

COUR D'APPEL

DE

VERSAILLES

Code nac : 80C

15e chambre

ARRET N°

CONTRADICTOIRE

DU 02 FEVRIER 2023

N° RG 20/02385 - N° Portalis DBV3-V-B7E-UDW3

AFFAIRE :

S.A.R.L. DIAL PROTEC

C/

[H] [I]

N° Section : AD

N° RG : F19/00143

Copies exécutoires et certifiées conformes délivrées à :

Me Michèle PEREZ

Me [U] [B] [E]

le :

RÉPUBLIQUE FRANÇAISE

AU NOM DU PEUPLE FRANÇAIS

LE DEUX FEVRIER DEUX MILLE VINGT TROIS,

La cour d'appel de Versailles a rendu l'arrêt suivant dans l'affaire entre :

S.A.R.L. DIAL PROTEC

N° SIRET : 828 915 017

[Adresse 2]

[Localité 3]

Représentant : Me Michèle PEREZ, Plaidant/Constitué, avocat au barreau de VAL D'OISE, vestiaire : 207

Monsieur [H] [I]

né le 06 Février 1973 à KAOLACK

de nationalité Sénégalaise

[Adresse 1]

[Localité 4]

Représentant : Me Mohamed El Moctar TOURE, Plaidant/Constitué, avocat au barreau de VERSAILLES, vestiaire : 33

(bénéficie d'une aide juridictionnelle Totale numéro 2020/015891 du 29/04/2021 accordée par le bureau d'aide juridictionnelle de VERSAILLES)

INTIME

Composition de la cour :

En application des dispositions de l'article 805 du code de procédure civile, l'affaire a été débattue à l'audience publique du 05 Décembre 2022 les avocats des parties ne s'y étant pas opposés, devant Monsieur Thierry CABALE, Président chargé du rapport.

Ce magistrat a rendu compte des plaidoiries dans le délibéré de la cour, composée de :

Madame Régine CAPRA, Présidente,

Monsieur Thierry CABALE, Président,

Monsieur Eric LEGRIS, Conseiller,

Greffier lors des débats : Madame Sophie RIVIERE,

Monsieur [H] [I] a été engagé pour une durée indéterminée sans contrat de travail écrit par la société Dial Protec à compter du 1er janvier 2019 en qualité d'agent de sécurité à temps complet.

Par requête reçue au greffe le 13 juin 2019, le salarié a saisi le conseil de prud'hommes d'Argenteuil afin de solliciter la résiliation judiciaire du contrat de travail et d'obtenir le paiement de diverses sommes.

Par jugement du 29 septembre 2020, auquel renvoie la cour pour l'exposé des demandes initiales des parties et de la procédure antérieure, le conseil de prud'hommes d'Argenteuil a :

- prononcé la résiliation du contrat de travail aux torts de la SARL Dial Protec
- condamné la Sarl Dial Protec, en la personne de son représentant légal, à verser à Monsieur [H] [I] les sommes suivantes :
 - *9 036,04 euros bruts au titre des rappels de salaires de juin à novembre 2019,
 - *903,60 euros bruts au titre des congés payés y afférents,
 - *1 500 euros au titre de dommages et intérêts,
 - *1 000 euros sur le fondement de l'article 700 du code de procédure civile,
- ordonné à la Sarl Dial Protec, en la personne de son représentant légal, la remise à Monsieur [H] [I] des bulletins de paie,
- débouté Monsieur [H] [I] du surplus de ses demandes
- débouté la Sarl Dial Protec de l'ensemble de ses demandes
- ordonné l'exécution provisoire du présent jugement
- fixé la moyenne des trois derniers mois de salaire de Monsieur [H] [I] à 1 585,11 euros bruts
- mis les entiers dépens de l'instance à la charge de la Sarl Dial Protec, en la personne de son représentant légal

Par déclaration au greffe du 23 octobre 2020, la société a interjeté appel de cette décision.

Par dernières conclusions remises au greffe et notifiées par le Rpva le 21 janvier 2021, auxquelles il est renvoyé pour un exposé complet des moyens, la société demande à la cour de :

réformer la décision du conseil de prud'hommes d'Argenteuil du 29 septembre 2020

- rejeter l'ensemble des demandes fins et conclusions de Monsieur [I],
- constater l'absence de résiliation judiciaire du contrat entre Monsieur [I] et elle-même à ses torts,
- ordonner la poursuite du contrat de travail entre Monsieur [I] et elle-même,
- condamner Monsieur [I] au paiement de 3000 euros au titre de l'article 700 du code de procédure civile.

Par dernières conclusions remises au greffe et notifiées par le Rpva le 3 août 2021, auxquelles il est renvoyé pour un exposé complet des moyens, le salarié demande à la cour de :

- le recevoir en ses moyens et défenses ;
- débouter l'appelant de l'ensemble de ses moyens et prétentions ;

confirmer partiellement le jugement entrepris en ce qu'il :

- prononce la résiliation du contrat de travail aux torts de la Sarl Dial Protec,
- condamne la Sarl Dial Protec, en la personne de son représentant légal, à verser à Monsieur [H] [I] les sommes suivantes :

*9 036,04 euros bruts au titre des rappels de salaires de juin à novembre 2019.

*903,60 euros bruts au titre des congés payés y afférents

(')

- ordonne à la Sarl Dial Protec, en la personne de son représentant légal, la remise à Monsieur [H] [I] des bulletins de paie,
- déboute la Sarl Dial Protec de l'ensemble de ses demandes
- ordonne l'exécution provisoire du présent jugement,
- fixe la moyenne des trois derniers mois de salaire de Monsieur [H] [I] à 1585,11 euros bruts.
- met les entiers dépens de l'instance à la charge de la Sarl Dial Protec, en la personne de son représentant légal '

statuant à nouveau :

- condamner la société Dial Protec à lui payer les sommes suivantes :

*5 000 euros au titre des dommages et intérêts pour exécution de mauvaise foi du contrat de travail ;

*9 390,78 euros au titre de l'indemnité pour travail dissimulé L. 8223-1 du code du travail

*3 000 euros au titre de l'article 37 de la loi du 31 juillet 1991 ;

- condamner aux entiers dépens de première instance et d'appel.

La clôture de l'instruction a été prononcée le 9 novembre 2022.

MOTIFS DE LA DÉCISION

Sur le dépôt tardif du dossier de l'intimé dont l'avocat était absent à l'audience de plaidoirie :

La cour a relevé l'absence de l'intimé et de son dossier de pièces à l'audience de plaidoirie du 5 décembre 2022. L'intimé a communiqué son dossier de pièces à la cour le 15 décembre 2022, soit après l'audience de plaidoirie, produisant les pièces qui figuraient au bordereau de pièces annexé à ses dernières conclusions, dont la communication n'a pas été contestée par l'appelante. En application de l'article 912 du code de procédure civile, l'obligation faite aux parties de déposer à la cour d'appel leurs dossiers, comprenant les copies des pièces visées dans les conclusions et numérotées dans l'ordre du bordereau récapitulatif, quinze jours avant la date fixée pour l'audience de plaidoiries, n'est pas sanctionnée par une irrecevabilité ou une exclusion des pièces non remises. En conséquence, l'affaire doit être jugée en l'état des pièces produites par les deux parties.

Sur la résiliation judiciaire du contrat de travail et les demandes subséquentes :

La société soutient que le premier juge a considéré que le manquement grave résultait d'une absence de remise de planning alors que le salarié communique ses plannings jusqu'au mois de juin 2019 et a abandonné son poste de travail dès lors que le 10 juin il a quitté le site d'affectation, un cinéma, avant la fin de ses horaires habituels sans rien entreprendre quant à des horaires erronés figurant sur son planning, a reçu un avertissement pour ce motif le 12 juin, ne s'est pas présenté au travail, n'a plus donné de ses nouvelles, puis a saisi la juridiction prud'homale dès le 13 juin. Elle en déduit l'absence de manquement grave de nature à justifier la résiliation judiciaire du contrat de travail alors que la

lettre d'avertissement du 12 juin l'invitait à se présenter à un entretien devant se tenir le 19 juin pour lui proposer une nouvelle affectation en raison du refus de la cliente exploitant le cinéma de le voir sur le site. ^{2 février 2023}

Le salarié fait valoir que sa demande de résiliation judiciaire du contrat de travail est justifiée dès lors que le 12 juin 2019 il a été injustement discrédité par son employeur et atteint dans sa dignité par son éviction intempestive de son poste dix minutes après sa prise de fonction sur le site d'affectation, par la suspension de son planning sans préavis doublée d'un avertissement immédiatement contesté et l'absence de fourniture de travail.

Un salarié peut demander au conseil de prud'hommes de prononcer la résiliation judiciaire de son contrat de travail aux torts exclusifs de l'employeur en cas de manquements graves de celui-ci ; si les juges estiment que les manquements reprochés à l'employeur ne justifient pas une résiliation à ses torts, la demande du salarié sera rejetée. Le contrat de travail n'est pas rompu et se poursuit en l'état ; à l'inverse, si la résiliation judiciaire est admise, elle produit les effets d'un licenciement sans cause réelle et sérieuse ou nul, selon les cas ; pour que la résiliation judiciaire puisse être prononcée, les manquements de l'employeur doivent être établis et suffisamment graves pour justifier la rupture du contrat de travail ; si les manquements ont cessé au moment où le juge statue, la résiliation judiciaire sera rejetée ; de même, cette demande sera rejetée en cas de manquements anciens n'ayant pas empêché la poursuite du contrat de travail.

Le premier juge a prononcé la résiliation judiciaire du contrat de travail aux torts de l'employeur pour non-fourniture de travail au salarié qui se tenait à sa disposition mais qui ne disposait d'aucun planning.

Il ressort des plannings produits par le salarié, non utilement contredits par la société, que le 10 juin 2019, date à laquelle cette dernière situe les faits ayant motivé l'avertissement du 12 juin 2019, il devait travailler de 10h30 à 13h30, qu'il n'était pas prévu qu'il travaille le jour suivant et que le 12 juin son horaire était : 13h30 - 0h00.

Au vu des éléments soumis à l'appréciation de la cour, le salarié a contesté sans tarder l'avertissement dès sa réception, et ce, par lettre du 20 juin 2019, après avoir noté sur le registre de service dont les mentions ne sont pas utilement contredites, que le 12 juin 2019 il a pris son service à 13h30 avant que dix minutes plus tard une personne, qu'il nomme, ne lui indique être envoyée par son employeur pour le remplacer et qu'il n'ait confirmation de cette situation par le responsable de planning lui précisant la suspension de son planning.

Cette suspension de planning, confirmée par l'employeur dans la lettre d'avertissement au motif que le client n'aurait plus souhaité sa présence sur le site, circonstances qui ne sont étayées par aucun élément de preuve, a entraîné l'absence de fourniture de tout travail au salarié quand il n'est pas démontré que ce dernier ne se serait pas tenu à la disposition de son employeur.

D'ailleurs, il s'évince de la lettre du 12 juin 2019 que l'employeur n'entendait pas lui fournir de travail puisqu'il envisageait un entretien une semaine après sans rien préciser quant à l'objet de cet entretien ni quant à l'exécution de son planning prévoyant sa présence sur le site, qui lui était désormais interdit, notamment les 14, 16 et 18 juin 2019.

Il en résulte l'existence de manquements suffisamment graves et récents de nature à justifier la résiliation judiciaire du

contrat de travail aux torts de l'employeur.

Il résulte de l'article 1224 du code civil qu'en matière de résiliation judiciaire du contrat de travail, la prise d'effet ne peut être fixée qu'à la date de la décision judiciaire la prononçant, dès lors qu'à cette date le contrat de travail n'a pas été rompu et que le salarié est toujours au service de son employeur.

En application de l'article 1353 du même code il appartient à l'employeur de démontrer qu'à la date de la décision prononçant la résiliation judiciaire, le salarié ne se tenait plus à sa disposition.

La société soutient que le salarié ayant refusé de se présenter à l'entretien du 19 juin 2019 pour connaître sa nouvelle affectation, celui-ci ne s'est pas tenu à sa disposition et ne peut dès lors réclamer la rémunération d'un travail qu'il n'a pas exécuté, quand ce dernier réplique que la résiliation prend effet à la date de son prononcé par le premier juge et que l'employeur est redevable des salaires et congés payés afférents pour la période de juin à novembre 2019.

Or, il ressort des éléments d'appréciation que l'employeur a brutalement suspendu le planning du salarié en lui faisant interdiction de se présenter sur le site d'affectation sans justifier du caractère légitime de sa décision et en le laissant sans aucune affectation ni travail à compter de cette date, se bornant à fixer un entretien dans une lettre lui notifiant un avertissement contesté sans préciser ni la nature ni le contenu de cet entretien avant que le salarié ne saisisse la juridiction prud'homale afin d'obtenir la résiliation judiciaire de son contrat de travail en raison des manquements qu'il reprochait à l'employeur, dont ceux évoqués au sein de la lettre d'avertissement, en se tenant à la disposition de ce dernier.

Il y a donc lieu de confirmer le jugement entrepris en ce qu'il prononce la résiliation judiciaire du contrat de travail aux torts de l'employeur, cette résiliation produisant les effets d'un licenciement sans cause réelle et sérieuse, la date de la rupture étant fixée au 29 septembre 2020, date à laquelle le salarié était toujours au service de la société Dial Protec et se tenait à la disposition de celle-ci.

Le salarié est fondé en sa demande de paiement des salaires et congés payés afférents pour la période antérieure à la date de la résiliation judiciaire du contrat de travail puisque l'employeur ne justifie d'aucun paiement à ce titre, soit, au vu des éléments d'appréciation, dont les éléments de calcul, la somme totale de 9036,04 euros bruts outre 903,60 euros bruts de congés payés afférents.

Le jugement déferé est donc confirmé de ces chefs y compris en ce qu'il ordonne la remise de bulletins de paie.

Sur une exécution du contrat de travail exempte de bonne foi :

Le salarié excipe de l'exécution déloyale du contrat de travail par l'employeur qui a suspendu son planning ^{2 février 2023} à tort et lui infligé une sanction alors qu'il a respecté ses horaires, l'employeur répliquant que c'est le salarié qui s'est montré de mauvaise foi.

Au vu des éléments d'appréciation, le salarié a subi un préjudice moral consécutif à son éviction brutale et non justifiée du site sur lequel il était affecté depuis plusieurs mois. Le jugement déféré sera confirmé quant au montant des dommages et intérêts alloués de ce chef en application de l'article L. 1222-1 du code du travail comme procédant d'une juste et complète évaluation du préjudice subi par le salarié du fait de l'exécution déloyale du contrat de travail par l'employeur.

Sur les frais de transport :

Le salarié sollicite la réformation du jugement sur ce point en application des dispositions de l'article L. 3261-2 du code du travail en ce qu'il ne lui est pas alloué une somme correspondant à la moitié de ses frais de transport de janvier à juin 2019 alors qu'il justifie d'un abonnement ' Navigo' pour un coût mensuel de 75,20 euros, ce à quoi ne réplique pas l'employeur qui se borne à une demande de réformation générale en alléguant la mauvaise foi du salarié.

Pour ses déplacements entre sa résidence habituelle et son lieu de travail, le salarié justifie d'une attestation de l'agence Navigo de Cergy Pontoise relative aux chargements de sa carte Navigo pour les zones 1 à 5 du 1er janvier 2019 au 1er juin 2019, alors que l'employeur, qui ne conteste pas utilement ce justificatif, ne soutient pas non plus que le salarié ne se rendait pas à son travail par ce moyen de transport en commun.

L'employeur sera ainsi condamné au paiement de la somme de 225,60 euros nets à titre de remboursement réglementaire de 50% des frais de transport, le jugement étant infirmé sur ce chef.

Sur le travail dissimulé :

L'intention de l'employeur de dissimuler du travail en raison du non-paiement du salaire correspondant à la période durant laquelle il estimait, fût-ce à tort, que le salarié ne se tenait pas à disposition, ne suffit pas à caractériser l'intention de l'employeur de dissimuler du travail en application des dispositions des articles L. 8221-1 et suivants du code du

La demande du salarié en paiement de l'indemnité forfaitaire prévue par l'article L. 8223-1 sera en voie de rejet.

Sur les demandes formées au titre des dispositions de l'article 700 du code de procédure civile et les dépens :

En équité, il y a lieu de faire application des dispositions de l'article 700 2° du code de procédure civile au profit de l'avocat du salarié à concurrence d'une somme de 1800 euros au titre des frais irrépétibles de première instance et d'appel.

Il convient de ne pas faire application de l'article 700 du code de procédure civile au bénéfice de l'employeur.

L'employeur, partiellement succombant, supportera les entiers dépens de première instance et d'appel, ceux-ci devant être recouvrés comme en matière d'aide juridictionnelle.

PAR CES MOTIFS

La cour, statuant par arrêt contradictoire,

Confirme le jugement entrepris sauf en ses dispositions relatives aux frais de transport et aux frais irrépétibles.

Statuant à nouveau des chefs infirmés et y ajoutant :

Condamne la Sarl Dial Protec à payer à Monsieur [H] [I] la somme de 225,60 euros nets au titre du remboursement de frais de transport.

Condamne la Sarl Dial Protec à payer à l'avocat de Monsieur [H] [I], bénéficiaire de l'aide juridictionnelle totale, la somme de 1800 euros au titre des honoraires et frais non compris dans les dépens relatifs à la première instance et à l'instance

d'appel que le bénéficiaire de l'aide aurait exposés s'il n'avait pas eu cette aide, étant rappelé que si l'avocat ou le bénéficiaire de l'aide recouvre cette somme, il renonce à percevoir la part contributive de l'Etat.

Dit n'y avoir lieu à application des dispositions de l'article 700 du code de procédure civile au profit de la société Dial Protec.

Déboute les parties pour le surplus.

Condamne la Sarl Diac Protec aux entiers dépens de première instance et d'appel et dit que ceux-ci seront recouverts comme en matière d'aide juridictionnelle.

- prononcé publiquement par mise à disposition de l'arrêt au greffe de la cour, les parties en ayant été préalablement avisées dans les conditions prévues au deuxième alinéa de l'article 450 du code de procédure civile.

- signé par Madame Régine CAPRA, Président et par Madame Sophie RIVIERE, Greffier, auquel la minute de la décision a été remise par le magistrat signataire.

LE GREFFIER, LA PRÉSIDENTE,