

CONSEIL DE PRUD'HOMMES
D'ANGERS

RÉPUBLIQUE FRANÇAISE
AU NOM DU PEUPLE FRANÇAIS

AC/CJ

JUGEMENT

MINUTE N° 19/29

RG N° N° RG F 18/00046 - N° Portalis
DCWI-X-B7C-BEQ7

SECTION Activités diverses

AFFAIRE

contre

JUGEMENT DU
17 Janvier 2019

Qualification :
Contradictoire
premier ressort

Expédition revêtue de
la formule exécutoire
délivrée

le :

à :

M. [REDACTED]
[REDACTED]
[REDACTED]

Profession : Directeur
Assisté de [REDACTED] (Avocat au barreau d'ANGERS)

DEMANDEUR

[REDACTED]
[REDACTED]

4 [REDACTED]
Représenté par M. [REDACTED] (présidente), elle-même
assistée de Me [REDACTED] (Avocat au barreau d'ANGERS)

DEFENDEUR

PROCEDURE

Convocation de la partie défenderesse devant le bureau de
conciliation : 30 Janvier 2018

Audience de conciliation : 08 Mars 2018

Débats à l'audience publique de jugement du : 08 Novembre 2018

- Composition du bureau de jugement lors des débats et du délibéré
M. [REDACTED] Président Conseiller Salarié
M. [REDACTED] Conseiller Salarié
M. [REDACTED] Conseiller Employeur
M. [REDACTED] Conseiller Employeur
Assesseurs
Assistés lors des débats de M. [REDACTED] Greffier

Jugement prononcé par mise à disposition au greffe le 17 Janvier
2019 et signé par M. [REDACTED] président et par C. [REDACTED]
greffier.

FAITS ET PRETENTIONS :

Exposé des faits :

Le 24 mars 2005, M. [REDACTED] a été embauché en qualité de Directeur adjoint par l' [REDACTED] en contrat à durée déterminée intermittent (CDI), groupe 5, coefficient 300, pour un salaire brut annuel de 8.856,00€ pour une durée annuelle de 871 heures.

La convention collective applicable est celle de l'animation.

Le 1^{er} décembre 2015, un avenant au contrat de travail liant M. [REDACTED] à [REDACTED] a été signé, disposant qu'à compter du 1^{er} janvier 2016, M. [REDACTED] effectuerait 35 heures hebdomadaires du lundi au vendredi, selon un planning fourni par l'association. L'avenant prévoyait que la prime annuelle brute d'intermittence serait intégrée à la rémunération brute de base de M. [REDACTED], cette dernière passant à 2.349,42€ bruts mensuels, pour 151,67 heures mensuelles, augmentée de la prime d'ancienneté et de la prime de déroulement de carrière.

Le 17 novembre 2017, M. [REDACTED] a été convoqué, le jour même, à un entretien préalable à une mise à pied disciplinaire de 9 jours à l'issue de cet entretien, jusqu'au 25 novembre 2017, pour des faits de violences envers mineurs.

Le 27 novembre 2017, M. [REDACTED] a été convoqué à un entretien informel avant d'être placé en congés payés forcés, du 28 novembre 2017 au 8 décembre 2017. Cette mise en congés payés forcés a été par la suite prolongée jusqu'au 18 décembre 2017.

Le 6 décembre 2017, M. [REDACTED] a été convoqué, pour le 13 décembre 2017, à un entretien préalable au licenciement. M. [REDACTED] ne s'est pas présenté à cet entretien.

Le 13 décembre 2017, M. [REDACTED] a reçu une nouvelle convocation pour un entretien préalable au licenciement, prévu pour le 19 décembre 2017. M. [REDACTED] ne s'est pas présenté à cet entretien.

Par lettre en date du 26 décembre 2017, M. [REDACTED] était licencié pour faute simple, la lettre précisant les griefs suivants :

- Manquements à votre rôle de coordinateur NAP (rapport Mairie).
- Mauvaise gestion administrative et fonctionnelle de la structure (rapport DDCS).
- Retards répétitifs qui occasionnent des dysfonctionnements sur la structure.
- Manquements aux fondamentaux de la gestion du personnel et aux règles de sécurité d'encadrement.

Le 5 janvier 2018, M. [REDACTED] a sollicité par courrier des précisions sur les faits qui lui étaient reprochés.

Par courrier en date du 15 janvier 2018, l' [REDACTED] a explicité les griefs retenus dans la lettre de licenciement adressée à M. [REDACTED].

Procédure :

Le 26 janvier 2018, M. [REDACTED] a saisi par courrier au greffe le Conseil de Prud'hommes d'Angers aux fins de contester son licenciement pour faute simple.

Les parties ont été convoquées à l'audience du Bureau de Conciliation et d'Orientation du 8 mars 2018.

Aucune conciliation n'a pu intervenir.

Le Bureau de Conciliation et d'Orientation a fixé l'audience de jugement le 8 novembre 2018.

Moyens et Prétentions des parties :

M. [REDACTED] demande au Conseil de Prud'hommes de :

- Dire que le licenciement est dépourvu de cause réelle et sérieuse et vexatoire.
- Annuler la mise à pied disciplinaire notifiée le 7 novembre 2017.
- Condamner l'[REDACTED] à lui payer les sommes suivantes :
 - 40.000,00€ à titre de dommages et intérêts pour absence de cause réelle et sérieuse du licenciement ;
 - 10.000,00€ à titre de dommages et intérêts pour le caractère vexatoire du licenciement ;
 - 2.677,04€ à titre de dommages et intérêts pour sanction injustifiée ;
 - 110213,20€ à titre de rappel d'heures supplémentaires, outre 1.121,32€ bruts de congés payés afférents ;
 - 10.000,00€ à titre de dommages et intérêts pour exécution de mauvaise foi du contrat ;
 - 3.000,00€ au titre de l'article 700 du code de procédure civile.
- Condamner l'[REDACTED] aux entiers dépens.
- Ordonner l'exécution provisoire de la décision à intervenir sur le tout.

Au soutien de ses prétentions, M. [REDACTED] expose que [REDACTED] lui reproche dans sa lettre de licenciement du 26 décembre 2017 des faits antérieurs au 17 novembre 2017, or ayant été sanctionné par une mise à pied disciplinaire du 17 au 25 novembre 2017, l'[REDACTED] a épuisé son pouvoir disciplinaire à son encontre sur ces faits et que [REDACTED] n'apporte pas d'autres éléments, à posteriori de cette sanction, justifiant les griefs retenus dans la lettre de licenciement.

M. [REDACTED] ajoute que l'[REDACTED] tente de contester l'épuisement de son pouvoir disciplinaire à son encontre, en précisant que la mise à pied du 17 novembre 2017 était dans un but conservatoire et que son licenciement ne serait pas disciplinaire mais relèverait de l'insuffisance professionnelle, ce qui est bien entendu faux puisque le courrier que lui a adressé l'[REDACTED] pour sa mise à pied est bien un courrier de sanction "Nous avons eu le regret de constater de votre part une faute..." et que la nature disciplinaire de son licenciement ne peut être niée par [REDACTED] puisque le courrier du 26 décembre précise en son objet "Notification de licenciement pour faute simple" et dans son corps "Votre silence nous a donc amené à vous notifier votre licenciement pour faute". L'[REDACTED] s'étant placée sur le terrain disciplinaire, elle ne peut plus revenir en arrière et modifier les griefs retenus.

M. [REDACTED] explique aussi que quand bien même l'épuisement du pouvoir disciplinaire de l'[REDACTED] à son encontre n'était pas retenu par le Conseil, l'[REDACTED] est aussi peu crédible de prétendre qu'elle n'aurait eu connaissance de faits plus ou moins anciens uniquement et subitement qu'après le 17 novembre 2017, en raison de ses douze années d'anciennetés au sein de cette association. Douze années où aucun reproche ne lui a été fait. Sans compter que les motifs invoqués pour son licenciement sont des plus flous et manquent totalement de précision.

Sur ses retards, l'[REDACTED] lui reproche deux retards en douze années de service. A savoir les 7 et 8 novembre 2017, ces dates correspondant au retour de maternité de sa compagne et de son nouvel enfant.

Sur ses manquements aux fondamentaux de la gestion du personnel et aux règles de sécurité, l'[REDACTED] ne peut pas qualifier l'oubli d'une trousse à pharmacie lors d'une sortie, en douze ans d'exercices, comme étant une cause réelle et sérieuse devant déboucher au licenciement de son personnel. Alors même que M. [REDACTED] est allé la rechercher.

Concernant le taux d'encadrement, [REDACTED] use de l'hypocrisie, car M. [REDACTED] mettait tout en œuvre pour le respecter et le conseil administratif de l'association ainsi que la mairie savaient pertinemment que les aléas quotidiens peuvent entraîner un taux d'encadrement en sous-effectif.

Sur sa mauvaise gestion administrative et fonctionnelle de la structure, il est insensé que l'[REDACTED] puisse reprocher à M. [REDACTED] de ne pas avoir recueilli les vaccinations obligatoires du personnel, puisque ce contrôle relève de la médecine du travail qui, hormis une attestation d'aptitude ou d'inaptitude au travail, ne délivre aucune fiche récapitulative.

D'autre part M. [REDACTED] a bien réalisé et communiqué un projet pédagogique comme il devait le faire. L'[REDACTED] ne peut pas nier ce fait, puisque le 11 mai 2017, l'ancien président a adressé à la Caisse d'Allocations Familiales une attestation d'absence de modification du projet signée par lui-même.

M. [REDACTED] conteste le rapport de la DDCS, dont la visite de contrôle de l'inspectrice s'est déroulée en son absence, sans même qu'il n'ait été convié, ni même prévenu. Comment cette visite non-contradictoire pourrait avoir de la valeur ?

Il est à noter que pendant ses douze années de fonction, il n'a eu aucune remarque de la part de la DDCS et n'a jamais rencontré de difficultés avec cette dernière.

Sur ses manquements en tant que coordinateur NAP, M. [REDACTED] s'interroge aussi sur ce grief qui est entièrement fondé sur un rapport de la mairie. On lui reproche une mauvaise communication avec la mairie et des retards ou absences à des réunions. L. [REDACTED] a certainement dû oublier que le maire l'avait plusieurs fois excusé par le fait que la diversité de ses fonctions lui imposait d'être à un autre endroit en même temps.

Ce grief ne repose sur aucun élément fondé, à l'inverse il n'a jamais comptabilisé son temps pour l'association.

M. [REDACTED] conclut que son licenciement a été monté de toutes pièces pour que la mairie puisse récupérer la gestion intégrale de toute l'activité de l'association, dans le cadre des locaux qu'elle a construits, et bénéficié de subventions pour employer du personnel.

Sur les conséquences de son licenciement, M. [REDACTED] fait valoir que le barème fixé à l'article L.1235-3 du Code du Travail est contraire à l'article 24 de la Charte Sociale Européenne du 18 octobre 1961 ratifiée par la France, et dont l'effet direct en droit interne est reconnu. De droit, ce barème devant être écarté, M. [REDACTED] justifie le montant de son indemnité en fonction de son préjudice, de son ancienneté, de ses fonctions, de son implication et de son rôle dans le développement de [REDACTED].

Sur les dommages et intérêts pour licenciement vexatoire, M. [REDACTED] expose qu'il a été écarté du jour au lendemain de son poste par H. [REDACTED], puis licencié le lendemain de Noël, sans réel motif et que cette dernière n'a pas hésité à proférer des accusations extrêmement graves à son encontre, sans la moindre preuve, sur la place publique, portant atteinte à son honneur et à sa réputation.

M. [REDACTED] estime qu'il lui sera très difficile de retrouver un emploi dans le milieu associatif et de l'animation, en raison des torts causés par [REDACTED] et de la publicité donnée à son dossier disciplinaire.

Les méthodes employées par l'association sont clairement vexatoires.

Sur l'annulation de la mise à pied disciplinaire, M. [REDACTED] précise que cette sanction n'est pas prévue au règlement intérieur de l'association et que plusieurs défauts de procédure ont eu lieu comme le fait de lui remettre le jour même de l'entretien sa convocation, l'empêchant ainsi de pouvoir se faire assister et en lui remettant la lettre de mise à pied dès la fin de l'entretien.

Rien que par ces éléments, M. [REDACTED] estime que sa mise à pied doit être annulée.

Sur le rappel d'heures supplémentaires, M. [REDACTED] explique que l'avenant à son contrat du 1^{er} décembre 2015, avec prise d'effet au 1^{er} janvier 2016, le passait à 35 heures hebdomadaires, mais qu'en raison de ses fonctions et missions, il dépassait régulièrement ce temps effectuant de nombreuses heures supplémentaires régulières dont il n'a jamais obtenu récupération et/ou paiement. Les plannings 2015, 2016 et 2017 de l'association retraçant ses heures de travail effectif par semaine en attestent.

Sur l'exécution de mauvaise foi du contrat, M. [REDACTED] considère qu'il ne fait aucun doute que [REDACTED] a exécuté son contrat de mauvaise foi car elle l'a mis à pied de manière illégale et injustifiée et s'est séparée de lui sur des reproches totalement infondés.

L. [REDACTED] conclut au rejet des prétentions ou à titre subsidiaire concernant les heures supplémentaires d'en réduire les quantums comme suit :

- 0,00€ brut pour l'année 2015 ;
- 470,50€ bruts pour l'année 2016 ;
- 3.756,24€ bruts pour l'année 2017 ;

Sollicite la condamnation de M. [REDACTED] à lui payer la somme 3.000,00€ au titre de l'article 700 du code de procédure civile.

Selon [REDACTED] les griefs formulés à l'encontre du salarié sont caractérisés. L. [REDACTED] indique que suite à un entretien avec M. [REDACTED] qui demandait une rupture conventionnelle de son contrat de travail, elle a eu connaissance de certains faits de violences commises par M. [REDACTED] sur certains enfants et des manquements de M. [REDACTED] dans ses missions et rôles. C'est dans ces conditions que [REDACTED]

a convoqué M. [REDACTED] à un entretien, puis lui a notifié sa mise à pied à effet immédiat, dans le but de se donner du temps afin de mener son enquête sur le bien-fondé de ce témoignage et de se conseiller sur la façon d'agir et les actions à mener, dans l'intérêt exclusif des enfants.

La mise à pied de M. [REDACTED] repose sur des faits de violences commises sur des enfants, alors que son licenciement relève plutôt de l'insuffisance professionnelle. La nature des griefs étant totalement différente, l'[REDACTED] pouvait tout à fait prononcer une mise à pied pour les faits de violences et une mesure de licenciement pour les autres faits.

De plus l'[REDACTED] ayant réalisé une enquête à posteriori de la première sanction, qui a révélé l'ampleur et l'ancienneté du comportement fautif de M. [REDACTED], elle était tout à fait en droit de recourir à une nouvelle sanction.

C'est par pure maladresse procédurale que l'association, qui ne comprend que des bénévoles non juristes, a remis une mise à pied aujourd'hui qualifiée de sanction disciplinaire, alors que son but était d'éloigner M. [REDACTED] des enfants le temps de mener son enquête.

Sur la qualification des griefs de la lettre de licenciement, l'[REDACTED] estime que les rapports de la DDCS et de la Mairie sont suffisamment précis, détaillés et développés pour caractériser les carences importantes et les négligences de M. [REDACTED] dans sa mission et justifie son licenciement pour insuffisance professionnelle. Insuffisance professionnelle qui est reconnue de droit comme faute simple et qui justifie une sanction sous la forme d'un licenciement sans en prendre le caractère disciplinaire.

Sur la découverte "tardive" de l'insuffisance professionnelle de M. [REDACTED] par l'[REDACTED] celle-ci s'explique par le fait que seuls les salariés qui travaillaient à ses côtés vivaient réellement ses carences, n'en parlaient pas car M. [REDACTED] semblait, à leurs yeux, être protégé. M. [REDACTED] était le chef incontesté. Son image n'a jamais été touchée du fait de son charisme, de ses appuis, de ses manipulations. Du moins jusqu'à sa mise à pied qui a permis de libérer la parole et les témoignages.

D'ailleurs, les carences de M. [REDACTED] avaient déjà été soulevées par l'[REDACTED] qui avait financé une formation d'un an, pour une remise à niveau.

Concernant le rapport de la DDCS, l'[REDACTED] n'avait aucun intérêt à cacher des éléments à décharge pour M. [REDACTED] puisque ces éléments étaient obligatoires et pouvaient remettre en cause la poursuite de son exercice. La directrice par intérim a dû réaliser ces documents dès sa prise de fonction afin de ne pas risquer cette interdiction d'exercice.

M. [REDACTED] prétend qu'il a été licencié afin que la Mairie puisse reprendre intégralement la gestion de l'association. Ces propos sont totalement gratuits et surtout inexacts. La Mairie avait tout le loisir de reprendre les activités de l'association avec M. [REDACTED] à son poste, cela n'avait rien de bloquant. Si, dans l'urgence, la Mairie a dû reprendre à sa charge les activités de l'association, c'est pour éviter leur disparition suite aux événements liés aux révélations publiques sur cette affaire. Révélations, dont M. [REDACTED] est lui-même responsable.

Si par impossible, le Conseil devait estimer le licenciement non justifié, il sera rappelé au Conseil qu'à compter du 24 septembre 2017, tout licenciement se voit appliquer un barème d'indemnisation, qui en l'espèce pour M. [REDACTED], disposant de douze ans d'ancienneté, serait limité entre trois et onze mois de salaire brut.

L'[REDACTED] rappelle aussi qu'elle n'est plus en exercice et qu'il s'agissait d'une très petite entreprise avec très peu de moyens et qu'il lui reste que très peu de fonds disponibles.

L'[REDACTED] ne pourrait être reconnue comme responsable des difficultés de M. [REDACTED] pour recouvrer un emploi et d'avoir porté atteinte à son honneur et à sa réputation, puisque c'est lui-même qui a exposé sur la voie publique son licenciement et par conséquent ses défaillances professionnelles ainsi que son dossier disciplinaire.

Le Conseil observera aussi que l'[REDACTED] a déjà régularisé la mise à pied de M. [REDACTED] en lui réglant cette période sur son solde de tout compte. De même, l'[REDACTED] estime que M. [REDACTED] n'est pas fondé à réclamer une indemnité pour un préjudice qu'il ne peut justifier.

Pour l'année 2015, l'██████████ précise que conformément à la convention collective et le cadre légal du CDI, dont dépendait à l'époque M. ██████████, celui-ci ne peut prétendre à des heures supplémentaires.

Pour les années 2016 et 2017, l'██████████ considère ne devoir aucune heure supplémentaire pour les deux premiers mois de 2016. M. ██████████ a été ensuite en formation de fin février 2016 au 10 février 2017, il était donc à l'association en tant que stagiaire et ne peut donc pas prétendre à des heures supplémentaires. Pour la période restante sur 2017, l'██████████ reconnaît devoir ses heures supplémentaires à M. ██████████. Par conséquent, l'██████████ accepte de régler à M. ██████████ la somme de 3.756,24€ bruts, cependant le Conseil voudra bien noter que M. ██████████ était responsable de son planning et devait l'organiser en fonction des dispositions légales sur le temps de travail, ce qu'il n'a pas fait en dépit de la formation qui devait lui permettre de maîtriser cette réglementation.

Sur l'exécution du contrat de travail de bonne foi, l'██████████ juge particulièrement déplacée la demande de M. ██████████ car s'il y a eu mauvaise foi c'est bien de sa part, l'association étant victime des carences professionnelles de M. ██████████. Carences d'autant moins admissibles, que M. ██████████ a suivi une formation professionnelle intense financée par l'association.

Pour l'ensemble de ces considérations, le licenciement pour faute simple de M. ██████████ sera déclaré parfaitement fondé et justifié et M. ██████████ sera débouté de l'ensemble de ses demandes.

MOTIFS DE LA DÉCISION :

- Sur le bien-fondé du licenciement pour faute simple :

Vu l'article 1353 (anciennement 1315) du Code Civil et l'article 1363 du Code Civil qui dispose : *"Nul ne peut se constituer de titre à soi-même."* ;

Vu l'article 6 du Code de Procédure Civile qui énonce : *"à l'appui de leurs prétentions, les parties ont la charge d'alléguer les faits propres à les fonder"* ;

Vu l'article 202 du Code de Procédure Civile, il appartient aux juges du fond d'apprécier souverainement si une attestation présente ou non des garanties suffisantes pour emporter leur conviction ;

Vu l'article 2274 du Code Civil qui dispose : *"La bonne foi est toujours présumée, et c'est à celui qui allègue la mauvaise foi à la prouver."* ;

Vu l'article L.1232-1 du Code du Travail ;

Vu l'article L.1235-1 du Code du Travail ;

Vu l'article L.1321-1 du Code du Travail ;

Vu les articles L.1332-1 et suivants du Code du Travail ;

Vu les pièces n°6, 7 et 8 du demandeur ;

Vu la pièce n°12 du demandeur ;

Vu les pièces n°18 et 19 du défendeur ;

Attendu, qu'il appartient au juge d'apprécier le caractère réel et sérieux des motifs invoqués par l'employeur en formant sa conviction au vu des éléments fournis par les parties, nonobstant que l'administration de la preuve en cas de licenciement, en ce qui concerne la régularité et le caractère réel et sérieux des motifs du licenciement, est l'œuvre de chacune des deux parties, le doute profitant au salarié, le risque de la preuve est donc supporté par l'employeur ;

Il appartient donc aux juges d'apprécier le caractère réel et sérieux des motifs invoqués par l'employeur.

Le Conseil constate que l'██████████ dans la lettre de licenciement du 26 décembre 2017 adressée à M. ██████████ a bien qualifié le licenciement de ce dernier comme relevant d'une faute simple sans préciser qu'il s'agissait d'une insuffisance professionnelle ;

En conséquence, le Conseil dit que l'██████████ s'est bien placée sur un licenciement pour faute simple et ne peut invoquer l'insuffisance professionnelle comme motif au licenciement de M. ██████████, qui relevait dans ce cas d'un licenciement pour faute réelle et sérieuse.

Le Conseil relève que la lettre de convocation à un entretien préalable à sanction du 17 novembre 2017 dispose de "nous envisageons de prendre à votre rencontre une mesure disciplinaire pouvant aller jusqu'au licenciement" ;

Ce faisant, le Conseil considère que [REDACTED] se plaçait bien sur le terrain disciplinaire ;

En conséquence, le Conseil dit que [REDACTED] ne pouvait plus sanctionner M. [REDACTED] pour des faits antérieurs à sa mise à pied du 17 novembre 2017.

Nonobstant les rapports de la DDCS et de la Mairie, qui font état de faits antérieurs à la mise à pied de M. [REDACTED] du 17 novembre 2017, le Conseil estime que [REDACTED] n'apporte pas de nouveaux faits entre la date de cette mise à pied et la date effective du licenciement de M. [REDACTED], pouvant caractériser les griefs retenus dans la lettre de licenciement ;

Concernant les rapports de la DDCS et de la Mairie, le Conseil estime qu'ils ont été rédigés uniquement à charge et que M. [REDACTED] n'a pu à aucun moment apporter justifications aux anomalies relevées en son absence ;

En conséquence, le Conseil dit que [REDACTED] non seulement ne justifie pas les griefs exposés dans la lettre de licenciement de M. [REDACTED] mais que s'agissant de faits prescrits par une première sanction, elle ne pouvait plus s'appuyer sur eux pour caractériser le licenciement de M. [REDACTED]

Ainsi, les manquements de [REDACTED] à fonder et caractériser les griefs retenus dans la lettre de licenciement, ne peuvent conduire à qualifier ce dernier pour faute réelle et sérieuse.

M. [REDACTED] sera donc fondé dans sa demande de dire que son licenciement est dépourvu de cause réelle et sérieuse.

- Sur les dommages et intérêts pour absence de cause réelle et sérieuse du licenciement :

Vu l'article L.1235-3 du Code du Travail ;

Vu l'article 24 de la Charte Sociale Européenne qui dispose : *"le droit des travailleurs licenciés sans motif valable à une indemnité adéquate ou à une autre réparation appropriée"* ;

Vu l'article 55 de la Constitution Française qui dispose : *"Les traités ou accords régulièrement ratifiés ou approuvés ont, dès leur publication, une autorité supérieure à celle des lois, sous réserve, pour chaque accord ou traité, de son application par l'autre partie."* ;

Attendu que le licenciement de M. [REDACTED] s'est vu requalifié sans cause réelle et sérieuse ;

Attendu que M. [REDACTED] invoque l'article 24 de la Charte Sociale Européenne pour aller au-delà du plafond d'indemnisation imposé par l'article L.1235-3 du Code du Travail ;

Attendu que M. [REDACTED] justifie une ancienneté de douze ans et neuf mois ;

Attendu que M. [REDACTED] justifie un salaire mensuel brut de 2.666,66€ ;

Le Conseil retient d'une part que le droit Français doit se conformer à la Constitution Française qui en son article 55 garantit la hiérarchie des normes et d'autre part que l'article 24 de la Charte Sociale Européenne dispose que le travailleur licencié sans motif valable doit se voir attribuer une indemnisation au moins égale à son préjudice ;

En l'espèce, vu les irrégularités de procédures effectuées par [REDACTED] et vu que le Conseil a retenu que le licenciement de M. [REDACTED] était sans cause réelle et sérieuse, le Conseil dit que M. [REDACTED] est dans son droit de demander un mois de salaire brut d'indemnisation par année d'ancienneté, soit douze mois.

M. [REDACTED] sera donc fondé dans sa demande de dommages et intérêts pour absence de cause réelle et sérieuse du licenciement de 32.000,00€.

- Sur les dommages et intérêts au titre du caractère vexatoire du licenciement :

Vu l'article L.1235-1 du Code du Travail ;

Vu l'article L.1221-1 du Code du Travail ;

Attendu que le licenciement de M. [REDACTED] s'est vu requalifié sans cause réelle et sérieuse ;

Le Conseil estime qu'en raison de ses nombreux manquements : procédure non respectée, congés forcés sans possibilité de revenir à l'accueil, exposition publique, licenciement un 26 décembre, contrôle de la DDCS sans sa présence, l'██████████, qui avoue certaines maladroites, n'a pas agi de façon responsable et réfléchie afin d'établir à charge et à décharge les faits reprochés à l'encontre de M. ██████████ ;

Par conséquent, le Conseil dit que le licenciement de M. ██████████ relève bien un caractère vexatoire.

M. ██████████ sera donc fondé dans sa demande de dommages et intérêts au titre du caractère vexatoire de son licenciement d'un montant de 8.000.00€.

- Sur les dommages et intérêts pour sanction injustifiée :

Vu l'article L.1235-1 du Code du Travail ;

Vu l'article L.1321-1 du Code du Travail ;

Attendu que le licenciement de M. ██████████ s'est vu requalifié sans cause réelle et sérieuse ;

Le Conseil relève l'absence de règlement intérieur à l'██████████

Le Conseil constate que l'██████████, dans la procédure de mise à pied disciplinaire à l'encontre de M. ██████████ en date du 17 novembre 2017, n'a pas respecté la réglementation ;

Le Conseil estime que l'██████████ pouvait se faire assister et conseiller dans les procédures disciplinaires qu'elle a engagées à l'encontre de M. ██████████ et qu'ainsi elle a failli à ses devoirs d'employeur en ne les respectant pas ;

En conséquence, le Conseil dit que la sanction n'était pas justifiée et ne pouvait pas s'appliquer.

Cependant, le Conseil relève d'une part que M. ██████████ n'apporte pas les éléments nécessaires à qualifier et quantifier son préjudice et d'autre part que l'██████████ a déjà régularisé la situation en payant à M. ██████████ la période de mise à pied.

M. ██████████ sera donc fondé dans sa demande de dommages et intérêts pour sanction injustifiée mais ne justifiant d'aucun préjudice, il ne lui sera rien accordé.

- Sur le rappel des heures supplémentaires :

Vu les pièces n°15, 16, 17, 18, 19 et 20 du demandeur ;

Vu les pièces n°28 et 50/1 à 50/3 du défendeur ;

Attendu la Convention Collective de l'Animation ;

Attendu les dispositions légales encadrant le Contrat à Durée Déterminée Intermittent ;

Le Conseil estime que l'██████████ était dans son droit de recruter M. ██████████ sous CDI et que ce dernier en le signant acceptait ses conditions ;

M. ██████████ ne pouvait non plus ignorer les termes de la convention collective à laquelle il était rattaché ;

En conséquence, le Conseil dit que durant cette période de sa relation de travail avec l'██████████, M. ██████████ ne pouvait prétendre à des heures supplémentaires.

Le Conseil considère que M. ██████████ était stagiaire pendant sa formation durant laquelle son contrat de travail le liant à l'██████████ était suspendu ;

Le Conseil estime que M. ██████████ ne pouvait donc pas prétendre à des heures supplémentaires durant cette période.

Le Conseil estime qu'à partir du moment où M. ██████████ était sous CDI avec l'association, et plus en formation, il pouvait prétendre à demander le rappel de ses heures supplémentaires ;

Le Conseil écarte l'argument avancé par l'██████████, qu'étant le responsable de l'accueil, M. ██████████ se devait d'organiser sa structure de telle façon qu'il n'aurait pas dû effectuer d'heures supplémentaires, au motif que pour répondre aux impondérables de la gestion M. ██████████ pouvait très bien se trouver en situation de devoir faire des heures supplémentaires comme pouvaient

l'imposer ses missions ;

En conséquence, le Conseil dit que M. [REDACTED] est dans son droit de demander un rappel d'heures supplémentaires pour cette période, soit 220,25 heures pour l'année 2017.

M. [REDACTED] sera donc fondé dans sa demande d'un rappel des heures supplémentaires pour un montant de 4.226,74€.

- **Sur la demande de congés payés sur le rappel des heures supplémentaires :**

Attendu que le Conseil a fondé M. [REDACTED] dans sa demande de rappel de ses heures supplémentaires sur l'année 2017 ;

M. [REDACTED] sera donc fondé dans sa demande de congés payés sur le rappel des heures supplémentaires pour un montant de 422,67€.

- **Sur la demande de dommages et intérêts pour exécution de mauvaise foi du contrat de travail :**

Attendu que le Conseil considère que M. [REDACTED] ne démontre pas le préjudice distinct ;
Attendu que le Conseil retient que [REDACTED] a régularisé la mise à pied de M. [REDACTED] ;

Le Conseil dit que M. [REDACTED] ne peut prétendre à des dommages et intérêts pour exécution de mauvaise foi de son contrat de travail.

M. [REDACTED] sera donc débouté de sa demande.

- **Sur les demandes accessoires :**

Par application des dispositions de l'article 700 du Code de Procédure Civile, le juge condamne la partie qui succombe à payer à l'autre partie la somme qu'il détermine au titre des frais exposés et non compris dans les dépens. La décision tient compte de la situation économique de la partie condamnée ;

Il convient en l'espèce de rejeter la demande formulée par [REDACTED] et de la condamner à verser à M. [REDACTED] la somme de 2.000,00€ sur le fondement de l'article 700 du Code de Procédure Civile, pour frais exposés et non compris dans les dépens.

L. [REDACTED], succombant à l'instance, sera condamnée aux dépens.

- **Sur l'exécution provisoire de droit :**

Le Conseil constate que l'exécution provisoire est de droit s'agissant de salaires, en application des articles R.1454-14 et R.1454-28 du Code du Travail, dans la limite de neuf mois de salaire, calculée sur la moyenne des trois derniers mois.

Le Conseil fixe à 2.666,66€ le salaire brut mensuel moyen de référence.

- **Sur l'exécution provisoire :**

En raison de la nature de l'affaire, le Conseil ordonne l'exécution provisoire sur le tout et la subordonne à la constitution d'une garantie à la caisse des dépôts et consignations à hauteur de 50% en application des articles 515 et 517 du code de procédure civile.

PAR CES MOTIFS :

Le Conseil de Prud'hommes d'Angers après en avoir délibéré conformément à la loi par jugement public contradictoire, en premier ressort, mis au greffe à la disposition des parties.

DÉCLARE M. [REDACTED] fondé en son action ;

DIT et JUGE que le licenciement de M. [REDACTED] est dépourvu de cause réelle et sérieuse ;

CONDAMNE M. [REDACTED] à payer à M. [REDACTED] les sommes suivantes :

- 32.000,00€ à titre de dommages et intérêts pour absence de cause réelle et sérieuse du licenciement ;
- 8.000,00€ à titre de dommages et intérêts au titre du caractère vexatoire du licenciement ;
- 4.226,74€ à titre de rappel des heures supplémentaires ;
- 422,67€ à titre des congés payés sur le rappel des heures supplémentaires ;

ANNULE la mise à pied disciplinaire notifiée le 7 novembre 2017 ;

DIT que M. [REDACTED] devra verser à M. [REDACTED] la somme de 2.000,00€ en application des dispositions de l'article 700 du Code de procédure civile ;

CONSTATE que l'exécution provisoire est de droit s'agissant de salaires, en application des articles R.1454-14 et R.1454-28 du Code du Travail, dans la limite de neuf mois de salaire ;

ORDONNE, en complément de l'exécution provisoire de droit, l'exécution provisoire sur le tout et la subordonne à la constitution d'une garantie à la caisse des dépôts et consignations à hauteur de 50% en application des articles 515 et 517 du code de procédure civile ;

FIXE le salaire brut mensuel moyen de référence à 2.666,66€ ;

CONDAMNE M. [REDACTED] aux entiers dépens ;

DEBOUTE les parties du surplus de leurs demandes.

Le greffier



C. JOUIN

Le président



A. CHIRON