est convoqué à un entretien préalable à son licenciement pour motif économique le 8 novembre 2018 pour une rencontre le 19 novembre à 9 heures dans les bureaux de l'entreprise.

Il est licencié pour motif économique le 19 novembre 2018, le jour même de son entretien préalable par lettre remise en mains propres.

Le salarié se voit remettre également les documents lui permettant d'adhérer au Contrat de Sécurisation Professionnelle.

M. [redacted] a une ancienneté de 9 mois au moment de son licenciement. Il a reçu son solde de tout compte le 10 décembre 2018 précisant les versements suivants :

- 462 Euros bruts au titre du salaire du mois de décembre 2018,
- 1.668,37 Euros bruts au titre d'indemnité de préavis,
- 2.235,91 Euros bruts au titre d'indemnité de congés payés,
- 445,07 Euros nets au titre d'indemnité de licenciement.

La SNC LE GOLF DE SAINT JUNIEN n'ayant versé aucune de ces sommes, M. [redacted] écrit à son employeur le 13 décembre 2018 afin de lui demander de payer les sommes dues comme indiqué dans son solde de tout compte sous 8 jours, par courrier adressé en recommandé avec accusé de réception.

L'employeur n'ayant jamais fait aucune réponse à sa demande, celui-ci se voit contraint de saisir le Conseil de Prud'hommes dans sa formation de référé.

La juridiction constate que la SNC LE GOLF DE SAINT JUNIEN n'a pas respecté ses obligations contractuelles en matière de paiement des sommes dues, reconnues dans le reçu pour solde de tout compte, et la condamne le 7 mars 2019 à payer à M. [redacted] les sommes suivantes :

- 462 Euros bruts au titre du salaire du mois de décembre 2018,
- 1.668,37 Euros bruts au titre d'indemnité de préavis,
- 2.235,91 Euros bruts au titre d'indemnité de congés payés,
- 445,07 Euros nets au titre d'indemnité de licenciement,
- 800 Euros au titre de l'article 700 du Code de Procédure Civile.

L'employeur n'a jamais exécuté la décision prononcée et c'est dans ce contexte que M. [redacted] a saisi le Conseil de Prud'hommes de Limoges au principal.

PRÉTENTIONS DES PARTIES

Pour M. [redacted], Monsieur Simon DAUDET, défenseur syndical, par conclusions oralement développées, déposées au dossier et signifiées par acte d'huissier à la SNC LE GOLF DE SAINT JUNIEN le 16 mai 2019 sous la modalité de remise à l'étude, demande au Conseil de :

D'accueillir l'exposant dans toutes ses demandes ; de les déclarer fondées et d'y faire droit.

Rejeter toute demande ou prétention contraire.

Dire et juger le licenciement économique prononcé le 19 novembre 2018 comme dépourvu de cause réelle et sérieuse en raison de sa nature frauduleuse.

Condamner l'employeur à payer à M. [REDACTED] les sommes de :

- 462 Euros bruts au titre du salaire du mois de décembre 2018,
- 1.668,37 Euros bruts au titre d'indemnité de préavis,
- 2.235,91 Euros bruts au titre d'indemnité de congés payés,
- 445,07 Euros nets au titre d'indemnité de licenciement,
- 800 Euros au titre des dispositions de l'article 700 du Code de Procédure Civile.

Condamner l'employeur à indemniser le salarié pour licenciement sans cause réelle et sérieuse, soit :

- 10.010 Euros nets,

- ou à défaut pour le Conseil de Prud'hommes de considérer le licenciement comme privé de cause réelle, de condamner l'employeur au paiement de 1.668,37 Euros sur le fondement de l'article L.1232-6 du Code du Travail.

Prononcer l'exécution provisoire du jugement sur le fondement des articles L.1454-28 du Code du Travail et 515 du Code de Procédure Civile.

Condamner l'entreprise à verser au salarié la somme de 800 Euros au titre de l'application de l'article 700 du Code de Procédure Civile.

Dire et juger que l'employeur devra assumer la charge de tous frais et dépens, ainsi que le cas échéant les frais d'exécution forcée de la décision à intervenir.

Pour la SNC LE GOLF DE SAINT JUNIEN :

Bien que régulièrement convoqué, l'employeur n'était ni présent ni représenté.

DISCUSSION ET MOTIVATION

Attendu que M. [REDACTED] a été licencié le 19 novembre 2018.

Attendu que l'employeur a licencié M. [REDACTED] à la même date que son entretien préalable à son licenciement, ce qui constitue une irrégularité de procédure en référence à l'article L.1232-6 du Code du Travail :

"Lorsque l'employeur décide de licencier un salarié, il lui notifie sa décision par lettre recommandée avec avis de réception.

Cette lettre comporte l'énoncé du ou des motifs invoqués par l'employeur. Elle ne peut être expédiée moins de deux jours ouvrables après la date prévue de l'entretien préalable au licenciement auquel le salarié a été convoqué..."

Attendu que l'employeur la SNC LE GOLF DE SAINT JUNIEN a remis à M. [REDACTED] son solde de tout compte suite à son licenciement.

Attendu que M. [REDACTED] n'a perçu aucune somme pour solde de tout compte.

Attendu qu'une ordonnance de référé a été rendue le 7 mars 2019 ordonnant à l'employeur le règlement des sommes correspondant à son solde de tout compte.

Attendu qu'à ce jour, aucune somme n'a été payée à M. [REDACTED] malgré un courrier du 13 décembre 2018 demandant le paiement de son solde de tout compte et l'ordonnance de référé du 7 mars 2019.

En conséquence, le Conseil confirme l'ordonnance de référé du 7 mars 2019 et condamne la SNC LE GOLF DE SAINT JUNIEN au paiement de toutes les sommes relevées dans l'ordonnance de référé soit :

- 462 Euros bruts au titre du salaire du mois de décembre 2018,
- 1.668,37 Euros bruts au titre d'indemnité de préavis,
- 2.235,91 Euros bruts au titre d'indemnité de congés payés,

- 445,07 Euros nets au titre d'indemnité de licenciement.
- 800 Euros au titre de l'article 700 du Code de Procédure Civile.

- Concernant le motif économique du licenciement :

Attendu que la lettre de licenciement du 19 novembre 2018 fait mention :

"Comme vous le savez, la situation économique de l'entreprise s'est encore détériorée en 2018.

Le chiffre d'affaires connaît une baisse constante et préoccupante, cette baisse est de 33 % entre 2016 et 2017. Le chiffre d'affaires des trois premiers trimestres de 2018 confirme cette diminution. Malgré une gestion stricte des frais fixes, cette baisse du chiffre d'affaires induit un excédent brut d'exploitation et un résultat d'exploitation dégradés (EBE en perte de - 140.738 Euros en 2016 et - 138.477 Euros en 2017).

A cela s'ajoute donc l'impossibilité de réaliser des travaux par faute de capacité à investir, ce qui implique d'autant plus une baisse de fréquentation de la partie golf et restaurant. Compte tenu de cette situation, l'entreprise est amenée à prendre des mesures permettant d'assurer la pérennité de celle-ci en 2019".

Attendu que les difficultés économiques invoquées par l'employeur la SNC LE GOLF DE SAINT JUNIEN n'étaient pas établies au jour du licenciement de M. [redacted] en référence à la Cour de Cassation du 14 mars 2012, pourvoi n° 11-10.898 :

"... la Cour d'Appel a pu déduire du recrutement d'une salariée exerçant les mêmes fonctions peu de temps avant l'engagement de la procédure de licenciement que les difficultés économiques invoquées par l'employeur n'étaient pas établies au jour du licenciement ; que le moyen n'était pas fondé..."

Attendu que l'employeur connaissait les difficultés financières et la situation de l'entreprise alors qu'il recrute 3 salariés en contrat à durée indéterminée dont M. [redacted] entre février et avril 2018, celui-ci fait preuve de légèreté blâmable en engageant de nouveaux salariés en contrat à durée indéterminée ; en référence à 2 arrêts de la Cour de Cassation :

- celle du 1^{er} mars 1994, pourvoi n° 92-42.124 :

"... la Cour d'appel, après avoir relevé que l'employeur, qui connaissait la situation obérée de l'entreprise au moment de l'engagement du salarié, en vertu d'un contrat d'adaptation lui assurant une formation de douze mois, a pu décider qu'il avait fait preuve de légèreté blâmable ; qu'elle a ainsi justifié sa décision de lui allouer des dommages-intérêts en réparation de son préjudice..."

- celle du 26 février 1992, pourvoi n° 90-40.364 :

"... Mais attendu, abstraction faite du motif surabondant visé à la deuxième branche du moyen, qu'ayant constaté que les difficultés financières du CAT de Saulzais étaient connues de l'employeur à la date de la nomination de M. X... en qualité de responsable de cet établissement, la Cour d'Appel a pu décider que le licenciement n'avait pas de cause économique ; que le moyen n'est pas fondé".

Attendu que la SNC LE GOLF DE SAINT JUNIEN, malgré sa connaissance de la situation financière en forte baisse, embauche 3 salariés en contrat à durée indéterminée en février 2018 et qu'en novembre de la même année, il licencie M. [redacted] au seul motif économique.

En conséquence, le Conseil de Prud'hommes dit que le licenciement de M. [redacted] est dépourvu de cause réelle et sérieuse.

- Sur le montant de l'indemnisation du licenciement abusif :

Un barème d'indemnisation a été mis en place par ordonnance n° 2017-1387 du 22 septembre 2017 (JO du 23 septembre 2017, article 40-1). Le juge peut accorder une indemnité dont le montant est compris entre les planchers plafonds fixés dans ce barème en fonction de l'ancienneté du salarié (article L.1235-3 du Code du Travail).

Le salarié a soulevé l'absence de conformité de ce barème fixé par l'article L.1235-3 du Code du Travail au droit européen.

L'article L.1235-3 du Code du Travail dispose dans sa rédaction issue des ordonnances du 22 septembre 2017 que *"si le licenciement d'un salarié survient pour une cause qui n'est pas réelle et sérieuse, le juge peut proposer la réintégration du salarié dans l'entreprise avec maintien de ses avantages acquis.*

Si l'une ou l'autre des parties refuse cette réintégration, le juge octroie au salarié une indemnité à la charge de l'employeur, dont le montant est compris entre les montants minimaux et maximaux fixés dans le tableau ci-dessous", dit "barème MACRON".

L'article 10 de la Convention n° 158 de l'OIT sur le licenciement, ratifiée par la France le 16 mars 1989 prévoit que *"si les tribunaux arrivent à la conclusion que le licenciement est injustifié, et si, compte tenu de la législation et de la pratique nationale, ils n'ont pas le pouvoir ou n'estiment pas possible dans les circonstances d'annuler le licenciement et/ou d'ordonner ou de proposer la réintégration du travailleur, ils devront être habilités à ordonner le versement d'une indemnité adéquate ou toute autre forme de réparation considérée comme appropriée".*

L'article 24 de la Charte Sociale Européenne du 3 mai 1996, ratifiée par la France le 7 mai 1999, a repris ce même principe : *"En vue d'assurer l'exercice effectif du droit à la protection en cas de licenciement, les parties s'engagent à reconnaître (...) :*

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

Le Comité Européen des droits sociaux (CEDS), organe en charge de l'interprétation de la Charte Européenne, s'est prononcé sur le sens devant être donné à *"l'indemnité adéquate"* afin d'en garantir l'effectivité.

Tout plafonnement conduisant à ce que les indemnités octroyées ne soient pas en rapport avec le préjudice subi et/ou ne soient pas suffisamment dissuasives est donc contraire à la charte.

L'article 55 de la Constitution du 4 octobre 1958 indique que :

"Les traités ou accords régulièrement ratifiés ou approuvés ont, dès leur publication, une autorité supérieure à celle des lois..."

En l'espèce, et au regard de l'ancienneté de moins d'un an de M. [REDACTED], le barème annexé à l'article L.1235-3 du Code du Travail ne prévoit aucune indemnité si l'entreprise emploie moins de 11 salariés, ce qui est le cas présent.

Le Conseil retient un salaire moyen de 1.668,37 Euros.

Cependant, le salarié licencié ayant moins d'un an d'ancienneté a néanmoins subi un préjudice réel que le Conseil, au regard de l'ancienneté de M. [REDACTED], 9 mois, de sa rémunération, de sa qualification, des circonstances même de la rupture et au vu des éléments du dossier, apprécie à la somme de 5.500 Euros net, écartant le barème annexé à l'article L.1235-3 du Code du Travail dans la présente espèce, afin de permettre une réparation appropriée et en adéquation avec le préjudice du salariée, conformément aux dispositions de l'article 10 de la Convention n° 158 de l'OIT.

- Sur l'article 700 du Code de Procédure Civile :

Attendu que pour faire valoir ses droits, M. [REDACTED] a engagé des frais irrépétibles qu'il serait inéquitable de laisser à sa charge.

Qu'il y a lieu de condamner la SNC LE GOLF DE SAINT JUNIEN pour cette deuxième instance à lui verser la somme de 800 Euros au titre de l'article 700 du Code de Procédure Civile.

PAR CES MOTIFS

Le Conseil de Prud'hommes de Limoges, **section Activités-Diverses**, statuant publiquement, par **jugement réputé contradictoire et en premier ressort**, après en avoir délibéré conformément à la Loi.

CONFIRME l'ordonnance de référé du **7 mars 2019** et en conséquence, **CONDAMNE** la **SNC LE GOLF DE SAINT JUNIEN** à payer à **M** les sommes suivantes :

- **462 Euros bruts (QUATRE CENT SOIXANTE DEUX EUROS)** au titre du salaire du mois de décembre 2018,

- **1.668,37 Euros bruts (MILLE SIX CENT SOIXANTE HUIT EUROS ET TRENTE SEPT CENTIMES)** au titre de l'indemnité de préavis,

- **2.235,91 Euros bruts (DEUX MILLE DEUX CENT TRENTE CINQ EUROS ET QUATRE VINGT ONZE CENTIMES)** au titre de l'indemnité de congés payés,

- **445,07 Euros nets (QUATRE CENT QUARANTE CINQ EUROS ET SEPT CENTIMES)** au titre de l'indemnité de licenciement,

- **800 Euros (HUIT CENTS EUROS)** au titre de l'article 700 du Code de Procédure Civile.

DIT que le licenciement de **M** est dépourvu de cause réelle et sérieuse.

CONDAMNE la **SNC LE GOLF DE SAINT JUNIEN** à payer à **M** la somme de **5.500 Euros nets (CINQ MILLE CINQ CENTS EUROS)** à titre de dommages-intérêts pour licenciement sans cause réelle et sérieuse.

ORDONNE l'exécution provisoire, pour ce qu'elle n'est pas de droit au titre de l'article R.1454-28 du Code du Travail, sur l'ensemble du présent jugement en application de l'article 515 du Code de Procédure Civile.

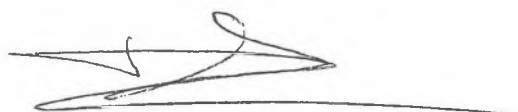
CONDAMNE la **SNC LE GOLF DE SAINT JUNIEN** à payer à **M** la somme de **800 Euros (HUIT CENTS EUROS)** au titre de l'article 700 du Code de Procédure Civile, ainsi qu'aux entiers dépens et le cas échéant aux frais d'exécution forcée de la présente décision.

Ainsi fait, jugé et prononcé par mise à disposition au greffe le premier octobre deux mille dix neuf.

Le Greffier
C. SOULAT



Le Président
J. DUFOURNEAU



Jachy DUFOURNEAU

AFFAIRE

contre
SNC LE GOLF DE SAINT JUNIEN

MINUTE N°

**JUGEMENT DU
01 Octobre 2019**

**Qualification :
Réputée contradictoire
premier ressort**

Notification le : 3. 10. 2019

Date de la réception
par le demandeur :

par le défendeur :

Expédition revêtue de
la formule exécutoire
délivrée le :

à :

JUGEMENT

Audience du : 01 Octobre 2019

M.
né
Lieu de naissance :

Assistée de Monsieur Simon DAUDET (Défenseur syndical ouvrier)

DEMANDERESSE

SNC LE GOLF DE SAINT JUNIEN
N° SIRET : 440 377 596 00018
Les Jouberties
87200 ST JUNIEN
Absente

DÉFENDERESSE

- Composition du bureau de Jugement lors des débats

Monsieur DUFOURNEAU, Président Conseiller (S)
Madame LAMOULINE, Assesseur Conseiller (E)
Monsieur COELHO, Assesseur Conseiller (E)
Madame BOISSIERE, Assesseur Conseiller (S)
Assistés lors des débats de Madame Catherine SOULAT, Greffier

PROCÉDURE

- Date de la réception de la demande : 25 Avril 2019

- Bureau de Conciliation et d'Orientation du 04 Juin 2019
- Convocations envoyées le 26 Avril 2019
- Renvoi BJ sans mesures provisoires

- Débats à l'audience de Jugement du 25 Juin 2019 (convocations
envoyées le 05 Juin 2019)
- Prononcé de la décision fixé à la date du 01 Octobre 2019

- Décision prononcée conformément à l'article 453 du code de
procédure civile en présence de Madame Catherine SOULAT,
Greffier

CS

LES FAITS

M. [REDACTED] a été embauchée par la SNC LE GOLF DE SAINT JUNIEN en contrat à durée indéterminée à temps partiel le 6 février 2017, puis à temps complet à compter du 19 avril 2017 (contrat de travail pièce n°1).

Elle occupait la fonction de Responsable de salle de restauration, Groupe II de la convention collective des golfs avec un taux horaire de 10,50 € pour 151,67 heures mensuelles.

M. [REDACTED] est convoquée à un entretien préalable à son licenciement pour motif économique le 03 décembre 2018, entretien qui n'a jamais eu lieu. La salariée est restée sans nouvelle et l'employeur n'a pas donné suite à cette procédure.

M. [REDACTED] n'a donc jamais été licenciée, elle n'a jamais reçu son salaire de décembre 2018 et c'est dans ce contexte qu'elle s'est vu contrainte de saisir le Conseil de Prud'hommes dans sa formation de Référé.

La juridiction a condamné la SNC LE GOLF DE SAINT JUNIEN à payer à M. [REDACTED] les sommes de :

- 692,08 € au titre du salaire de décembre 2018 ;
- 69,21 € au titre des congés payés ;

A dit que la rupture du contrat de travail de M. [REDACTED] est fixée à la date de la mise à disposition de la présente ordonnance soit le 8 mars 2019, avec toutes les conséquences en découlant ;

A condamné la SNC LE GOLF DE SAINT JUNIEN à payer à Madame ORAHAM la somme de 800.00 € au titre de l'article 700 du C.P.C. et aux entiers dépens.

PRÉTENTIONS DES PARTIES

Pour M. [REDACTED], Monsieur Simon DAUDET, défenseur syndical, par conclusions oralement développées et déposées au dossier et signifiées à la SNC LE GOLF DE SAINT JUNIEN par acte d'huissier du 16 mai 2019 sous la modalité de remise à l'Etude, demande de :

De rejeter toute demande ou prétention contraire ;

De dire et juger la rupture du contrat de travail constatée judiciairement le 8 mars 2019 comme constituant un licenciement dépourvu de cause réelle et sérieuse.

De condamner l'employeur à payer à M. [REDACTED] les sommes de :

- 692,08 € au titre du salaire de décembre 2018 ;
- 69, 92 € au titre des congés payés ;
- 800,00 € au titre des dispositions de l'article 700 du Code Procédure Civile conformément à l'ordonnance de Référé

outre les montants de :

- 1.592,54 € brut au titre du salaire de janvier 2019
- 1.592,54 € brut au titre du salaire de février 2019
- 441,00 € brut au titre du salaire de mars 2019
- 3.248,78 € brut au titre du préavis
- 1.383,00 € brut au titre des congés payés
- 959,00 € net au titre d'indemnité de licenciement

De condamner l'employeur à indemniser la salariée pour licenciement sans cause réelle et sérieuses soit : 9.555 euros nets.

Prononcer l'exécution provisoire du jugement sur le fondement des articles R 1454-28 du Code du Travail et 515 du C.P.C.

Condamner l'entreprise à verser au salarié la somme de 800,00 € au titre de l'article 700 du Code de Procédure Civile.

Dire et juger que l'employeur devra assumer la charge de tous les frais et dépens, ainsi que le cas échéant, les frais d'exécution forcée de la décision à intervenir.

Pour la SNC GOLF DE SAINT JUNIEN bien que régulièrement convoquée, l'employeur n'était ni présent ni représenté.

DISCUSSION ET MOTIVATION

Attendu que le bureau de Référé (ordonnance de Référé du 07 mars 2019) a ordonné à la SNC LE GOLF DE SAINT JUNIEN de verser à M. [redacted] les sommes de :

- 692,08 € au titre du salaire de décembre 2018 ;
- 69,21 € au titre des congés payés ;
- 800,00 € au titre des dispositions de l'article 700 du Code Procédure Civile

Attendu que le bureau de Référé (ordonnance de référé du 07 mars 2019) a fixé la date de la rupture du contrat de travail de M. [redacted] à la date du 08 mars 2019 ;

En conséquence, le Conseil :

Confirme l'ordonnance de Référé du 07 mars 2019 ;

Condamne la SNC LE GOLF DE SAINT JUNIEN au paiement de toutes les sommes relevées dans l'ordonnance de Référé soit :

- 692,08 € au titre du salaire de décembre 2018 ;
- 69,21 € au titre des congés payés ;
- 800,00 € au titre des dispositions de l'article 700 du Code Procédure Civile

Concernant la rupture du contrat de travail

Attendu que M. [redacted] n'a jamais été licenciée ;

Attendu que la salariée n'a perçu aucun salaire depuis décembre 2018 alors qu'elle est toujours en CDI ;



Attendu que la rupture du contrat de travail de M. a été fixée au 08 mars 2019 par la décision en Référé du 07 mars 2019 ;

Attendu que la salariée n'a perçu aucune somme due au titre de la rupture de son contrat de travail ;

En conséquence, le Conseil :

Dit que la rupture du contrat de travail de M. est aux seuls torts de l'employeur et qu'elle s'assimile à un licenciement sans cause réelle et sérieuse avec toutes les conséquences qui en découlent ;

Condamne la SNC LE GOLF DE SAINT JUNIEN à verser à M. les salaires de janvier, février jusqu'au 08 mars 2019 ainsi que toutes les indemnités dues dans une telle procédure : indemnité de préavis de 2 mois, les congés payés y afférents, l'indemnité de licenciement ;

L'indemnité de congés payés, dont le montant de 1383 € réclamé n'est pas détaillé, sera calculée sur les salaires de janvier 2019 d'un montant de 1.592,54 €, février 2019 pour un montant de 1.592,54 €, mars 2019 pour un montant de 441,00 € et l'indemnité de préavis pour un montant 3.185,08 € ainsi la somme correspondant au 10 % des congés payés est de 681,11 €.

Concernant le licenciement abusif sans cause réelle et sérieuse et son indemnisation

Attendu que l'employeur s'est mis en défaut de paiement des salaires et de fourniture de travail auprès de M.

Attendu que *"le fait de ne pas payer le salaire convenu entraîne la rupture du contrat, rupture qui sera imputée à l'employeur. Ladite rupture du contrat de travail s'analyse en un licenciement à la charge de l'entreprise"* (cour de cassation du 28 avril 1994, n° 90-44.648 et celle du 3 octobre 1995, n° 94-40.172) ;

Attendu que *"le retard de paiement du salaire caractérise à lui seul un manquement de l'employeur à son obligation essentielle du contrat qui lui rend imputable la rupture qui en résulte"* (cour de cassation du 29 mai 1990, n° 87-40.182 et celle du 11 octobre 2000, n° 98-45.450) ;

Attendu que M. s'est retrouvée dans l'impossibilité de poursuivre son contrat de travail car son employeur a été défaillant dans la fourniture du travail ;

Attendu que la salariée n'a perçu aucune rémunération de salaire depuis décembre 2018 ;

Un barème d'indemnisation a été mis en place par ordonnance n° 2017-1387 du 22 septembre 2017 (JO du 23/09/2017 article 40-1). Le juge peut accorder une indemnité dont le montant est compris entre les planchers plafonds fixés dans ce barème en fonction de l'ancienneté du salarié (article L 1235-3 du Code du Travail).

La salariée a soulevé l'absence de conformité de ce barème fixé par l'article L 1235-3 du Code du Travail au droit européen.

L'article L 1235-3 du Code du Travail dispose dans sa rédaction issue des ordonnances du 22 septembre 2017 que : *"si le licenciement d'un salarié survient pour une cause qui n'est pas réelle et sérieuse, le juge peut proposer la réintégration du salarié dans l'entreprise avec maintien de ses avantages acquis. Si l'une ou l'autre des parties refuse cette réintégration, le juge octroie au salarié une indemnité à la charge de l'employeur, dont le montant est compris entre les montants minimaux et maximaux fixés dans le tableau ci-dessous" dit "barème MACRON".*

L'article 10 de la Convention n° 158 de l'OIT sur le licenciement, ratifiée par la France le 16 mars 1989 prévoit que : *"si les tribunaux arrivent à la conclusion que le licenciement est injustifié, et si, compte tenu de la législation et de la pratique nationales, ils n'ont pas le pouvoir ou n'estiment pas possible dans les circonstances d'annuler le licenciement et/ou d'ordonner ou de proposer la réintégration du travailleur, ils devront être habilités à ordonner le versement d'une indemnité adéquate ou toute autre forme de réparation comme appropriée".*

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

Le Comité Européen des Droits Sociaux (CEDS), organe en charge de l'interprétation de la Charte Européenne, s'est prononcé sur le sens devant être donné à *"l'indemnité adéquate"* afin d'en garantir l'effectivité.

Tout plafonnement conduisant à ce que les indemnités octroyées ne soient pas en rapport avec le préjudice subi et/ou ne soient pas suffisamment dissuasives est donc contraire à la charte.

L'article 55 de la Constitution du 4 octobre 1958 indique que :
"Les traités ou accords régulièrement ratifiés ou approuvés ont, dès leur publication, une autorité supérieure à celle des lois..."

En l'espèce, l'application du barème annexé à l'article L 1235-3 du Code du Travail pour les entreprises employant habituellement moins de 11 salariés et pour un salarié ayant deux ans d'ancienneté ce qui est le cas présent, fixe une indemnité minimale de 0,5 mois de salaire.

En retenant un salaire moyen de 1.592,54 € cela aboutirait à la somme de 796,27 €

Cependant au regard de l'ancienneté de M... soit 2 ans, de sa rémunération, de sa qualification outre les circonstances même de la rupture, le préjudice réel subi par la salariée licenciée est supérieur.

La véritable adéquation des indemnités, au vu des éléments du dossier, est de retenir la somme de 5.000 € net. Cette somme est supérieure au minimum prévu au barème annexé à l'article L 1235-3 du Code du Travail dans la présente espèce, mais constitue une réparation adéquate du préjudice de la salariée, conformément aux dispositions de l'article 10 de la convention n° 158 de l'OIT qui se justifie par le comportement de l'employeur qui n'assume plus aucune de ses obligations ce qui constitue une atteinte grave aux droits de la salariée, et lui cause un préjudice important ;

Sur l'article 700 du C.P.C.

Attendu que pour faire valoir ses droits, M. [redacted] a engagé des frais irrépétibles qu'il serait inéquitable de laisser à sa charge ;

Qu'il y a lieu de condamner la SNC LE GOLF DE SAINT JUNIEN à lui verser pour cette deuxième instance la somme de 800,00 € au titre de l'article 700 du Code de Procédure Civile.

PAR CES MOTIFS

Le Conseil de Prud'hommes de Limoges, section **Activités Diverses**, statuant publiquement, **par jugement réputé contradictoire, en premier ressort**, après en avoir délibéré conformément à la loi,

CONFIRME l'ordonnance de Référé du 07 mars 2019 :

CONDAMNE la SNC LE GOLF DE SAINT JUNIEN au paiement à M. [redacted] des sommes suivantes :

- **692,08 € brut** (six cent quatre vingt douze euros et huit centimes) au titre du salaire du mois de décembre 2018.
- **69,21 € brut** (soixante neuf euros et vingt et un centimes) au titre des congés payés afférents
- **800,00 €** (huit cents euros) au titre des dispositions de l'article 700 du Code de Procédure Civile pour l'instance en référé.

DIT que la rupture fixée au 08 mars 2019 du contrat de travail de M. [redacted] est aux seuls torts de l'employeur :

DIT que le licenciement de M. [redacted] est sans cause réelle et sérieuse.

CONDAMNE la SNC LE GOLF DE SAINT JUNIEN à payer à M. [redacted] les sommes :

- **1.592,54 € brut** (mille cinq cent quatre vingt douze euros et cinquante quatre centimes) au titre du salaire du mois de janvier 2019.
- **1.592,54 € brut** (mille cinq cent quatre vingt douze euros et cinquante quatre centimes) au titre du salaire du mois de février 2019.
- **441,00 € brut** (quatre cent quarante et un euros) au titre du salaire du mois de mars 2019.
- **3.185,08 € brut** (trois mille cent quatre vingt cinq euros et huit centimes) au titre de l'indemnité compensatrice de préavis.
- **681,11 € brut** (six cent quatre vingt un euros et onze centimes) au titre des congés payés afférents.
- **959,00 € net** (neuf cent cinquante neuf euros) au titre de l'indemnité de licenciement.

CONDAMNE la SNC LE GOLF DE SAINT JUNIEN à payer à M
la somme de :

- **5.000,00 € nets** (cinq mille euros) au titre des dommages et intérêts pour licenciement sans cause réelle et sérieuse.

ORDONNE l'exécution provisoire, pour ce qu'elle n'est pas de droit au titre de l'article R 1454-28 du Code du Travail, sur l'ensemble du présent jugement en application de l'article 515 du Code de Procédure Civile.

CONDAMNE la SNC LE GOLF DE SAINT JUNIEN à verser à M
la somme de :

- **800,00 €** (huit cents euros) au titre de l'article 700 du Code de Procédure Civile.

La condamne aux entiers dépens et le cas échéant aux frais d'exécution forcée de la présente décision ;

CONDAMNE la SNC LE GOLF DE SAINT JUNIEN à remettre à M.
, bulletin de salaire, attestation Pôle Emploi et certificat de travail, rectifiés conformes au présent jugement pour faire valoir ses droits, sous astreinte de **5 €** par jour et par document à compter du 21ème jour suivant la notification du présent jugement, limitée à 3 mois.


DIT que le Conseil de Prud'hommes se réserve la liquidation de l'astreinte.

Ainsi fait, jugé et prononcé par mise à disposition au greffe le premier octobre deux mille dix-neuf.

**Le Greffier,
C. SOULAT**



**Le Président,
J. DUFOURNEAU**



Jarby DUFOURNEAU