

# JUGEMENT

RG N° F 10/00548

SECTION Encadrement

ML-CB

AFFAIRE  
B  
contre  
S  
HYPERMARCHÉ

MINUTE N°

JUGEMENT DU  
06 Septembre 2011

Qualification :  
Contradictoire  
premier ressort

Notification le :

**POUR INFORMATION**

Date de la réception  
par le demandeur :

par le défendeur :

Expédition revêtue de  
la formule exécutoire  
délivrée le :

à :

Audience du : 06 Septembre 2011

Monsieur B  
né le  
Lieu de naissance :

Assisté de Me Richard DOUDET (Avocat au barreau de LIMOGES)

DEMANDEUR

S.  
N° SIRET : 397 509  
1 rue J  
91002 EVRY CEDEX  
Représenté par Monsieur BOSSAVY assisté de Me Daniel-Julien  
NOEL (Avocat au barreau de PARIS)

HYPERMARCHÉ  
N° SIRET : 397 509

Représenté par Monsieur BOSSAVY assisté de Me Daniel-Julien  
NOEL (Avocat au barreau de PARIS)

DÉFENDEURS

- Composition du bureau de Jugement lors des débats

Madame OBERTIN, Président Conseiller (E)  
Madame LACHAUD, Assesseur Conseiller (S)  
Monsieur BROCK, Assesseur Conseiller (S)  
Monsieur BESNARD, Assesseur Conseiller (E)  
Assistés lors des débats de Melle Andrée LAJOURMARD, Greffier

## PROCÉDURE

- Date de la réception de la demande : 31 Août 2010
- Bureau de Conciliation du 02 Novembre 2010
- Convocations envoyées le 01 Septembre 2010
- Renvoi BJ avec délai de communication de pièces
- Débats à l'audience de Jugement du 10 Mai 2011
- Prononcé de la décision fixé à la date du 06 Septembre 2011
- Décision prononcée conformément à l'article 453 du code de procédure civile en présence de Melle A. LAJOURMARD, Greffier

## FAITS ET PRÉTENTIONS DES PARTIES

Monsieur B a été engagé par la SA S par contrat à durée indéterminée et à temps plein, à compter du 28 janvier 2002, et affecté au rayon boucherie du Centre Commercial , près de Toulouse.

Le 13 février 2003, il a été nommé Manager Métier rayon boucherie au magasin , niveau VII B de la classification des emplois de la convention collective d'entreprise , soumis à une convention de forfait en jours sur l'année et pour une rémunération forfaitaire mensuelle de 2 365,00 € brut.

Ses évaluations annuelles étaient toujours satisfaisantes et aucune sanction disciplinaire n'a été prononcée à son encontre.

Au mois de janvier 2009, Monsieur B a refusé sa mutation au magasin dans le département du Rhône.

Au cours de l'année 2010, l'employeur a constaté un manque de sérieux et de professionnalisme de la part de Monsieur B et notamment un relâchement au niveau du respect des règles d'hygiène.

Ce qui l'a amené à lui adresser le 30 juin 2010 une convocation à un entretien préalable avec notification d'une mise à pied conservatoire.

L'entretien préalable a eu lieu le 9 juillet 2010.

La notification d'un licenciement pour faute grave a eu lieu par courrier avec accusé de réception le 16 juillet 2010. Dans le dernier état des relations contractuelles entre les parties, Monsieur B percevait une rémunération forfaitaire de base de 3 014,00 € bruts, outre les diverses primes prévues conventionnellement, la moyenne des douze derniers mois travaillés étant de 3 847,59 €.

### Pour le demandeur :

**Maître Richard DOUDET, avocat au barreau de Limoges, demande à ce qu'il plaise au Conseil de :**

*Dire et juger que les demandes de Monsieur B sont bien fondées, et y faire droit,*

*Constater que la législation française relative au forfait jour est incompatible avec les principes fondamentaux édictés aux articles 2 et 4 de la Charte Sociale Européenne.*

*Dire et juger que la rémunération forfaitaire allouée à Monsieur B était défavorable et manifestement sans rapport avec sa charge de travail.*

Condamner la SAS S à verser à Monsieur B  
la somme de 173 031,00 € à titre d'indemnité sur le fondement de l'article L  
3121-47 du Code du Travail.

Condamner la SAS S à verser à Monsieur B.  
la somme de 50 000 € en réparation des manquements répétés aux  
dispositions impératives en matière de repos quotidien.

Dire et juger que le licenciement pour faute grave dont a été victime  
Monsieur B. n'est pas fondé sur une cause réelle et sérieuse.

En conséquence, condamner la SAS S à verser à  
Monsieur B. la somme de 26 163,61 € nette au titre d'indemnité  
conventionnelle de licenciement.

Condamner la SAS S à verser à Monsieur B  
la somme de 1 923,79 € brute en paiement des salaires pendant la période de  
mise à pied à titre conservatoire outre 192,37 € au titre de l'indemnité  
compensatrice de congés payés correspondante.

Condamner la SAS S à verser à Monsieur B.  
la somme de 11 975,64 € brute au titre de l'indemnité de préavis, outre  
1197,596 € au titre des congés payés.

Condamner la SAS S à verser à Monsieur B.  
la somme de 48 000 € nette au titre de l'indemnité prévue à l'article L 1235-3  
du Code du Travail.

Condamner la SAS S à verser à Monsieur B  
la somme de 10 000 € nette en réparation du caractère brutal et vexatoire de  
la rupture du contrat.

Condamner la SAS S à communiquer les documents de  
fin de contrat dûment rectifiés, sous astreinte de 50,00 € par jour de retard à  
compter du 15<sup>ème</sup> jour de la décision à intervenir.

Condamner la SAS S à verser à Monsieur B  
les intérêts à taux légal sur les sommes d'argent à compter de la saisine du  
Conseil de Prud'hommes.

Assortir la décision à intervenir de l'exécution provisoire pour  
l'ensemble de son dispositif.

Condamner la SAS S à verser à Monsieur B.  
la somme de 3 000,00 € en application des dispositions de l'article 700 du  
Code de Procédure Civile.

Condamner la SAS S aux entiers dépens de la  
procédure.

A.L



Pour la défenderesse

Maître Daniel-Julien NOËL, avocat au barreau de Paris, demande à ce qu'il plaise au Conseil :

*Constater le non respect des schémas de communication et la non réalisation des SIPP par Monsieur B*

*Constater le défaut de tenue récurrent du rayon dont Monsieur B avait la charge.*

*Constater le manquement récurrent de Monsieur B aux règles d'hygiène, constaté dans les rapports de visite, les rapports SILLIKER et le rapport de la Préfecture de la Haute-Vienne.*

*Constater que ce manquement aux règles d'hygiène a favorisé la contamination du rayon par le germe de lystéria monocytogène.*

*Constater que Monsieur B était un cadre autonome niveau VII, B, bénéficiant d'une convention de forfait en jours.*

*Constater que ce forfait a été utilisé de manière parfaitement licite.*

*En conséquence, dire et juger que le licenciement pour faute grave de Monsieur B est justifié.*

*Le débouter de l'ensemble de ses demandes.*

*Le condamner à verser à la Société S la somme de 1 500 € au titre de l'article 700 du Code de Procédure Civile ainsi qu'aux entiers dépens.*

**LES MOTIFS**

**Sur l'application du forfait en jours et le respect de l'accord collectif**

Vu l'alinéa 11 du préambule de la Constitution du 27 octobre 1946, garantissant le droit au repos et à la santé,

Vu l'article 152 du Traité sur le fonctionnement de l'Union Européenne se référant à la Charte Sociale Européenne et à la Charte Communautaire des droits sociaux fondamentaux des travailleurs,

Vu l'article L 3121-45 du Code du Travail, (dans sa rédaction antérieure à la loi n° 2008-789 du 20 août 2008, et dans rédaction postérieure qui n'interdit pas de la prendre en considération), interprété à la lumière de l'article 17, paragraphes 1 et 4 de la directive 1993-104 CE du Conseil du 23 novembre 1993, des articles 17, paragraphe 1, et 19 de la directive 2003-88 CE du Parlement Européen et du Conseil du 4 novembre 2003,

A. L



Vu l'article 31 de la Charte des droits fondamentaux de l'Union Européenne, d'applicabilité directe,

Vu la Convention Collective d'Entreprise mise à jour en juillet 2009 ; titre 52 ; réduction et aménagement du temps de travail des cadres relevant des niveaux 71 et 7B de la classification des emplois ; et titre 64 : suivi de la mise en oeuvre de l'accord ;

Vu l'article L 3121-46 du Code du Travail portant sur l'entretien annuel dans les forfaits jours,

Attendu, d'abord, que le droit à la santé et au repos est au nombre des exigences constitutionnelles ;

Attendu, ensuite, qu'il résulte des articles susvisés des directives de l'Union Européenne que les Etats membres ne peuvent déroger aux dispositions relatives à la durée du temps de travail que dans le respect des principes généraux de la protection de la sécurité et de la santé du travailleur ;

Attendu encore que toute convention de forfait en jours doit être prévue par un accord collectif dont les stipulations assurent la garantie du respect des durées maximales de travail ainsi que des repos journaliers et hebdomadaires ;

Attendu enfin que le titre 52 de la convention collective sus visée précise que le forfait jour s'applique aux cadres dont la nature des fonctions implique une réelle autonomie dans l'organisation de leur emploi du temps .

Que l'article 2-3 du titre 52 intitulé "suivi des jours travaillés et de la modulation" prévoit :

*"Un relevé déclaratif hebdomadaire de ses jours travaillés et de ses jours de repos sera transmis par chaque cadre à son responsable en début de semaine suivante.*

*Un compte individuel présentant la situation des jours travaillés et des jours de repos est tenu à jour et communiqué au salarié avec son bulletin de paie mensuel.*

*Ce compte permet de suivre la compensation des semaines de forte et faible activité.*

*Le suivi de l'organisation du travail des cadres concernés, l'amplitude de leurs journées d'activité et la charge de travail qui en résulte seront examinés au cours des réunions paritaires restreintes encadrement telles que prévues par l'article 3 du Titre 7 de l'Accord d'entreprise du 31 mars 1999".*

Que l'article 4 du titre 64 de la convention collective intitulé : "suivi de la mise en oeuvre de l'accord" prévoit que :

*"La direction établira chaque année un bilan de la réduction du temps de travail comportant des données relatives à son incidence sur... l'application de la modulation..."*

A.L



Que l'article L 3121-46 du Code du Travail dispose :

*“Un entretien annuel individuel est organisé par l'employeur, avec chaque salarié ayant conclu une convention de forfait en jours sur l'année. Il porte sur la charge de travail du salarié, l'organisation du travail dans l'entreprise, l'articulation entre l'activité professionnelle et la vie personnelle et familiale, ainsi que sur la rémunération du salarié”.*

Qu'en l'espèce, il y a un doute:

- sur l'autonomie relative d'un cadre dont les tâches sont strictement définies ceci en référence aux griefs de la lettre de licenciement *“non respect répété de tâches demandées par la direction”* ainsi que la liste des tâches à accomplir lors de la journée de permanence hebdomadaire qui se termine en quittant le magasin *“après accord du cadre de permanence”* ;

- sur l'existence d'un compte individuel présentant la situation des jours travaillés et des jours de repos tenu à jour et communiqué au salarié avec son bulletin de paie mensuel;

Le Conseil en effet ne trouve aucune trace dans les pièces du dossier de ce compte, prévu par l'accord collectif, permettant de suivre la compensation des *“semaines de forte et faible activité”*, ni du *“suivi de l'organisation du travail des cadres concernés, l'amplitude de leurs journées d'activité et la charge de travail qui en résulte”* devant être examinés au cours de *“réunions paritaires restreintes encadrement”*. La SAS S est muette sur ce point et ne fournit aucun compte-rendu de ces réunions.

Si aucun décompte horaire, aucune mesure régulière de l'amplitude de ces journées comptabilisées n'est effectuée. comment la SAS S pourrait-elle prouver que Monsieur B a bien bénéficié du repos légal quotidien de 11 heures et du repos hebdomadaire de 24 heures, que la durée quotidienne de son travail ne dépasse pas le maximum de 10 heures, ni la durée hebdomadaire le maximum de 48 heures (le dépassement dérogatoire ne s'appliquant qu'aux cadres de niveau 8 et 9, titre 53 de la Convention Collective d'Entreprise ; dirigeant ou ayant un pouvoir de décision largement autonome et bénéficiant des niveaux les plus élevés des systèmes de rémunération pratiqués dans leur établissement).

Qu'en est-il par ailleurs de ce *“bilan”* de la réduction du temps de travail comportant des données relatives à son incidence sur l'application de la modulation ? Aucune pièce attestant de son existence n'est versée au dossier.

Les entretiens annuels auraient pu être l'occasion d'évoquer l'organisation et la charge de travail de Monsieur B et l'amplitude de ses journées d'activité, cette amplitude et cette charge de travail devant rester raisonnables et assurer une bonne répartition, dans le temps, de son travail. Il n'en est rien. Il n'est question dans ces entretiens *“Compétences et Carrière”* que des compétences de Monsieur B puis suit une longue liste des savoirs faire, savoir être, connaissances, qui sont jugées *“performantes”* en 2008, 2009 et 2010.

A.L



On y précise que pour cela on souhaiterait le “diriger vers un plus gros magasin pour mettre à profit son professionnalisme” (entretien du 30 janvier 2010) : “une proposition sur la sixième boucherie de France lui a été faite, un refus en retour, à partir de là il est souhaitable que... se motive rapidement” (entretien du 19 février 2009).

Nulle préoccupation de la santé, ni de l'équilibre vie personnelle-vie professionnelle de Monsieur B dans ces entretiens, seule est appréciée sa performance, pas les moyens mobilisés pour y parvenir. Ce point n'est pas contesté par la SAS S

De ces constatations, il résulte que ni le code du travail, ni les stimulations de l'accord collectif du 31 mars 1999 (convention d'entreprise entrée en vigueur le 1<sup>er</sup> juin 1999-réactualisée à l'occasion de chaque N.A.O.) dont le respect serait de nature à assurer la protection de la sécurité et de la santé du salarié soumis au régime du forfait en jours, n'ont été observées par la SAS S

Ce dont on peut déduire que la convention contractuelle de forfait en jours est privée d'effet (arrêt n° 1656 du 29 juin 2011 (09-71-107) Cour de Cassation - Chambre Sociale) et que Monsieur B. peut prétendre au paiement d'heures supplémentaires, à condition d'en vérifier l'existence et le nombre, la charge de la preuve étant en faveur du salarié.

Faute d'avoir les éléments pouvant permettre d'avoir une idée exacte des dépassements horaires sur les cinq dernières années (c'est le rôle de la SAS S qui ne l'a pas fait, seules les fiches de permanence alimentaire détaillent les tâches à effectuer dans la journée débutant par la prise de poste à 4 h 55 et se terminant à 20 h) le Conseil condamne la SAS S. à verser à Monsieur B. une indemnité réparatrice et compensatrice forfaitaire d'un montant de 30 000 € pour les dépassements d'horaires “raisonnables” et le remplacement d'autres managers non contesté par l'employeur qui précise à l'audience qu'elles ne donnaient lieu à aucune gratification financière ou caissières.

### Sur le licenciement pour faute grave

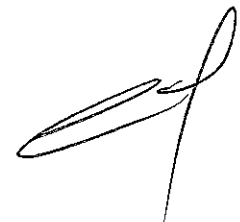
Attendu que par application de l'article L 1232-1 le Code du Travail prévoit que :

*“Tout licenciement pour motif personnel est motivé dans les conditions définies par le présente chapitre. Il est justifié par une cause réelle et sérieuse”.*

Attendu que l'article L 1235-1 dispose :

*“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”.*

A. L



Qu'en l'espèce, la SAS S s'appuie sur rien moins que 12 griefs pour justifier le licenciement pour faute grave de Monsieur B, en reprenant les nombreuses tâches du Manager Métier

Que ces tâches ont été évaluées performantes à l'entretien annuel de janvier 2010, alors qu'elles lui sont reprochées moins de 6 mois plus tard.

Que Monsieur B fournit des explications sur tous les points visés.

1<sup>er</sup> grief : *"non respect du schéma de communication auprès de vos équipes"*

La Direction a connaissance de cet état de fait depuis le 28 février 2010 et n'a pas jugé utile d'adresser un rappel à l'ordre à Monsieur B dans un délai de deux mois. Le fait que ces "briefings" quotidiens n'aient pas été reportés sur le classeur écrit est à mettre sur le compte du manque de temps. D'ailleurs, tous les services sont concernés par le rappel relatif aux entretiens de suivi des étudiants, et trois services sont concernés pour le suivi des salariés.

2<sup>ème</sup> grief : *"dysfonctionnements récurrents de respect des amplitudes de travail de vos collaborateurs... 9 fois sur les 12 dernières semaines sans que les rappels faits par les responsables ressources humaines n'aient une quelconque influence pour obtenir une réaction de votre part"*

La SAS S ne justifie aucunement de ces rappels à l'ordre effectués par le pôle ressources humaines.

Trois témoignages, ceux de Monsieur J, Madame F et Mademoiselle D, attestent que le logiciel "Pléiade" interdisait de saisir des horaires ne respectant pas les amplitudes. Ce qui n'est pas contesté par la SAS S dans ses écritures; Ce problème de paramétrage du logiciel ne relève pas de la responsabilité de Monsieur B et la SAS S ne produit aucune preuve de ces dépassements d'amplitude de travail.

3<sup>ème</sup> grief : *"inexécution de vos tâches de gestion"*

La baisse de 4 % enregistrée au mois de juin est erronée. La baisse de la marge commerciale est en réalité de l'ordre de 0,3 %.

Le logiciel "Anabel" de mise à jour des accords tarifaires aurait nécessité de renseigner manuellement des centaines de références en fonction du prix de chaque article, ce qui était matériellement impossible.

Monsieur B justifie avoir mis en oeuvre des plans d'actions aussi régulièrement que sa charge de travail le lui permettait.

4<sup>ème</sup> grief : *"défaut de tenue de rayon"*

Les observations contenues dans les comptes rendus de visites parcours clients concernent l'intégralité des rayons et les critiques ne concernent pas seulement le rayon boucherie.

5<sup>ème</sup> grief : *"rupture marchandises en catalogues et tromperie sur la marchandise en publicité"*

A. L





Les études d'assortiment produites par Monsieur B pour les trois semaines concernées démontrent que les quantités commandées sur les produits visés dans la lettre de licenciement étaient tout à fait conformes. Concernant le grief de publicité mensongère, les faits datant du 27 avril sont prescrits.

6<sup>ème</sup> et 7<sup>ème</sup> griefs : "non mise en place dynamique "gros conditionnement à -10 %" et non application de la stratégie nationale de relevé concurrence pour garantir l'image prix".

Monsieur B n'était pas libre de déterminer la politique tarifaire, et était limité par le seuil de revente à perte.

Pour la mise à jour des relevés de prix, la majorité des articles sont bloqués au niveau national et la baisse du prix en dépend.

8<sup>ème</sup> grief : "défaut de qualité des marchandises"

Certains faits sont anciens (fin 2009 - début 2010) ou sont contrôlés pendant les congés de Monsieur B

Les rapports SILLIKER n'ont jamais révélé la présence de produits en date limite dans les bacs du rayon boucherie, contrairement aux rayons épicerie, charcuterie et crèmerie, sans aucune sanction pour les chefs de rayon concernés.

9<sup>ème</sup> grief : "notre appropriation des remarques issues de rapports de visite du laboratoire extérieur de contrôle qualité SILLIKER qui indique dans ses rapports des 28 mai et 16 juin 2010 des autocontrôles non effectués, l'absence de suivi de températures, des problèmes de conformité de la traçabilité, des problèmes de salissures (salissures, présence de sang) et de formation du personnel. Les notes d'appropriation qui vous sont demandées lors de notre entretien annuel de performance sont de 95 %. Les résultats obtenus lors de ces deux visites sont de 81 et 69 %".

La note d'appropriation des remarques fixée à 95 % est une moyenne de toutes les visites de l'année. Une note inférieure à 81 % n'est donc pas significative prise isolément.

Par contre, la note de 69 % correspond à un nouveau système d'évaluation et ne peut être comparée avec les notes précédentes. La lecture des pièces fait apparaître une note de la boucherie supérieure à la note générale du magasin, ainsi que des notes particulièrement basses sur d'autres rayons alimentaires.

10<sup>ème</sup> grief : "contamination par la listeria monocytogène"

Il est prouvé que Monsieur B apportait un soin tout particulier à la préparation des steacks hachés et au nettoyage des machines et que la contamination a été rapidement endiguée grâce aux efforts déployés pour y remédier.

De plus, il assurait le suivi d'un rayon qui n'était pas le sien au mois de juin 2010 (" assure le suivi du R20")

A.L

Cependant, la contamination par la listeria est un sujet sensible en ce qu'elle met en danger la santé et la sécurité des consommateurs.

A ce titre, la responsabilité professionnelle de Monsieur B, en sa qualité de responsable de l'hygiène du rayon boucherie, est retenue par le Conseil.

11ème grief : *"non respect des tâches demandées par la direction"*.

Il était impossible matériellement d'accomplir intégralement toutes les missions qui incombait à Monsieur B et il devait définir des priorités.

Il accomplissait plus de 67 heures de travail par semaine, mais cela ne suffisait pas à absorber la masse de travail.

Les termes de la lettre de licenciement, mais aussi la liste des tâches visées dans les comptes rendus d'évaluations annuelles donnent des indications quant à la diversité et la quantité des missions qui lui incombait.

Monsieur B, en plus de son rayon et de son équipe à gérer, remplaçait des collègues managers dans les autres rayons pendant leurs absences, y compris un congé maternité a priori prévisible, et était appelé en renfort caisses pour pallier les manques d'effectif. Ce qui n'est pas démenti par la SAS S

12<sup>ème</sup> et dernier grief : *"votre rayon a enfin fait l'objet d'une inspection sanitaire de la direction départementale de la cohésion sociale et de la protection des populations de la Haute Vienne le 29 juin 2010 qui a relevé les points suivants : dysfonctionnement en matière de personnel de denrées, de mise en place des auto-contrôles et du respect des exigences spécifiques"*

Les points négatifs relevés pour le rayon boucherie concernent la vétusté des locaux et du matériel, ce qui n'est pas de la responsabilité de Monsieur B.

La majorité des anomalies constatées concernent les autres rayons (fromagerie, charcuterie) mais non le rayon boucherie.

Monsieur B n'est pas responsable de l'insuffisance de nettoyage au niveau de la chambre froide et du quai de réception des marchandises, espace commun à tous les rayons frais : l'entretien en incombe aux services techniques du magasin

Au vu de tous ces griefs, le Conseil ne retient que la contamination à la listeria monocytogène qui soit de nature à justifier une sanction pour faute professionnelle.

Compte-tenu des mesures préventives et curatives mises en oeuvre par Monsieur B pour lutter contre toute contamination, qui lui sont d'ailleurs reprochées quand il s'agit de satisfaire rapidement le client et que la manoeuvre de désinfection ralentit le service ; compte-tenu des rapports de l'expert et de l'inspection sanitaire qui relèvent des anomalies dans l'ensemble des rayons alimentaires du magasin et pas seulement l'amplitude des horaires non régulées par l'employeur ; compte-tenu de l'absence de sanction disciplinaire et des entretiens professionnels qui vantent le professionnalisme de Monsieur B, la qualification de faute grave apparaît disproportionnée à la faute professionnelle commise.

En conséquence, compte tenu des éléments de fait et de droit, le Conseil dit et juge que Monsieur B. a fait l'objet d'un licenciement qui ne repose pas sur une faute grave, mais sur une faute professionnelle réelle et sérieuse.

Il en découle que Monsieur B. doit être réintroduit dans ses droits.

### Sur l'indemnité conventionnelle de licenciement

Monsieur B. a été privé à tort du paiement de son indemnité conventionnelle de licenciement.

La SAS S. est condamnée à lui verser au titre de l'indemnité de licenciement la somme de 26 163,61 € brut, calculée sur la base des dispositions de la Convention Collective d'Entreprise et compte tenu de son ancienneté.

### Sur la mise à pied

Attendu que la mise à pied conservatoire "doit être justifiée par l'existence d'une faute grave du salarié, rendant impossible son maintien dans l'entreprise" et qu'à l'inverse "seule la faute grave autorise le recours à la mise à pied conservatoire" (cass. Soc. 9 novembre 1985, Vlanov c. Horel)

Qu'en l'espèce, la faute grave de Monsieur B. n'est pas avérée.

En conséquence, est recevable la demande de Monsieur B. tendant à se voir indemnisé des salaires et congés payés afférents à la période de sa mise à pied soit 1 923,79 € brut, augmentés des congés payés 192,37 € brut, avec remise du bulletin de paie correspondant.

### Sur l'indemnité compensatrice de préavis et congés payés

Monsieur B. a été licencié à tort pour faute grave et privé du préavis auquel il pouvait prétendre.

Le Conseil de Prud'hommes de Limoges condamne la SAS S. à verser à Monsieur B. au titre de l'indemnité compensatrice de préavis (trois mois de salaires) la somme de 11 975,64 € bruts, augmentée des congés payés sur préavis 1 197,56 € brut, avec remise des bulletins de paie correspondants.

### Sur l'exécution provisoire

Elle est de droit par application de l'article 1454-28 du Code du Travail concernant les créances salariales, sur la base de neuf fois la moyenne des trois derniers mois de salaire, soit 3 847,59 € brut.



Pour le surplus, des condamnations, il n'y a pas lieu de l'ordonner au titre de l'article 515 du Code de Procédure Civile.

### Sur l'article 700 du Code de Procédure Civile

Il serait inéquitable de laisser à la charge de Monsieur B les frais inhérents à la procédure qu'il a engagée.

La SAS S est condamnée à lui payer la somme de 2 000 € net sur le fondement des dispositions de l'article 700 du Code de Procédure Civile.

### PAR CES MOTIFS

Le Conseil de Prud'hommes de Limoges, section **Encadrement**, statuant publiquement, **contradictoirement en premier ressort**, après en avoir délibéré conformément à la loi,

**DIT ET JUGE** que Monsieur B a fait l'objet d'un licenciement qui ne repose pas sur une faute grave, mais une faute professionnelle réelle et sérieuse.

**CONDAMNE** la SAS S à payer à Monsieur B

- 26 163,61 € (VINGT SIX MILLE CENT SOIXANTE TROIS EUROS ET SOIXANTE ET UN CENTIMES) au titre de l'indemnité conventionnelle de licenciement.

- 1 923,79 € (MILLE NEUF CENT VINGT TROIS EUROS ET SOIXANTE DIX NEUF CENTIMES) au titre du salaire dû pendant la période de mise à pied.

- 192,37 € (CENT QUATRE VINGT DOUZE EUROS ET TRENTE SEPT CENTIMES) au titre de l'indemnité de congés payés afférente.

- 11 975,64 € brut (ONZE MILLE NEUF CENT SOIXANTE QUINZE EUROS ET SOIXANTE QUATRE CENTIMES) au titre de l'indemnité de préavis.

- 1 197,56 € brut (MILLE CENT QUATRE VINGT DIX SEPT EUROS ET CINQUANTE SIX CENTIMES) au titre de l'indemnité de congés payés afférente au préavis.

**CONDAMNE** la SAS S à adresser à Monsieur B les bulletins de paie correspondant aux différentes créances, un certificat de travail portant la date d'embauche et date de fin de préavis, ainsi qu'une attestation Pôle Emploi rectifiée mise en conformité avec le présent jugement, sans qu'il y ait lieu à astreinte.

**CONDAMNE** la SAS S à verser à Monsieur B une indemnité réparatrice et compensatrice de 30 000 € pour les dépassements d'horaires "raisonnables" et le remplacement d'autres managers ou de caissière.



**CONSTATE** l'exécution provisoire de droit dans la limite de neuf fois la moyenne des trois derniers mois de salaire soit 3 847,59 € brut.

**DIT** qu'il n'y a pas lieu de l'ordonner pour le surplus au titre de l'article 515 du Code de Procédure Civile.

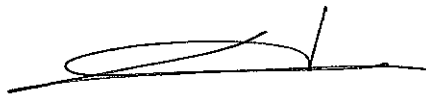
**DÉBOUTE** Monsieur B. des autres chefs de demandes.

**CONDAMNE** la SAS S. à payer à Monsieur B la somme de 2 000 € (DEUX MILLE EUROS) nets sur le fondement des dispositions de l'article 700 du Code de Procédure Civile.

**CONDAMNE** la SAS S. aux entiers dépens y compris aux frais éventuels d'exécution du jugement.

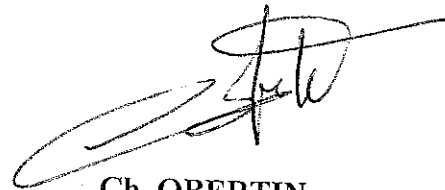
Ainsi fait, jugé et prononcé par mise à disposition au greffe le six septembre deux mille onze.

Le Greffier,



A. LAJOURMARD

La Présidente,



Ch. OBERTIN