Copies exécutoires RÉPUBLIQUE FRANCAISE

délivrées le : AU NOM DU PEUPLE FRANCAIS

COUR D'APPEL DE PARIS

Pôle 6 - Chambre 10

ARRET DU 19 JUIN 2025

(n° , 6 pages)

Numéro d'inscription au répertoire général : N° RG 22/04017 - N° Portalis 35L7-V-B7G-CFPRC

Décision déférée à la Cour : Jugement du 24 Février 2022 -Conseil de Prud'hommes - Formation paritaire de PARIS - RG n° F 21/04864

APPELANTE :

S.A.R.L. CITYVEILLE FRANCE, représentée par son gérant,

[Adresse 1]

[Localité 3]

Représentée par Me Marc GOUDARZIAN, avocat au barreau de PARIS, toque : C1657

INTIMÉ :

Monsieur [L] [P]

[Adresse 2]

[Localité 4]

Représenté par Me Aude SIMORRE, avocat au barreau de PARIS, toque : A0257

COMPOSITION DE LA COUR :

En application des dispositions des articles 805 et 907 du code de procédure civile, l'affaire a été débattue le 12 Mars 2025, en audience publique, les avocats ne s'y étant pas opposés, devant Madame Véronique BOST, Conseillère de la chambre

Ce magistrat a rendu compte des plaidoiries dans le délibéré de la Cour, entendu en son rapport, composée de :

Madame Gwenaelle LEDOIGT, Présidente de la chambre

Madame Carine SONNOIS, Présidente de la chambre

Madame Véronique BOST, Conseillère de la chambre

Greffier : lors des débats : Madame Sophie CAPITAINE

ARRET :

- contradictoire;

- mis 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, prorogé jusqu'à ce jour prorogé jusqu'à ce jour

- signé par Madame Gwenaelle LEDOIGT, Présidente de la chambre, et par Madame Sonia BERKANE,Greffière, à laquelle la minute de la décision a été remise par le magistrat signataire.

EXPOSE DU LITIGE

M. [L] [P] a été embauché par la société Cityveille dans le cadre d'un contrat à durée indéterminée en date du 24 février 2018.

Il occupait d'abord des fonctions d'agent de sécurité SSIAP 1, puis d'agent de sécurité Incendie SSIAP 2 depuis le 23 septembre 2019.

Aux termes d'un avenant du 29 juin 2018, la société Cityveille France est venue aux droits de la société Cityveille.

Le 13 mars 2019, M. [P] a fait l'objet d'une mise à pied conservatoire du 17 mars au 24 mars 2019, convertie en mise à pied disciplinaire avec retenue sur salaire pendant 8 jours pour insubordination et affrontements physiques.

Suivant lettre recommandée avec accusé de réception du 11 mars 2021, M. [P] a été convoqué le 19 mars 2021 à un entretien préalable en vue d'une sanction disciplinaire pouvant aller jusqu'au licenciement.

Le 24 mars 2021, M. [P] a été licencié pour faute grave.

Par requête du 3 juin 2021, M. [P] a saisi le conseil de prud'hommes de Paris aux fins de contester son licenciement.

Par jugement en date du 24 février 2022, notifié le 1er mars 2022, le conseil de prud'hommes de Paris, en formation paritaire, a :

- requalifié le licenciement de M. [P] en licenciement pour cause réelle et

sérieuse

- fixé le salaire mensuel de M. [P] à la somme de 1 856,63 euros bruts

- condamné la SARL Cityveille France à verser à M. [P] les sommes suivantes :

*1 431,41 euros à titre d'indemnité de licenciement

*3 713,24 euros bruts à titre d'indemnité compensatrice de préavis

*371,32 euros bruts au titre des congés payés y afférents

*137,32 euros au titre des heures supplémentaires de l'année 2018

*13,73 euros bruts de congés payés afférents

*276,60 euros bruts au titre des heures supplémentaires de l'année 2019

*27,66 euros bruts de congés payés afférents

*72,20 euros bruts au titre des heures supplémentaires de l'année 2020

*7,22 euros bruts de congés payés afférents

*1 200 euros au titre de l'article 700 du code de procédure civile

Avec intérêts au taux légal à compter de la date de réception par la partie défenderesse de la convocation devant le bureau de conciliation, soit le 25 juin 2021, pour les créances salariales et à compter du prononcé de la présente décision pour les autres indemnités.

- ordonné la remise à M. [P] des documents de fin de contrat rectificatifs

- rappelé qu'en application de l'article R. 1454-28 du code du travail, cette

condamnation est exécutoire de droit à titre provisoire, dans la limite maximum de

neuf mois de salaire, dont la moyenne est fixée à 1 856,63 euros bruts

- dit que la demande de nullité de la mise à pied conservatoire et ses demandes

indemnitaires y afférents de M. [P] sont prescrites

- débouté les parties du surplus de leurs demandes

- condamné la SARL Cityveille France aux entiers dépens de la présente instance

Le 17 mars 2022, la société Cityveille France a interjeté appel de la décision.

Le 31 août 2022, M. [P] a introduit un incident, demandant au conseiller de la mise en état de prononcer la caducité de la déclaration d'appel.

Par ordonnance du 17 novembre 2022, le conseiller de la mise en état a rejeté la demande de caducité de la déclaration d'appel et a déclaré irrecevables les conclusions de M. [P].

Aux termes de ses dernières conclusions, signifiées par RPVA le 24 mai 2022, la société Cityveille France demande à la cour de :

- réformer le jugement du conseil de prud'hommes de Paris du 24 février 2022 aux chefs de jugement expressément critiqués

In limine litis,

- prononcer la nullité de la requête de M. [P] du 16 mai 2021

- constater l'irrégularité de la saisine du conseil de prud'hommes

A défaut et au fond,

- recevoir l'intégralité de ses moyens et prétentions

- débouter M. [P] de l'ensemble de ses demandes

Par conséquent,

- dire et juger bien fondé le licenciement pour faute grave de M. [P] en date du 24 mars 2021

- rejeter la demande de M. [P] de revalorisation des heures supplémentaires de mars 2018 à décembre 2020

En tout état de cause,

- condamner M. [P] à la somme de 5 000 euros sur le fondement de l'article 700 du code de procédure civile

- condamner M. [P] aux entiers dépens.

La cour se réfère expressément aux conclusions des parties pour un plus ample exposé des faits, de la procédure ainsi que de leurs moyens et prétentions.

L'ordonnance de clôture a été rendue le 29 janvier 2025.

L'audience de plaidoirie a été fixée au 12 mars 2025.

A l'audience, la cour a relevé que les conclusions de l'intimé ayant été déclarées irrecevables, les pièces qui venaient à leur appui sont également irrecevables et ne sont donc pas versées aux débats bien que l'appelant s'y réfère, sans les produire.

Les parties ont été autorisées à déposer une note en délibéré sur ce point.

Par note en délibéré, la société Cityveille France a fait valoir que le dossier de première instance était transmis par le conseil de prud'hommes à la cour.

MOTIFS DE LA DECISION

La société Cityveille France n'ayant pas remis en cause les chefs de dispositif disant que la demande de M. [P] en nullité de la mise à pied conservatoire et les demandes indemnitaires subséquentes étaient prescrites et rejetant le surplus des demandes de M. [P], le jugement est définitif sur ces points.

A titre liminaire, la cour rappelle qu'en application de l'article 954 du code de procédure civile, la partie qui ne conclut pas ou qui, sans énoncer de nouveaux moyens, demande la confirmation du jugement est réputée s'en approprier les motifs.

La cour rappelle que l'intimé n'ayant pas conclu, il n'a pas produit de pièces aux débats.

Les pièces ne sont pas des éléments du dossier de la juridiction de première instance.

Sur la nullité de la requête de saisine du conseil de prud'hommes

Aux termes de l'article R.1452-2 du code du travail, la requête comporte les mentions prescrites à peine de nullité à l'article 57 du code de procédure civile. En outre, elle contient un exposé sommaire des motifs de la demande et mentionne chacun des chefs de celle-ci. Elle est accompagnée des pièces que le demandeur souhaite invoquer à l'appui de ses prétentions. Ces pièces sont énumérées sur un bordereau qui lui est annexé.

L'article 114 du code de procédure civile dispose qu'aucun acte de procédure ne peut être déclaré nul pour vice de forme

si la nullité n'en est pas expressément prévue par la loi, sauf en cas d'inobservation d'une formalité substantielle ou d'ordre public.

La nullité ne peut être prononcée qu'à charge pour l'adversaire qui l'invoque de prouver le grief que lui cause l'irrégularité, même lorsqu'il s'agit d'une formalité substantielle ou d'ordre public.

La société Cityveille France demande à la cour de prononcer la nullité de la requête de M. [P] du 16 mai 2021 et de constater l'irrégularité de la saisine du conseil de prud'hommes de Paris. Elle relève que la requête de M. [P] ne mentionne pas la date et le lieu de naissance de ce dernier, ni sa nationalité, ce qui ne permet pas de l'identifier correctement. En ce qui concerne le défendeur personne morale, la requête ne mentionne ni sa forme ni l'organe qui la représente légalement. La requête ne mentionne pas davantage l'énumération des pièces sur le bordereau qui doit lui être annexé en dernière page. Elle affirme que ces nombreuses irrégularités lui font nécessairement grief en ce qu'elles sont une atteinte aux droits de la défense.

Les premiers juges ont retenu que les irrégularités de forme affectant la requête ont été régularisées et qu'à la date de l'audience, le grief invoqué par la défense n'existe plus, la défense admettant pouvoir défendre sa position.

La cour retient que la société Cityveille France ne caractérise aucun grief à l'appui de sa demande de nullité de la requête alors qu'elle a pu exercer sa défense devant les premiers juges.

Le jugement sera confirmé sur ce point.

Sur la revalorisation des heures supplémentaires

Aux termes de l'article L.3121-33 du code du travail, dans sa version applicable à l'espèce, Une convention ou un accord collectif d'entreprise ou d'établissement ou, à défaut, une convention ou un accord de branche prévoit le ou les taux de majoration des heures supplémentaires accomplies au-delà de la durée légale ou de la durée considérée comme équivalente. Ce taux ne peut être inférieur à 10 %.

L'article L.3121-36 dispose qu'à défaut d'accord, les heures supplémentaires accomplies au-delà de la durée légale hebdomadaire fixée à l'article L.3121-27 ou de la durée considérée comme équivalente donnent lieu à une majoration de salaire de 25 % pour chacune des huit premières heures supplémentaires. Les heures suivantes donnent lieu à une majoration de 50 %.

La société Cityveille France soutient que la convention collective nationale des entreprises de prévention et de sécurité du 15 février 1985 prévoit une majoration des heures supplémentaires de 10 % et que dès lors, il n'y a pas lieu

d'appliquer une majoration de 25 % sur les heures supplémentaires.

Les premiers juges ont retenu que « les heures supplémentaires effectuées par le salarié ont bien été rémunérées mais la majoration a été fixée par l'employeur à 10 %. La défense ne produit pas de fondement juridique qui lui permettrait de justifier d'une majoration inférieure à 25 % ».

La cour relève que la société Cityveille France soutient que la convention collective prévoit une majoration des heures supplémentaires limitée à 10 % sans plus de précision. La cour constate que la convention collective ne prévoit pas de taux de majoration des heures supplémentaires limité à 10 %.

Le jugement sera confirmé sur ce point.

Sur le licenciement

En application de l'article L.1232-1 du code du travail, tout licenciement pour motif personnel doit être motivé.

La faute grave est celle qui résulte d'un fait ou d'un ensemble de faits imputable au salarié qui constitue une violation des obligations résultant du contrat de travail ou des relations de travail d'une importance telle qu'elle rend impossible immédiatement le maintien du salarié dans l'entreprise.

Il appartient à l'employeur d'apporter la preuve de la gravité des faits fautifs retenus et de leur imputabilité au salarié.

La société Cityveille France soutient que le licenciement pour faute grave de M. [P] était fondé. Elle fait état d'agissements graves et répétés de M. [P] qui justifient le licenciement pour faute grave, a fortiori lorsqu'une mise à pied disciplinaire lui a été notifiée préalablement. La société Cityveille France mentionne notamment une insubordination, des affrontements physiques et des menaces de mort proférées par M. [P], ainsi qu'un accès de celui-ci à l'entreprise sans autorisation et en dehors des horaires de travail.

Les premiers juges ont retenu que « l'employeur reproche dans la lettre de licenciement « un comportement agressif » et « des menaces de mort » proférées au cours d'une altercation avec un collègue en date du 04 mars 2021.

A l'appui de ce grief l'employeur se fonde sur un rapport d'enquête interne qui n'a pas convaincu le Conseil. En effet, ce rapport n'est ni daté, ni signé et n'est pas accompagné des témoignages des protagonistes ».

La cour retient qu'en l'absence de production de la lettre de licenciement, elle ne peut apprécier les motifs invoqués par l'employeur. Par ailleurs, la cour relève, comme les premiers juges, que le rapport d'enquête n'est pas complété par le témoignage des quatre personnes entendues dans ce cadre et ne fait qu'évoquer les propos tenus par M. [P] et M. [T], tous deux parties prenantes de l'incident ayant motivé l'enquête. Par ailleurs, ce rapport préconise en conclusion trois solutions dont une seule implique le licenciement de M. [P].

Dans ces conditions, le jugement sera confirmé en ce qu'il a requalifié le jugement en licenciement pour cause réelle et sérieuse et prononcé les condamnations subséquentes.

Sur les autres demandes

La société Cityveille France sera condamnée aux dépens.

PAR CES MOTIFS

La cour,

Rappelle que le jugement est définitif en ce qu'il a dit que la demande de M. [P] en nullité de la mise à pied conservatoire et les demandes indemnitaires subséquentes étaient prescrites et rejeté le surplus des demandes de M. [P],

Déboute la société Cityveille de sa demande de nullité de la requête de saisine du conseil de prud'hommes

Confirme le jugement en toutes ses dispositions

Condamne la société Cityveille France aux dépens d'appel.

LA GREFFIERE LA PRESIDENTE