CONSEIL DE PRUD'HOMMES DE NICE
3 & 5 rue Provana de Leyni
06000 NICE

Tél : 04 93 62 71 35
Fax : 04 93 62 43 70

RG N° F [redacted]

SECTION Activités diverses

AFFAIRE

[redacted]

contre

SARL [redacted],

SARL [redacted]

MINUTE N° 16/00011

DECISION DU 19 Janvier 2016

Qualification : contradictoire
Premier Ressort

Notification le : 29/1/2016 - 11P.
Expédition revêtue de la formule exécutoire à
[redacted] - 11P.
Copie POLE EMPLOI (O/N) : N

REPUBLIQUE FRANCAISE
AU NOM DU PEUPLE FRANÇAIS

JUGEMENT du 19 Janvier 2016

Monsieur [redacted]
né le [redacted]
Lieu de naissance : [redacted]
Nationalité : Française
[redacted]
Profession : Agent de sécurité Maître Chien
Représenté par Me Jean-Christophe BONFILS (Avocat au barreau de DIJON)

DEMANDEUR

SARL [redacted] en la personne de son gérant en exercice
Activité : sécurité
N° SIRET : [redacted]
Représenté par Me [redacted] (Avocat au barreau de NICE)

SARL [redacted] en la personne de son représentant légal
Activité : sécurité
N° SIRET : [redacted]
Représenté par [redacted]

DEFENDEURS

- Composition du bureau de Jugement lors des débats et du délibéré:

Monsieur Jean-Jacques ROBIN, Président Conseiller (E)
Monsieur Jacques OULIE, Assesseur Conseiller (E)
Monsieur Christian GALLIANO, Assesseur Conseiller (S) rédacteur
Madame Nadine TURRINI, Assesseur Conseiller (S)
Assistés lors des débats de Madame Elisabeth CORDERO, Greffier

PROCEDURE

- Date de la réception de la demande : 30 Septembre 2013
- Bureau de Conciliation du 11 Décembre 2013
- Renvoi BJ avec délai de communication de pièces
- Jugement du 10 mars 2015 ordonnant la réouverture des débats à l'audience du mardi 29 septembre 2015 à 9 heures
- Débats à l'audience de Jugement du 29 Septembre 2015
- Prononcé de la décision fixé à la date du 19 Janvier 2016
- Décision prononcée conformément à l'article 453 du code de procédure civile en présence de Madame Elisabeth CORDERO, Greffier par mise à disposition au Greffe, la minute étant signée par le Président et le Greffier.

OBJET DE LA DEMANDE :

Demande initiale par saisine du 27 Septembre 2013

- Rappel de salaires janvier et février 2013 nets de charges sociales de CSG et CRDS : 2 824,86 Euros
- Indemnité de préavis 4 mois nets de charges sociales de CSG et CRDS : 5 649,72 Euros
- Dommages et intérêts 80 000,00 Euros
- Exécution provisoire concernant les dommages et intérêts
- Intérêts légaux à compter du dépôt de la requête
- Article 700 du Code de Procédure Civile 2 000,00 Euros
- Entiers dépens de l'instance et d'exécution

Demande modifiée par voie de conclusions écrites déposées à l'audience de plaidoirie du 29 septembre 2015.

Les parties ont été avisées oralement à l'audience de plaidoirie que le prononcé de la décision aurait lieu par mise à disposition au Greffe le 19 Janvier 2016.

Les conclusions écrites des parties contenant l'état de leurs dernières prétentions ayant été discutées contradictoirement à l'audience et versées au délibéré sont tenues ici pour répétées.

Le Conseil ayant délibéré,

LES FAITS

Monsieur [redacted] est engagé par la SARL [redacted]écurité le [redacted] en contrat à durée indéterminée en qualité de Maître Chien par avenant du [redacted] consécutif à la reprise de cette Société par un employé dans le cadre d'une liquidation judiciaire.

Il est reconnu invalide à 80% [redacted] déclaré apte à travailler par la Médecine du Travail, bénéficiant d'une R.Q.T.H. notifié à l'employeur.

Le contrat est régi par la Convention Collective Nationale des entreprises de prévention et de sécurité du 15 février 1985 étendue au plan national par arrêté du 25 juillet suivant (IDCC1351).

Le poste sur lequel Monsieur [redacted] était affecté ([redacted]) a été repris par une entreprise concurrente SARL [redacted] le 14 janvier 2013, dans le cadre d'un marché public d'appel d'offre.

La Société entrante [redacted] a indiqué à Monsieur [redacted] que le cahier des charges imposait sur le poste la double qualification de Maître Chien (dont Monsieur [redacted] était titulaire) et de sécurité incendie niveau 1 (le SSIAP1, dont n'était pas titulaire Monsieur [redacted]), ce qui rendait son transfert sur le poste impossible.

La SARL [redacted] a proposé à Monsieur [redacted] un autre poste à [redacted], que celui-ci a refusé compte-tenu de son état de santé et l'éloignement du lieu de travail proposé (invalide à 80% pour [redacted]).

La nouvelle Société [redacted] lui a ensuite notifié l'impossibilité de transférer son contrat, et qu'il restait par conséquent employé de sa société d'origine en application des accords collectifs. Monsieur [redacted] en a aussitôt informé son employeur, l'[redacted].

Monsieur [redacted] n'étant plus payé et n'ayant plus de travail depuis plus de deux mois a pris acte de la rupture aux torts exclusifs de son employeur selon le courrier RAR du 22 février 2013 notifié le 26 suivant.

Monsieur [redacted] a saisi la formation de référé du Conseil des Prud'hommes de Nice par requête déposé le 16 avril 2013, des chefs de demandes suivants :

Constater la rupture de son contrat de travail (ce qui était exigé par Pôle Emploi).

Faire injonction sous astreinte à la SARL [redacted] de lui transmettre une attestation Pôle Emploi, un certificat de travail et un arrêté de compte.

C'est dans cette situation que Monsieur [redacted] saisissait le Conseil des Prud'hommes de Nice en date du 30 septembre 2013.

PRÉTENTIONS ET MOYENS DES PARTIES

Le demandeur

Monsieur [redacted] demande de dire et juger que la prise d'acte de la rupture par lui notifiée est légitime et produit les effets d'un licenciement sans cause réelle et sérieuse.

Constater qu'aucun salaire n'a été payé depuis le 14 janvier 2013, ni aucune indemnité de rupture.

Monsieur [redacted] demande au Conseil de condamner solidairement les SARL [redacted] et SARL [redacted], ou qui mieux il appartiendra, à lui payer les sommes de :

- 2 118,64€ nets de charges sociales, CSG et CRDS pour les salaires impayés du 14 janvier 2013 à fin février 2013,

- 4 237,29€ nets de charges sociales, CSG et CRDS au titre du préavis de trois mois,

- 1 412,43€ nets de charges sociales, CSG et CRDS à titre d'indemnité de licenciement,

- 4 008,58€ à titre de rappel de salaire, subsidiairement 1 119,14€,

- 80 000€ en réparation des divers préjudices.

Condamner la SARL [redacted] en qui mieux il appartiendra, à remettre à Monsieur [redacted] des documents sociaux rectifiés sans astreinte de 150€ (cent cinquante euros) par jour de retard à compter du 8ème jour suivant la notification du jugement à intervenir, dire que le Conseil se réserve le droit de liquider l'astreinte.

Ordonner l'exécution provisoire du jugement à intervenir.

Dire que les condamnations produiront intérêts au taux légal capitalisés par années entières à compte du dépôt de la requête conformément à l'article 1154 du Code Civil.

Condamner solidairement les SARL [redacted] et SARL [redacted] ou qui mieux il appartiendra de déterminer, à payer à Monsieur [redacted] une somme de 3 000€ (trois mille euros) au titre de l'article 700 du Code de Procédure Civile ainsi qu'aux entiers dépens d'instance et d'exécution.

La SARL [redacted] défenderesse

La Société [redacted] demande au Conseil de débouter Monsieur [redacted] de l'ensemble de ses demandes, fins et conclusions et en tout état de cause de dire et juger qu'elle sera relevée et garantie de toute condamnation qui pourrait être prononcée à son encontre par la société [redacted]

La SARL [redacted] défenderesse

La Société [redacted] demande au Conseil de débouter les deux parties adverses de toutes leurs demandes envers l'entreprise [redacted].

MOTIFS DE LA DECISION

Sur la prise d'acte de rupture du contrat de travail

Selon les stipulations de l'accord du 5 mars 2002 relatif à la reprise du personnel, de la Convention Collective Nationale des entreprises de prévention et de sécurité,

Le présent accord est conclu en vue de conserver dans la profession des effectifs qualifiés et de préserver l'emploi.

Article 2

2.1. Modalités générales d'information

Le client doit être informé contractuellement de son obligation, lors du changement de prestataires, d'indiquer à l'entreprise entrante et à l'entreprise sortante, par lettre recommandée avec accusé de réception, sa décision effective de changer de prestataire, en respectant un délai

minimum de prévenance de 60 jours. Le non-respect de cette information par le client n'exonère pas l'entreprise entrante et l'entreprise sortante de la stricte application du présent accord.

Dès qu'elle a été informée de ce changement et au plus tard dans les 2 jours ouvrables, l'entreprise entrante doit, en parallèle, se faire connaître à l'entreprise sortante, également par lettre recommandée avec accusé de réception.

Article 3

Modalité de transfert du contrat de travail

3.3. Obligations à la charge du personnel

Le salarié ayant accepté son transfert devra signer l'avenant à son contrat de travail avec l'entreprise entrante avant son entrée en service. Cet avenant sera établi conformément aux dispositions de l'article 3.2., 1er alinéa.

Le salarié ayant refusé son transfert demeure salarié de l'entreprise sortante. Dans cette hypothèse, l'entreprise sortante prendra une mesure de licenciement pour une cause réelle et sérieuse fondée sur le refus d'une modification non substantielle du contrat de travail.

Selon les dispositions de l'article L.1222-1 du Code du Travail, de l'article 1134 du Code Civil. Le contrat de travail est exécuté de bonne foi.

Les conventions légalement formées tiennent lieu de loi à ceux qui les ont faites.

Elles ne peuvent être révoquées que de leur consentement mutuel, ou pour les causes que la loi autorise.

Elles doivent être exécutées de bonne foi.

Attendu que Monsieur [redacted] est engagé par la SARL [redacted] le [redacted] en qualité de Maître Chien, en contrat à durée indéterminée.

Qu'en date du [redacted], les parties signaient un avenant au contrat de travail ; qu'à cette date le contrat se poursuivait en qualité d'Agent de Sécurité / Maître Chien, Niveau 2, échelon 2, coefficient 120 pour une durée mensuelle maximum de 110,67 heures, la moyenne des trois derniers mois de salaire étant de 1 471,36 € bruts base (attestation destinée à Pôle Emploi pièce n°15 salarié).

Le lieu de travail de [redacted] était le [redacted].

Attendu que par attestation du 17 décembre 2012 de la SARL [redacted] Monsieur [redacted] reconnaissait avoir été informé par la SARL [redacted] de la reprise du contrat de gardiennage du [redacted] Société [redacted] (Pièce n°21 salarié).

Attendu que par courrier RAR du 11 janvier 2013, la SARL [redacted] écrivait à Monsieur [redacted] en ces termes :

"Monsieur,

Suite à notre entretien du 10/01/2013, et après avoir étudié avec vous les possibilités de reprise au sein de notre entreprise, je vous informe que nous avons la possibilité de vous affecter à un poste de Maître Chien sur notre site du Centre Hospitalier de [redacted]

En effet, le site du [redacted] exige des Maîtres Chiens titulaires du SSIAP1.

N'étant pas titulaire de ce diplôme, votre affectation sur ce site est impossible.

Je vous demande nous indiquer dans les 5 jours votre décision par courrier recommandée avec AR, afin de procéder à votre intégration. Sans réponse de votre part, passé ce délai, nous considérerons que vous avez refusé ce poste..."

Attendu que Monsieur [redacted] répondait le 18 janvier 2013 à la SARL [redacted] en ces termes :

"Monsieur,

En réponse à votre courrier du 11 janvier 2013 portant affectation sur le site du Centre Hospitalier de [redacted], je vous confirme que je refuse cette affectation.

Je vous précise qu'à ce jour, je n'ai signé aucun avenant à mon contrat de travail et que cette affectation représente une modification essentielle de mon contrat.

Je suis à votre disposition depuis le 14 janvier 2013, date du changement de prestataire. Mon salaire ne doit subir aucune réduction.

Dans l'attente de votre décision..."

Attendu que par lettre RAR, la SARL [redacted] répondait le 22 janvier 2013 à Monsieur [redacted], en réponse à son courrier du 18/01/2013, en ces termes (Pièce n°6 salarié) :

"Monsieur,

Nous accusons réception de votre courrier recommandé du 18 janvier 2013 reçu le 21 janvier 2013, qui a retenu toute notre attention.

Lors notre entretien, je vous ai expliqué que conformément au cahier des charges de notre client ([redacted]), pour exercer sur ce site, vous deviez avoir la qualification de Maître Chien que vous avez, et être titulaire du SSIAP1 que vous n'avez pas.

A ce titre, vous avez travaillé pendant plusieurs années sur un site sans avoir la qualification requise.

Donc, étant donné que vous ne pouvez pas exercer les fonctions de Maître Chien/ SSIAP1 sur ce site, nous sommes dans l'obligation de vous muter sur un autre site appartenant à l'entreprise, qui correspond à votre profil. Je vous rappelle que la reprise ne se fait pas obligatoirement sur le site où vous avez effectué vos prestations.

Dans votre courrier du 18/01/13, vous nous faites part de votre refus de transfert.

De ce fait, nous considérons que nous n'acceptez pas votre intégration au sein de notre entreprise.

Conformément à l'article 3.3. de la Convention Collective en cas de refus du salarié d'intégrer l'entreprise entrante, vous demeurez toujours salarié de votre entreprise actuelle [redacted].

Attendu que par lettre RAR du 23 janvier 2013, la SARL [redacted] écrivait à la SARL [redacted], en ces termes :

"Objet : reprise du personnel / [redacted].

Monsieur,

L'entreprise [redacted] dont vous êtes le gérant, est attributaire du marché de gardiennage du [redacted] à partir du 14 janvier 2013.

Vous n'avez pas respecté la procédure prévue par la réglementation notamment l'Accord du 5 mars 2002 relatif à la reprise du personnel dans le secteur Prévention et Sécurité.

- Pas de proposition d'avenant au contrat du travail du personnel concerné,
- Les missions proposées (Maître Chien et SSIAP à la fois) sont incompatibles et c'est contraire à la réglementation.

Aussi, je conteste votre décision qui est contraire à l'Accord du 5 mars 2002 relatif à la reprise du personnel dans le secteur Prévention et Sécurité. Et le personnel qui était en poste sur le site du [redacted] doit être intégré au sein de [redacted] qui a repris ce marché..."

Attendu que par courrier du 22 février 2013, Monsieur [redacted] écrivait à la SARL [redacted] en ces termes :

"Monsieur,

Par suite de votre absence de réponse à ma mise en demeure du 2 février 2013, je prends acte de la rupture de mon contrat de travail à vos torts exclusifs.

Depuis le 14 janvier 2013, vous ne me fournissez plus de travail et je suis sans rémunération ; cette situation étant selon vous définitive.

Il s'agit d'un manquement grave à vos obligations. La rupture sera effective à compter de la réception du présent courrier.

Je me réserve donc de saisir le Conseil des Prud'hommes pour obtenir réparation de mes préjudices..." (Pièce n°7 et 8 salarié).

Au vu de ce qui précède et des pièces versées aux débats,

Vu les accords du 5 mars 2002 relatif à la reprise du personnel,

Attendu qu'en date du 20 novembre 2012 était signé entre la Mairie de la Ville [redacted] et la SARL [redacted], un marché public de fournitures courantes et services, prestations de gardiennage des bâtiments communaux "[redacted] : [redacted]"

Attendu que par courrier du 26 décembre 2012, la SARL [redacted], interpellait la Société SARL [redacted] afin qu'elle lui transmette l'intégralité des documents nécessaires à la reprise du personnel.

Attendu qu'en date du 17 décembre 2012, la SARL [redacted] informait Monsieur [redacted] de la reprise du contrat de gardiennage du [redacted] par la Société [redacted].

Attendu que par lettre recommandée avec accusé de réception du 11 janvier 2013, la SARL [redacted] informait Monsieur [redacted] que dans le cadre de sa reprise au sein de la société, il était prévu de l'affecter à un poste de Maître Chien sur le site du Centre Hospitalier de [redacted] et que le site du [redacted] exigeant des Maîtres Chiens titulaires du SSIAP1, Monsieur [redacted] n'étant pas titulaire de ce diplôme, son affectation sur ce site était impossible.

Attendu que par lettre du 18 janvier 2013, Monsieur [redacted] notifiait à la SARL [redacted] son refus d'être affecté sur le poste du site du Centre Hospitalier de [redacted], précisant qu'à ce jour, il n'avait pas signé d'avenant à son contrat de travail et que, ce transfert représentait une modification essentielle de son contrat.

Attendu que par lettre recommandée avec accusé de réception du 22 janvier 2013, la SARL [redacted] répondait à Monsieur [redacted] que conformément à l'article 3.3. de la Convention Collective, en cas de refus du salarié d'intégrer l'entreprise entrante, il demeure toujours salarié de l'entreprise [redacted].

Attendu que par lettre recommandée avec accusé de réception, Monsieur [redacted] exposait à la [redacted], le 2 février 2013, qu'il était toujours lié contractuellement, et le mettait en demeure de lui fournir du travail ou de le licencier.

Que par un nouveau courrier recommandé avec accusé de réception du 22 février 2013, Monsieur [redacted] notifiait à la SARL [redacted] qu'en l'absence de réponse à sa mise en demeure du 2 février 2013, il prenait acte de la rupture de son contrat de travail aux torts exclusifs de son employeur, du fait que depuis le 14 janvier 2013, il ne lui fournissait plus de travail et qu'il n'était toujours pas rémunéré du mois de janvier.

Attendu que l'employeur de Monsieur [redacted] est particulièrement de mauvaise foi.

Suite au refus du salarié d'être transféré sur le site du Centre Hospitalier de [redacted] par la SARL [redacted] il aurait dû demeurer salarié de l'entreprise sortante.

Que la SARL [redacted] a violé les stipulations de l'article 3.3. Obligations à la charge du personnel, Modalités de transfert du contrat de travail, Accord du 5 mars 2002 relatif à la reprise du personnel.

Dès lors, Monsieur [redacted] est fondé dans sa prise d'acte de la rupture de son contrat de travail aux torts exclusifs de son employeur, la SARL [redacted]

Alors que le salarié demeure au sein de l'entreprise sortante, il appartient à l'employeur de fournir un travail, et de rémunérer son salarié et de faire application des dispositions conventionnelles qui s'imposent à lui.

Qu'ainsi, il y a lieu de constater des manquements graves de l'employeur, compte tenu de ses agissements intentionnels.

En conséquence, il y a lieu de dire et juger que la prise d'acte de rupture du contrat de travail par Monsieur [redacted] est justifiée et aux torts exclusifs de la SARL [redacted] Elle s'analyse en un licenciement sans cause réelle et sérieuse.

Sur le rappel de salaire

Selon les dispositions de l'article L.3242-1 du Code du Travail,

La rémunération des salariés est mensuelle et indépendante, pour un horaire de travail effectif déterminé, du nombre de jours travaillés dans le mois. Le paiement mensuel neutralise les conséquences de la répartition inégale des jours entre les douze mois de l'année.

Pour un horaire équivalent à la durée légale hebdomadaire, la rémunération mensuelle due au salarié se calcule en multipliant la rémunération horaire par les 52/12 de la durée légale hebdomadaire.

Le paiement de la rémunération est effectué une fois par mois. Un acompte correspondant à une quinzaine, à la moitié de la rémunération mensuelle, est versé au salarié qui en fait la demande.

Ces dispositions ne s'appliquent pas aux salariés travaillant à domicile, aux salariés saisonniers, aux salariés intermittents et aux salariés temporaires.

Attendu que la Cour de Cassation a affirmé à plusieurs reprises que "le Code du Travail ne laisse pas à l'employeur la faculté de différer le paiement du salaire au-delà du délai mensuel qu'il prévoit.

Attendu que Monsieur [redacted] par courrier du 18 janvier 2013 adressé [redacted], refusait le transfert au sein de ladite société.

Que dès lors, suivant les dispositions de l'article 3.3. de l'Accord du 5 mars 2002 relatif à la reprise, il est stipulé que le "salarié ayant refusé son transfert demeure salarié de l'entreprise sortante."

Qu'il appartient à l'employeur de fournir du travail à son salarié.

Attendu que le salaire se paye à terme échu, qu'à la date du 29 septembre 2015, jour de l'audience du bureau de jugement, Monsieur [redacted] n'avait toujours pas perçu ses salaires pour la période du 14 janvier au 22 février 2013.

Que Monsieur [redacted] est fondé à réclamer paiement de ses salaires.

En conséquence, Monsieur [redacted] se verra allouer à titre de rappel de salaires pour la période du 14 janvier au 22 février 2013 la somme de 2 118,64 € nets.

Sur le préavis

Selon les dispositions de l'article L.1234-1, 3° alinéa du Code du Travail, lorsque le licenciement n'est pas motivé par une faute grave, le salarié a droit :

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.

Attendu que la prise d'acte de la rupture du contrat de travail de Monsieur [redacted] notifiée à la SARL [redacted] s'analyse en un licenciement sans cause réelle et sérieuse.

Attendu que Monsieur [redacted] n'a pas été licencié pour faute, il avait une ancienneté de treize ans, cinq mois, vingt quatre jours.

Monsieur [redacted] est fondé à réclamer deux mois de préavis.

Sur l'indemnité de licenciement

Selon les dispositions des articles L.1234-9, R.1234-1, R.1234-2 et R.1234-4 du Code du Travail,

Le salarié titulaire d'un contrat de travail à durée indéterminée, licencié alors qu'il compte "une année" d'ancienneté ininterrompue 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 en 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 . L'indemnité de licenciement prévue à l'article L.1234-9 ne peut être inférieure à une somme calculée par année de service dans l'entreprise et tenant compte des mois de service accomplis au-delà des années pleines.

L'indemnité de licenciement ne peut être inférieure à un cinquième de mois de salaire par année d'ancienneté, auquel s'ajoutent deux quinzièmes de mois par année au-delà de dix ans d'ancienneté.

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 le douzième de la rémunération des douze derniers mois précédant le licenciement,
2) Soit le tiers des trois derniers mois.

Dans ce cas, toute prime ou gratification à caractère annuel ou exceptionnel, versée au salarié pendant cette période, n'est prise ne compte que dans la limite d'un montant calculé à due proportion.

Attendu que Monsieur [redacted] n'a pas été licencié par la SARL [redacted] pour faute grave, le licenciement intervenu est dépourvu de cause réelle et sérieuse.

Attendu que Monsieur [redacted] au terme du préavis avait une ancienneté de treize ans, sept mois, vingt deux jours, il est fondé à réclamer une indemnité de licenciement.

Qu'il convient de retenir les calculs exacts et pertinents produits par Monsieur [redacted].

En conséquence, Monsieur [redacted] se verra allouer la somme de 1 412,43 € nets au titre de l'indemnité de licenciement.

Sur le rappel de salaire sur la base du coefficient 140

Selon les stipulations de l'accord du 1er décembre 2006 relatif aux qualifications professionnelles - Agent de Sécurité cynophile coefficient 140,

Attendu que Monsieur [redacted] a été engagé le [redacted] par la SARL [redacted] en qualité de Maître Chien.

Par avenant du [redacted], le contrat de travail se poursuivait sur la base d'un temps partiel mensuel de 110,67 heures.

Attendu qu'il est établi que la SARL [redacted] ne conteste pas la qualité de Maître Chien de Monsieur [redacted] (Pièce n°2 salarié) ; l'avenant au contrat de travail est explicite et ils y figurent "les primes consenties à Monsieur [redacted], prime d'ancienneté, prime de chien ; que cette prime de Maître Chien figure sur les bulletins de paie, dès lors l'employeur ne peut contester la qualité de Maître Chien de Monsieur [redacted]

Attendu que le coefficient de la qualification de Maître Chien étant 140, Monsieur [redacted] est fondé à réclamer ce coefficient ayant été payé sur la base du coefficient 120.

Qu'il conviendra de retenir les calculs produits par Monsieur [redacted] exacts et pertinents.

En conséquence, Monsieur [redacted] se verra allouer la somme de 4 008,58 € nets à titre de rappel de salaire sur la base du coefficient 140.

Sur le licenciement sans cause réelle et sérieuse

Selon les dispositions de l'article L.1235-3 du Code du Travail.

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, le juge octroie une indemnité au salarié. Cette indemnité, à la charge de l'employeur, ne peut être inférieure aux salaires des six derniers mois.

Cette indemnité à la charge de l'employeur, ne peut être inférieure aux salaires des six derniers mois. Elle est due sans préjudice, le cas échéant, de l'indemnité de licenciement prévue à l'article L.1234-9.

Attendu que Monsieur [redacted] a été embauché par la SARL [redacted] en qualité de Maître Chien.

Que par courrier RAR du 22 février 2013 adressé à la SARL [redacted], Monsieur [redacted] prend acte de la rupture de son contrat de travail aux torts exclusifs de son employeur, rupture qui s'analyse en un licenciement sans cause réelle et sérieuse.

Attendu que Monsieur [redacted] au terme du préavis avait une ancienneté de treize ans, sept mois, vingt quatre jours.

Que la rupture du contrat de travail est intervenue brutalement, suite aux manquements graves de son employeur, la société [redacted] à ses obligations, à savoir, non respect des dispositions de l'article 3.3. de l'accord du 5 mars 2002 relatif à la reprise du personnel, Convention Collective Nationale des entreprises de Prévention et de Sécurité.

Attendu que l'état de santé de Monsieur [redacted], handicapé à 80%, est précaire, en phase [redacted], nécessitant de sa part une grande énergie psychologique pour lutter contre l'affaiblissement.

Que la rupture abusive du fait de son employeur dans les circonstances développées ci-dessus lui crée nécessairement un dommage tant moral que matériel, n'ayant comme seule ressource économique ses revenus de travail.

Que Monsieur [redacted] est fondé à réclamer une indemnité en réparation du préjudice subi.

En conséquence, Monsieur [redacted] se verra allouer la somme de 30 000 € à titre de dommages intérêts.

Sur les documents sociaux rectifiés

Selon les dispositions des articles L.1234-19, L.1234-20, L.3243-2 et R.1234-9 du Code du Travail.

Attendu que lors de la rupture, Monsieur [redacted] s'est vu remettre des documents sociaux erronés.

Que vu la décision, il y a lieu d'ordonner à la SARL [redacted] de délivrer à Monsieur [redacted] des documents sociaux rectifiés, un bulletin de paie, un certificat de travail, un reçu pour solde de tout compte et une attestation destinée à Pôle Emploi dûment remplis et conformes à la présente décision, sous astreinte de 50 € par jour de retard à compter de la notification de la présente décision, astreinte limitée à 30 jours que le Conseil se chargera de liquider.

Sur les demandes à l'encontre de la SARL [redacted]

Selon les dispositions des articles 6 et 9 du Code de Procédure Civile,

Attendu qu'il y a lieu de dire et juger que Monsieur [redacted] n'a pas été salarié de la SARL [redacted]; mal fondé, il ne pourra voir prospérer ses demandes.

En conséquence, Monsieur [redacted] se verra débouter de ses demandes à l'encontre de la SARL [redacted]

Sur l'exécution provisoire

L'article R1454-28 du code du travail dispose :

Sont de droit exécutoires à titre provisoire :
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.

L'article 515 du code de procédure civile stipule :

Hors les cas où elle est de droit, l'exécution provisoire peut être ordonnée, à la demande des parties ou d'office, chaque fois que le juge l'estime nécessaire et compatible avec la nature de l'affaire à condition qu'elle ne soit pas interdite par la loi.
Elle peut être ordonnée pour tout ou partie de la condamnation.

Dans le cas d'espèce, il n'y a pas lieu d'accorder l'exécution provisoire au delà de celle qui est de droit conformément aux dispositions de l'article R 1454-28 du code du travail.

Sur les intérêts légaux avec capitalisation

Dans le cas d'espèce, dit qu'il n'y a pas lieu d'accorder cette demande.

Sur les frais irrépétibles

Selon les dispositions de l'article 700 du Code de Procédure Civile (modifié par décret n°2013-1280 du 29 décembre 2013 - art.22),

En l'espèce, Monsieur [redacted] a été contraint de saisir le Conseil des Prud'hommes pour faire légitimer ses droits, il serait dès lors économiquement injustifié de laisser à sa charge les frais exposés et non compris dans les dépens ; il n'apparaît pas inéquitable au Conseil d'allouer à Monsieur [redacted] une somme sur le fondement de l'article 700 du Code de Procédure Civile.

En conséquence, la SARL [redacted] sera condamnée à payer à Monsieur [redacted] la somme de 1000 sur le fondement de l'article 700 du Code de Procédure Civile.

Sur la demande reconventionnelle de la société [redacted]

Par voie de conclusions, la SARL [redacted] sollicite, reconventionnellement la condamnation de toute partie succombante à lui payer la somme de 2 000 € par application de l'article 700 du Code Procédure Civile.

Dit n'y avoir lieu à faire application des dispositions de l'article 700 du Code de Procédure Civile.

En conséquence, déboute la SARL [redacted] de sa demande reconventionnelle.

Sur les dépens

Par application des dispositions de l'article 696 du Code de Procédure Civile, la SARL [redacted] succombante se devra de supporter les dépens et frais.

PAR CES MOTIFS

Le Conseil de Prud'Hommes de NICE, Section Activités diverses, par décision contradictoire et en **Premier Ressort,**

Dit et juge que la prise d'acte de la rupture du contrat de travail de Monsieur [redacted] est fondée et produit les effets d'un licenciement sans cause réelle et sérieuse.

Condamne la SARL [redacted] prise en la personne de son représentant légal, employeur de Monsieur [redacted] à lui payer les sommes de :

- 2 118,64 € (deux mille cent dix huit euros et soixante quatre centimes) nets au titre de rappel de salaire du 14 janvier au 22 février 2013.

- 4 237,29 € (quatre mille deux cent trente sept euros et vingt neuf centimes) nets au titre du préavis.

- 1 412,43 € (mille quatre cent douze euros et quarante trois centimes) nets au titre de l'indemnité de licenciement.

- 4 008,58 € (quatre mille huit euros et cinquante huit centimes) nets au titre de rappel de salaire au coefficient 140.

- 30 000€ (trente mille euros) nets au titre de dommages et intérêts.

Condamne la SARL [redacted], prise en la personne de son représentant légal en exercice, à délivrer à Monsieur [redacted] les documents sociaux rectifiés, un bulletin de salaire de fin de contrat, l'attestation destinée à Pôle Emploi, un certificat de travail et un reçu pour solde de tout compte, le tout dûment remplis et conformes à la présente décision, sous astreinte de 50 € par jour de retard à compter de la notification, astreinte limitée à 30 jours que le Conseil se chargera de liquider.

Dit n'y avoir lieu à exécution provisoire au delà de celle qui est de droit conformément aux dispositions de l'article R 1454-28 du code du travail.

Déboute les parties de leurs autres demandes tant principales que reconventionnelle.

Condamne la SARL [redacted], prise en la personne de son représentant légal en exercice, à payer à Monsieur [redacted] la somme de 1 000 € (mille euros) sur le fondement de l'article 700 du Code de Procédure Civile ainsi qu'aux entiers dépens.

Ainsi fait, jugé et prononcé par mise à disposition au Greffe.

Le Greffier, Le Président,

[redacted] [redacted]