

CONSEIL DE PRUD'HOMMES
DE LYON
Immeuble "le Britannia"
20 Bld Eugène DERUELLE
69432 LYON CEDEX 03

RÉPUBLIQUE FRANÇAISE
AU NOM DU PEUPLE FRANÇAIS

EXTRAIT DES MINUTES
DU SECRETARIAT-GREFFE
DU CONSEIL DE PRUD'HOMMES
DE LYON

JUGEMENT

N° RG F 22/01400 - N° Portalis
DCYS-X-B7G-GHOH

SECTION Activités diverses

AFFAIRE

contre

MINUTE N°

JUGEMENT DU 12 AVR. 2024

Qualification :
Contradictoire
premier ressort

Notification le : 12 AVR. 2024

Expédition revêtue de
la formule exécutoire
délivrée

le : 12 AVR. 2024

à :

Audience du 12 AVR. 2024

Monsieur

né le

Lieu de naissance :

69006 LYON

Demandeur assisté de Me Denis JANIN (Avocat au
barreau de LYON)

Madame

née le

Lieu de naissance :

69006 LYON

Défenderesse assistée de Me Sophie VACHER (Avocat
au barreau de LYON)

- Composition du bureau de jugement :

Monsieur Denis AZOULAY, Président Conseiller
Employeur

Madame Marie Claude ROYET, Conseiller Employeur

Madame Christine DERUPT, Conseiller Salarié

Madame Sonia SASSI, Conseiller Salarié

Assesseurs

Assistés lors des débats de Madame Céline
CHARBONNERIAT, Greffier

PROCÉDURE

- Date de la réception de la demande : 16 Juin 2022

- Convocations envoyées le 27 Juin 2022

- AR signé par le défendeur mais non daté

- Bureau de Conciliation et d'Orientation du 09 Septembre 2022

- Non conciliation

- Renvoi à la mise en état

- Ordonnance de clôture prononcée le 17/03/2023 renvoyant
l'affaire devant le bureau de jugement du 29/09/2023

- Débats à l'audience de Jugement du 29 Septembre 2023

- Prononcé de la décision fixé à la date du 12 Janvier 2024

- Délibéré prorogé à la date de ce jour

- Décision prononcée conformément à l'article 453 du code de
procédure civile

Les parties ont été avisées que le jugement serait rendu public
par mise à disposition au greffe

Décision signée par Monsieur Denis AZOULAY, Président (E)
et par Madame Juliette FULCHIRON, Greffier.

FAITS ET PROCEDURE

Monsieur _____ a été embauché en contrat de travail à durée indéterminée par Madame _____ à partir du 3 septembre 2018 dans le cadre d'un emploi familial, pour la garde de son enfant, _____, alors âgé de 5 ans, et scolarisé à l'école maternelle _____ située LYON.

L'emploi de Monsieur _____ est soumis à la Convention Collective Nationale des Salariés du Particulier Employeur du 15 mars 2021.

Par mail, en date du 5 juillet 2018, Madame _____ proposait à Monsieur _____

- Un volume horaire annuel de 748 heures, calcul qui tient compte des semaines école " et des " semaines vacances scolaires " .
 - Un tarif de 10 euros net horaire
 - 4 euros par repas
- Soit une rémunération annuelle nette de 7480 €+ un montant de 640 € pour les repas, à répartir sur 10 mois.

L'embauche de Monsieur _____ est intervenue sans contrat de travail.

A partir de septembre 2020, des difficultés sont apparues suite à la mésentente du fils de Madame _____ et du petit- fils de Monsieur _____ qui bénéficiait des mêmes heures de garde.

Le 27 décembre 2021, Monsieur _____ a été destinataire d'un SMS de Madame et Monsieur _____ l'informant qu'ils devaient trouver un autre moyen de garde périscolaire pour leur fils _____ dès la rentrée, c'est-à-dire à moins de 6 jours de la reprise de janvier 2022.

Par courrier recommandé réceptionné le 29 décembre 2021, Monsieur _____ a contesté la rupture de son contrat de travail.

Le 30 décembre 2021 Madame _____ adresse une lettre de licenciement à Monsieur _____ avec dispense d'effectuer le préavis rémunéré d'une durée de 2 mois.

Le 3 mars 2022, Madame _____ adressait à Monsieur _____ les documents de fin de contrat comprenant : certificat de travail - attestation employeur destinée à pôle emploi - soldé de tout compte, et l'informait que le dernier bulletin de salaire était disponible sur le site du CESU.

C'est dans ces conditions que Monsieur _____, a, par requête introductive d'instance en date du 16 juin 2022, saisi le Conseil de Prud'hommes de Lyon de plusieurs demandes relatives à la requalification du contrat de travail à temps partiel à temps plein ainsi que sollicitant diverses sommes à caractère indemnitaire

LES DEMANDES

En l'état de ses dernières écritures, reprises et développées par ses explications orales à l'audience, Monsieur demande au Conseil de Prud'hommes de Lyon de :

JUGER qu'en l'absence de contrat de travail écrit, la relation de travail s'est exécutée sur la base d'un temps plein ;

JUGER que le licenciement est dénué de cause réelle et sérieuse,

JUGER que le contrat de travail a été rompu de façon brutale et vexatoire,

Par conséquent,

FIXER le salaire mensuel de référence de Monsieur à la somme de 1.745,71 bruts ;

CONDAMNER Madame à verser les sommes suivantes :

- 30.759,56 € bruts à titre de rappel de salaire
- 3.075,95 € bruts au titre des congés payés afférents
- 1.678,96 € nets à titre de dommages et intérêts en réparation du manque à gagner subi dans le cadre de l'indemnisation de l'activité partielle
- 732,33 € nets à titre de reliquat d'indemnité de licenciement
- 1.965,98 € bruts à titre de reliquat d'indemnité de préavis
- 196,59 € bruts au titre des congés payés afférents

CONDAMNER Madame au versement de dommages et intérêts pour licenciement sans cause réelle et sérieuse soit la somme de 6.982,84 € nets

CONDAMNER Madame au versement de 5.000 € à titre de dommages et intérêts pour rupture brutale et vexatoire du contrat de travail ;

CONDAMNER Madame au versement de 2.000 € au titre des dispositions de l'article 700 du Code de Procédure Civile ;

CONDAMNER Madame aux entiers dépens de l'instance.

ORDONNER l'exécution provisoire de la décision à intervenir,

JUGER que les sommes porteront intérêt au taux légal à compter de la demande en justice.

Quant à Madame, représentée par Maître Sophie VACHER, elle souhaite que le Conseil de Prud'Hommes de Lyon de :

DIRE et JUGER que l'engagement des parties a bien été acté par écrit,

DIRE et JUGER que la relation de travail s'est exécutée sur la base d'un temps partiel ;

DEBOUTER Monsieur de sa demande de requalification du contrat à

temps partiel en contrat à temps plein.

DEBOUTER Monsieur de l'ensemble de ses demandes subséquentes

DIRE et JUGER que le licenciement de Monsieur est intervenu pour une cause réelle et sérieuse ;

DEBOUTER Monsieur de sa demande de reconnaissance d'un licenciement intervenu sans cause réelle et sérieuse ;

DEBOUTER Monsieur de sa reconnaissance d'un licenciement intervenu sans cause réelle et sérieuse ;

DEBOUTER Monsieur de l'ensemble de ses demandes subséquentes

DEBOUTER monsieur de ses demandes formulées au titre d'un non-respect de la procédure de licenciement par Madame

JUGER que la rupture du contrat de travail de Monsieur est dépourvue de caractère brutal et vexatoire ;

DEBOUTER Monsieur de sa demande indemnitaire formulée au titre d'une rupture brutale et vexatoire ;

DEBOUTER Monsieur de l'ensemble de ses demandes, fins et prétentions ;

DIRE qu'il y a lieu à écarter l'exécution provisoire de la décision à intervenir.

CONDAMNER Monsieur à verser à Madame la somme de 3500 € au titre de l'article 700 du Code de procédure civile.

CONDAMNER le même aux entiers dépens.

MOYENS DES PARTIES

Pour l'exposé des moyens des parties, au vu des dispositions de l'article 455 du Code de Procédure Civile, le Conseil de Prud'hommes s'en remet aux conclusions et pièces des parties régulièrement recevables figurant au dossier, et soutenues oralement lors de l'audience du 29/09/2023.

MOTIFS DE LA DECISION

Les articles 6 et 9 du Code de Procédure Civile rappellent respectivement qu'à l'appui de leurs prétentions, les parties ont la charge d'alléguer les faits propres à les fonder et d'en rapporter la preuve conformément à la loi.

L'article L1221-1 du Code du Travail précise que le contrat de travail relève du droit commun, mais également tant l'article 1134 du Code Civil que l'article L.1222-1 du Code du travail rappellent que le contrat de travail doit être exécuté de bonne foi.

Selon l'article 12 du Code de Procédure Civile " Le juge tranche le litige conformément aux règles de droit qui lui sont applicables. Il doit donner ou restituer leur exacte qualification aux faits et actes litigieux sans s'arrêter à la dénomination que les parties en auraient proposée "

Les dispositions de l'article L.1235-1 du Code du Travail, disposent : " en cas de litige, le juge, à qui il appartient d'apprécier la régularité de la procédure suivie et le caractère réel et sérieux des motifs invoqués par l'employeur, forme sa conviction au vu des éléments fournis par les parties après avoir ordonné, au besoin, toutes les mesures d'instruction qu'il estime utiles. Si un doute subsiste, il profite au salarié "

1 - SUR LA QUALIFICATION DU CONTRAT DE TRAVAIL

En droit,

L'article L3123-6 du code du travail : Le contrat de travail du salarié à temps partiel est un contrat écrit.

Il mentionne :

1° La qualification du salarié, les éléments de la rémunération, la durée hebdomadaire ou mensuelle prévue et, sauf pour les salariés des associations et entreprises d'aide à domicile et les salariés relevant d'un accord collectif conclu en application de l'article L. 3121-44, la répartition de la durée du travail entre les jours de la semaine ou les semaines du mois ;

2° Les cas dans lesquels une modification éventuelle de cette répartition peut intervenir ainsi que la nature de cette modification ;

3° Les modalités selon lesquelles les horaires de travail pour chaque journée travaillée sont communiqués par écrit au salarié. Dans les associations et entreprises d'aide à domicile, les horaires de travail sont communiqués par écrit chaque mois au salarié ;

4° Les limites dans lesquelles peuvent être accomplies des heures complémentaires au delà de la durée de travail fixée par le contrat.

L'avenant au contrat de travail prévu à l'article L. 3123-22 mentionne les modalités selon lesquelles des compléments d'heures peuvent être accomplis au-delà de la durée fixée par le contrat".

En l'espèce,

Le conseil constate qu'il n'y a pas eu de contrat écrit régissant la relation contractuelle qui s'est déroulée du 3 septembre 2018 au 3 mars 2022.

En conséquence, le conseil jugera que ladite relation contractuelle doit être considérée comme une période de travail à temps plein, et que Monsieur a subi un préjudice.

En conséquence,

Le conseil condamnera Madame à payer à Monsieur les sommes suivantes :

- 30 759.56 € bruts à titre de rappel de salaires
- 3 075.96 € bruts au titre des congés payés afférents

- 1 678,96 € nets à titre de dommages et intérêts en réparation du manque à gagner ;
- 732.33 € nets à titre de reliquat de l'indemnité de licenciement
- 1 965.98 € bruts à titre de reliquat de l'indemnité de préavis
- 196.59 € bruts au titre congés payés afférents.

II - SUR L'ABSENCE DE CAUSE REELLE ET SERIEUSE DU LICENCIEMENT

En droit,

Aux termes de l'article L1232-1 du code du travail : " *tout licenciement pour motif personnel est motivé dans les conditions définies par le présent chapitre. Il est justifié par une cause réelle et sérieuse* " ;

Aux termes de l'article L1232-2 du code du travail,

L'employeur qui envisage de licencier un salarié le convoque, avant toute décision, à un entretien préalable.

La convocation est effectuée par lettre recommandée ou par lettre remise en main propre contre décharge. Cette lettre indique l'objet de la convocation.

L'entretien préalable ne peut avoir lieu moins de cinq jours ouvrables après la présentation de la lettre recommandée ou la remise en main propre de la lettre de convocation.

En l'espèce,

Le conseil constate que Madame _____ a envoyé à Monsieur _____ un SMS en date du 27 décembre 2021 pour l'aviser de la rupture de son contrat sans délai, et une lettre de licenciement par courrier recommandé avec accusé de réception daté du 30 décembre 2021.

Le conseil constate que la procédure de la rupture n'a pas été respectée et qu'aucune cause réelle et sérieuse de licenciement n'est établie ;

En conséquence, le Conseil condamnera Madame _____ au versement de 6.982,84 € de dommages et intérêts.

III - SUR LE CARACTERE BRUTAL ET VEXATOIRE DE LA RUPTURE

Le conseil dit et juge que Monsieur _____ a été licencié brutalement. En conséquence, condamnera Madame _____ au versement de 1.745 € de dommages et intérêts sur le caractère brutal et vexatoire de la rupture.

IV - SUR LA DEMANDE AU TITRE DE L'ARTICLE 700 DU CODE DE PROCÉDURE CIVILE

En droit,

L'article 700 du Code de Procédure Civile dispose : Le juge condamne la partie tenue aux dépens ou qui perd son procès à payer :

1° A l'autre partie la somme qu'il détermine, au titre des frais exposés et non

compris dans les dépens ;

2° Et, le cas échéant, à l'avocat du bénéficiaire de l'aide juridictionnelle partielle ou totale une somme au titre des honoraires et frais, non compris dans les dépens, que le bénéficiaire de l'aide aurait exposés s'il n'avait pas eu cette aide. Dans ce cas, il est procédé comme il est dit aux alinéas 3 et 4 de l'article 37 de la loi n° 91-647 du 10 juillet 1991.

Dans tous les cas, le juge tient compte de l'équité ou de la situation économique de la partie condamnée. Il peut, même d'office, pour des raisons tirées des mêmes considérations, dire qu'il n'y a pas lieu à ces condamnations.

Les parties peuvent produire les justificatifs des sommes qu'elles demandent.

La somme allouée au titre du 2° ne peut être inférieure à la part contributive de l'Etat majorée de 50 %.

En l'espèce,

Le conseil reconnaît que Monsieur _____ a dû engager des frais pour faire valoir ses droits.

En conséquence, le Conseil admet qu'il y a lieu de faire droit à cette demande, soit une somme de 2 000 €.

PAR CES MOTIFS

Le Conseil des Prud'hommes de Lyon section ACTIVITES DIVERSES, après en avoir délibéré conformément à la loi, statuant publiquement, contradictoirement et en premier ressort :

CONSTATE que Madame _____ a commis des manquements tant dans l'exécution que dans la rupture du contrat de travail de Monsieur _____ ce qui a causé un préjudice ;

Par conséquent :

DIT ET JUGE que le contrat de travail à durée indéterminée est requalifié à temps plein.

CONDAMNE Madame _____ à verser à Monsieur _____ les sommes suivantes :

- 30.759,56 € bruts au titre de rappel de salaire
- 3.075,96 € bruts au titre des congés payés afférents
- 1.678,96 € nets au titre de dommages et intérêts
- 732,33 € nets à titre de reliquat d'indemnité de licenciement
- 1.965,98 € bruts à titre de reliquat d'indemnité de préavis
- 196,59 € bruts au titre des congés payés afférents
- 6.982,84 € nets au titre de dommages et intérêts pour licenciement sans cause réelle et sérieuse
- 1.745 € à titre de dommages et intérêts pour rupture brutale et vexatoire du Contrat de travail
- 2.000 € au titre de l'article 700 du Code de Procédure Civile.

DIT n'y avoir lieu à exécution provisoire autre que celle de droit,

RAPPELLE qu'aux termes des dispositions de l'article R.1454-28 du Code du Travail, sont exécutoires de droit à titre provisoire, les jugements ordonnant la délivrance de toutes pièces que l'employeur est tenu de remettre (bulletins de paie, certificat de travail....) Ainsi que les jugements ordonnant le paiement des sommes au titre des rémunérations et indemnités visées à l'article R.1454-14 du Code du Travail dans la limite de **neuf mensualités**, étant précisé que la moyenne brute des salaires des trois derniers mois doit être fixée à la somme de 1745,71 €.

RAPPELLE que les intérêts courent de plein droit aux taux légal à compter de la mise en demeure de la partie défenderesse devant le bureau de conciliation en ce qui concerne les créances de nature salariale et à compter du prononcé de la présente décision pour les autres sommes allouées.

DEBOUTE Monsieur _____ du surplus de ses demandes.

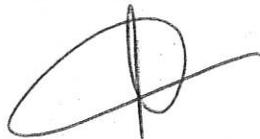
DEBOUTE Mme I _____ de sa demande formulée au titre de l'article 700 du Code de Procédure Civile.

CONDAMNE Madame _____ aux entiers dépens de l'instance.

Ainsi rendu public par mise à disposition au greffe.

En foi de quoi le présent jugement a été signé par le Président et le Greffier.

LE GREFFIER



**COPIE CERTIFIÉE
CONFORME**



LE PRÉSIDENT

