



Cour d'appel de Grenoble, Chambre sociale section b, 6 juillet 2023, n° 21/03641

Chronologie de l'affaire

CPH Bourgoin-Jallieu 22 juin 2021	>	CA Grenoble Infirmation partielle 6 juillet 2023
--------------------------------------	---	--

Sur la décision

Référence : CA Grenoble, ch. soc. sect. b, 6 juill. 2023, n° 21/03641

Juridiction : Cour d'appel de Grenoble

Numéro(s) : 21/03641

Importance : Inédit

Décision précédente : Conseil de prud'hommes de Bourgoin-Jallieu, 21 juin 2021, N° F20/00172

Dispositif : Infirme partiellement, réforme ou modifie certaines dispositions de la décision déférée

Date de dernière mise à jour : 14 juillet 2023

Lire la décision sur le site de la juridiction

Sur les personnes

Avocat(s) :

Pierre JANOT, Elie MUSACCHIA

Parties :

S.A.R.L. SOCIETE EUROPEENNE DU MEUBLE

Texte intégral

C 9

Appel d'une décision (N° RG F 20/00172)

N° RG 21/03641

rendue par le Conseil de Prud'hommes – Formation paritaire de BOURGOIN JALLIEU

N° Portalis DBVM-V-B7F-LAIK

en date du 22 juin 2021

N° Minute :

suivant déclaration d'appel du 06 août 2021

Copie exécutoire délivrée le :

APPELANTE :

M^e Elie MUSACCHIA

S.A.R.L. SOCIETE EUROPEENNE DU MEUBLE, agissant poursuites et diligences de son représentant légal en exercice domicilié en cette qualité audit siège,

M^e Pierre JANOT

AU NOM DU PEUPLE FRANÇAIS

[Adresse 1],

COUR D'APPEL DE GRENOBLE

[Localité 4]

Ch. Sociale -Section B

représentée par M^e Elie MUSACCHIA, avocat au barreau d'AIX-EN-PROVENCE

ARRÊT DU JEUDI 06 JUILLET 2023

INTIME :

Monsieur [R] [F]

né le 28 Juillet 1964 à [Localité 7]

de nationalité Française

[Adresse 3]

[Localité 2]

représenté par M^e Pierre JANOT, avocat au barreau de GRENOBLE

COMPOSITION DE LA COUR :

LORS DU DÉLIBÉRÉ :

M. Frédéric BLANC, Conseiller faisant fonction de Président,

M^{me} Hélène BLONDEAU-PATISSIER, Conseillère,

M. Pascal VERGUCHT, Conseiller,

DÉBATS :

A l'audience publique du 24 mai 2023,

Frédéric BLANC, Conseiller faisant fonction de président chargé du rapport et M^{me} Hélène BLONDEAU-PATISSIER, Conseillère, ont entendu les parties en leurs conclusions, assistés de M^{me} Carole COLAS, Greffière, conformément aux dispositions de l'article 805 du code de procédure civile, les parties ne s'y étant pas opposées ;

Puis l'affaire a été mise en délibéré au 06 juillet 2023, délibéré au cours duquel il a été rendu compte des débats à la Cour.

L'arrêt a été rendu le 06 juillet 2023.

EXPOSE DU LITIGE' :

M. [R] [F], né le 28 juillet 1964, a reçu une promesse d'embauche de la part de la société à responsabilité limitée (SARL) Société Européenne du Meuble, pour un poste de directeur commercial en date du 29 mai 2019 moyennant un salaire fixe de 4000 euros outre une rémunération variable.

M. [R] [F] a commencé à travailler pour la SARL Société Européenne du Meuble à compter du 1er juillet 2019 sans avoir signé de contrat de travail. La SARL Société Européenne du Meuble affirme l'avoir remis à M. [R] [F] pour signature.

L'entreprise applique la convention collective du négoce de l'ameublement.

Par courrier en date du 10 septembre 2019, la SARL Société Européenne du Meuble a informé M. [R] [F] du renouvellement de sa période d'essai jusqu'au

30 décembre 2019, en affirmant que son contrat de travail du 1er juillet 2019 prévoyait une période d'essai initiale. M. [R] [F] a signé pour ce renouvellement.

Par courrier en date du 8 novembre 2019, la SARL Société Européenne du Meuble a mis fin à la période d'essai de M. [R] [F].

Par courrier en date du 6 décembre 2019, la SARL Société Européenne du Meuble a informé M. [R] [F] de la fin de sa période d'essai au 15 janvier 2020.

Par mail en date du 8 janvier 2020, la SARL Société Européenne du Meuble a informé M. [R] [F] du prolongement de sa période d'essai jusqu'au 17 janvier 2020.

En date du 21 janvier 2020, M. [R] [F] a demandé à la SARL Société Européenne du Meuble des éclaircissements quant à sa situation professionnelle.

Par la suite, M. [R] [F] a été placé en arrêt de travail.

La SARL Société Européenne du Meuble a remis à M. [R] [F] des documents de fin de contrat indiquant une rupture de la relation contractuelle au 17 janvier 2020.

Par courrier en date du 19 février 2020, M. [R] [F] a contesté auprès de la SARL Société Européenne du Meuble la réalité de sa période d'essai et la rupture de son contrat.

Par requête en date du 11 mai 2020, M. [R] [F] a saisi le conseil de prud'hommes de Bourgoin-Jallieu aux fins de faire constater le caractère abusif de la rupture de son contrat, l'exécution déloyale du contrat par l'employeur ainsi que son manquement à l'obligation de sécurité.

La SARL Société Européenne du Meuble s'est opposée aux prétentions adverses et a soulevé, in limine litis, l'incompétence territoriale du conseil de prud'hommes de Bourgoin-Jallieu.

Par jugement en date du 22 juin 2021, le conseil de prud'hommes de Bourgoin-Jallieu a' :

— rejeté l'exception d'incompétence territoriale et s'est déclaré compétent pour statuer sur le litige ;

— dit et jugé que la rupture du contrat de travail s'analyse comme un licenciement sans cause réelle et sérieuse ;

— constaté le manquement de l'employeur à l'obligation de sécurité ;

— constaté la modification unilatérale de la rémunération du salarié ;

— constaté l'irrégularité du solde de congés payés' ;

En conséquence,

— condamné la SARL Société Européenne du Meuble à verser à M. [R] [F] les sommes suivantes :

— 12.000,00 € au titre de l'indemnité de préavis

— 4.000,00 € au titre de dommage et intérêts pour licenciement sans cause réelle et sérieuse

— 4.000,00 € au titre de dommage et intérêts pour manquement à l'obligation de sécurité et exécution déloyale du contrat de travail

— 4.726,65 € au titre de rappels de salaires lié à la modification du salaire de base, outre 472,66€ au titre de congés payés afférents

— 187,27 € au titre du solde de l'indemnité de congés payés

— 18.400,00 € au titre des rappels du salaire variable, outre 1.840,00 € de congés payés afférents

— 2.000,00 € au titre de l'article 700 du code de procédure civile.

— débouté la SARL Société Européenne du Meuble de toutes ses demandes.

— condamné la SARL Société Européenne du Meuble aux entiers dépens.

La décision a été notifiée par le greffe par lettres recommandées avec accusés de réception signés à des dates non déterminables au vu des mentions figurant sur les avis de réception.

Par déclaration en date du 6 août 2021, la SARL Société Européenne du Meuble a interjeté appel à l'encontre dudit jugement.

Aux termes de ses conclusions notifiées par voie électronique le 5 novembre 2021, la SARL Société Européenne du Meuble sollicite de la cour de:

Infirmier en toutes des dispositions le jugement rendu le 22 juin 2021 par le conseil de prud'hommes de Bourgoin-Jallieu,

Vu l'article R. 1412-1 du code du travail,

Vu le lieu de rattachement de M. [R] [F],

Vu le lieu de siège social de la SARL Société Européenne du Meuble,

Déclarer incompétent territorialement le conseil de prud'hommes de Bourgoin-Jallieu au profit, soit du conseil de prud'hommes de Paris, soit du conseil de prud'hommes de Toulouse, soit du conseil de prud'hommes de Douaix, soit du conseil de prud'hommes de Limoges,

Condamner de ce fait M. [R] [F] à la somme de 4.000 € au titre des dispositions de l'article 700 du code de procédure civile,

Subsidiairement et sur le fond, sur la rupture du contrat de travail,

Juger que la rupture du contrat de travail est intervenue pendant la période d'essai,

Dès lors,

Débouter M. [R] [F] de toutes ses demandes.

Infirmier les chefs de condamnation de ce chef,

Vu les dispositions des articles L. 1234-1 et L. 1234-2 du code du travail,

Débouter M. [R] [F] de sa demande au titre d'indemnité de préavis et de congés payés sur préavis,

Vu les dispositions de l'article L. 1235-3 du code du travail,

Vu l'ancienneté de M. [R] [F] et l'effectif de la SARL Société Européenne du Meuble,

Accorder à M. [R] [F] une indemnisation à hauteur d'un demi mois de salaire, soit la somme de 2.000 €.

De ce fait,

Débouter M. [R] [F] de sa demande indemnitaire à hauteur de 16.000 € pour licenciement sans cause réelle et sérieuse,

Vu les dispositions des articles L. 4121-1 et L. 4121-2 du code du travail,

Vu l'absence de manquement à son obligation de sécurité et de loyauté de la part de la SARL Société Européenne du Meuble,

Débouter M. [R] [F] de sa demande indemnitaire de ce chef,

Débouter M. [R] [F] de l'ensemble de ses demandes au titre de rappels de salaires,

Infirmier de ses chefs la décision attaquée,

Le condamner à verser à la SARL Société Européenne du Meuble la somme de 4.000 € sur le fondement de l'article 700 du code de procédure civile, ainsi qu'aux entiers dépens.

Aux termes de ses conclusions notifiées par voie électronique le 25 janvier 2022, M. [R] [F] sollicite de la cour de:

Confirmer la décision du conseil de prud'hommes en ce qu'elle a rejeté l'exception d'incompétence territoriale soulevée par la SARL Société Européenne du Meuble et en ce qu'il s'est déclaré compétent pour statuer sur le litige de M. [R] [F].

Confirmer la décision du conseil de prud'hommes en ce qu'elle a dit et jugé que la rupture du contrat doit s'analyser en un licenciement sans cause réelle et sérieuse;

Confirmer la décision du conseil de prud'hommes en ce qu'elle a constaté le manquement de l'employeur à l'obligation de sécurité et l'exécution déloyale du contrat;

Confirmer la décision du conseil de prud'hommes en ce qu'elle a constaté la modification unilatérale de la rémunération du salarié;

Confirmer la décision du conseil de prud'hommes en ce qu'elle a constaté l'irrégularité du solde de congés payés;

En conséquence :

Condamner la SARL Société Européenne du Meuble à verser à M. [R] [F] les sommes suivantes:

— 12 000€ au titre de l'indemnité de préavis (article 7 convention collective applicable),

— 16 000€, soit 4 mois de salaire, à titre de dommage et intérêts pour licenciement sans cause réelle et sérieuse;

— 8 000€ à titre de dommages et intérêts pour manquement à l'obligation de sécurité et exécution déloyale du contrat de travail;

— 4 726,65€, outre 472,66€ de congés payés afférents au titre des rappels de salaires lié à la modification du salaire de base;

— 187,27€ pour le solde de l'indemnité de congés payés;

— 18 400€ au titre des rappels du salaire variable, outre 1 840€ de congés payés afférents';

— 2 000€ au titre de l'article 700 du code de procédure civile.

Y ajoutant

Condamner la SARL Société Européenne du Meuble à verser à M. [R] [F] 1 200€ au titre des congés payés liés à l'indemnité de préavis,

Condamner la SARL Société Européenne du Meuble à verser à M. [R] [F] 2 000€ au titre de l'article 700 pour les frais engagés en cause d'appel;

Dire et juger que l'appel principal est dilatoire et abusif;

Condamner la SARL Société Européenne du Meuble à une amende civile de 2 000€;

Condamner la SARL Société Européenne du Meuble à verser à M. [R] [F] 2 000€ de dommages et intérêts

Et aux entiers dépens.

Pour un exposé complet des moyens et prétentions des parties, il convient au visa de l'article 455 du code de procédure civile de se reporter aux conclusions des parties susvisées.

La clôture de l'instruction a été prononcée le 23 mars 2023.

L'affaire, fixée pour être plaidée à l'audience du 24 mai 2023.

EXPOSE DES MOTIFS':

Sur l'exception d'incompétence':

L'article R 1412-1 du code du travail énonce que':

L'employeur et le salarié portent les différends et litiges devant le conseil de prud'hommes territorialement compétent.

Ce conseil est :

1° Soit celui dans le ressort duquel est situé l'établissement où est accompli le travail ;

2° Soit, lorsque le travail est accompli à domicile ou en dehors de toute entreprise ou établissement, celui dans le ressort duquel est situé le domicile du salarié.

Le salarié peut également saisir les conseils de prud'hommes du lieu où l'engagement a été contracté ou celui du lieu où l'employeur est établi.

En l'espèce, l'employeur ne rapporte pas la preuve qui lui incombe que M. [F] a accompli son travail dans un ou plusieurs des établissements spécifiques de la société.

En effet, l'employeur prétend que le salarié intervenait sur l'ensemble des 3 établissements secondaires de la société.

Toutefois, la promesse d'embauche du 29 mai 2019 en qualité de directeur commercial ne vise aucun lieu de travail et prévoit la signature d'un contrat de travail à [Localité 9], la déclaration préalable à l'embauche ayant été faite aux Urssaf d'Ile de France et la visite à la médecine du travail ayant été programmée à un service de santé au travail de [Localité 9].

Le projet de contrat de travail à durée indéterminée qui est versé aux débats mais qui n'est signé par aucune des parties ne prévoit aucun lieu de travail.

L'employeur se fonde sur ses pièces n°11 et 12 correspondant à un tableau des déplacements et réservations pour M. [F], du 08 juillet 2019 au 18 janvier 2020, ainsi qu'à des justificatifs afférents mais rien n'indique que concrètement M. [F] n'exerçait ses missions de directeur commercial que dans ces trois établissements, l'employeur, qui supporte la charge de la preuve de l'exception d'incompétence, n'apportant aucune explication au fait que M. [F] a ainsi indiqué au dirigeant de l'entreprise, dans un SMS du 03 octobre 2019, qu'il avait fait la foire de [Localité 8] (Drôme) et [Localité 7] (Hérault) ou encore qu'il a procédé à des reportings pendant ses trajets d'un lieu de mission à l'autre (SMS du 02 novembre 2019, du 30 novembre 2019 et du 18 janvier 2020).

Les seules pièces produites par l'employeur à l'appui de son exception d'incompétence territoriale ne permettent dès lors aucunement de conclure que dans les faits M. [F] a exercé ses missions exclusivement dans les trois établissements secondaires de la société, les éléments aux débats accréditant en réalité le fait que M. [F] doit être considéré comme un salarié itinérant, qui a dès lors pu, à bon droit saisir le conseil de prud'hommes territorialement compétent de son domicile situé au Grand Lemps dans le département de l'Isère.

Il convient en conséquence de confirmer le jugement entrepris en ce qu'il a rejeté l'exception d'incompétence territoriale soulevée par la société Européenne du Meuble et a déclaré le conseil de prud'hommes compétent territorialement pour statuer sur le litige.

Sur la demande de rappel de salaire de base':

Premièrement, la rémunération du salarié est un élément essentiel du contrat de travail qui ne peut être modifiée sans son accord.

Deuxièmement, l'article L. 3171-4 du code du travail dispose qu'en cas de litige relatif à l'existence ou au nombre d'heures de travail effectuées, l'employeur doit fournir au juge les éléments de nature à justifier les horaires effectivement réalisés par le salarié.

Au vu de ces éléments et de ceux fournis par le salarié à l'appui de sa demande, le juge forme sa conviction après avoir ordonné, en cas de besoin, toutes les mesures d'instruction qu'il estime utiles

Si le décompte des heures de travail accomplies par chaque salarié est assuré par un système d'enregistrement automatique, celui-ci doit être fiable et infalsifiable.

En conséquence, il résulte de ces dispositions, qu'en cas de litige relatif à l'existence ou au nombre d'heures de travail accomplies, il appartient au salarié de présenter, à l'appui de sa demande, des éléments suffisamment précis quant aux heures non rémunérées qu'il prétend avoir accomplies afin de permettre à l'employeur, qui assure le contrôle des heures de travail effectuées, d'y répondre utilement en produisant ses propres éléments. Le juge forme sa conviction en tenant compte de l'ensemble de ces éléments au regard des exigences rappelées aux dispositions légales et réglementaires précitées. Après analyse des pièces produites par l'une et l'autre des parties, dans l'hypothèse où il retient l'existence d'heures supplémentaires, il évalue souverainement, sans être tenu de préciser le détail de son calcul, l'importance de celles-ci et fixe les créances salariales s'y rapportant.

Il appartient à la juridiction de vérifier si les heures supplémentaires revendiquées ont été rendues nécessaires par le travail confié au salarié, l'opposition à l'exécution de celle-ci de l'employeur se trouvant alors indifférente.

Le salarié peut revendiquer le paiement d'heures supplémentaires à raison de l'accord tacite de l'employeur.

Cet accord tacite peut résulter de la connaissance par l'employeur de la réalisation d'heures supplémentaires par le biais de fiche de pointage et l'absence d'opposition de l'employeur à la réalisation de ces heures.

Troisièmement, il résulte de l'article 1353 du code civil que celui qui se prévaut d'un engagement contractuel en supporte la charge de la preuve.

La convention de forfait ne se présument pas, l'accord des parties sur une rémunération forfaitaire ne peut résulter de la simple mention du forfait mensuel portée unilatéralement par l'employeur sur les bulletins de

salaire au cours de l'exécution du contrat, non plus que de l'acceptation par l'intéressé du salaire versé, sans protestation ni réserve pendant plusieurs mois.

La seule fixation d'une rémunération forfaitaire, sans que soit déterminé le nombre d'heures supplémentaires inclus dans cette rémunération ne permet pas de caractériser une convention de forfait.

La convention de forfait en heures doit être établie par écrit et préciser le nombre d'heures supplémentaires comprises dans le forfait.

La rémunération doit être, pour le salarié, au moins aussi favorable que celle résultant de l'application normale du taux horaire applicable aux heures accomplies, en tenant compte des majorations des heures supplémentaires incluses dans le forfait.

Quatrièmement, l'article L 3121-27 du code du travail énonce que la durée légale de travail effectif des salariés à temps complet est fixée à trente-cinq heures par semaine.

L'article L 3121-28 du même code dispose que toute heure accomplie au-delà de la durée légale hebdomadaire ou de la durée considérée comme équivalente est une heure supplémentaire qui ouvre droit à une majoration salariale ou, le cas échéant, à un repos compensateur équivalent.

En l'espèce, la promesse d'embauche fait la mention d'un salaire de base de 4000 euros.

L'employeur reconnaît qu'il s'est bien agi de la partie fixe du salaire convenu mais qu'elle aurait correspondu à une durée du travail de 173,33 heures, incluant des heures supplémentaires à hauteur de 21,66 heures par mois.

Toutefois, l'employeur ne rapporte pas la preuve qui lui incombe, qui ne saurait résulter des seuls bulletins de paie qu'il a édités, du fait que les parties ont convenu d'une convention de forfait en heures avec des heures supplémentaires contractualisées.

Le projet de contrat de travail non signé par l'une ou l'autre des parties ne comporte au demeurant aucune stipulation relative à une convention de forfait en heures.

Il s'ensuit qu'au vu de la promesse d'embauche, M. [F] a été embauché moyennant une rémunération de 4000 euros pour l'équivalent d'un temps plein de 151,67 heures.

L'employeur admet lui-même l'existence d'heures supplémentaires puisqu'il a établi des bulletins de salaire à 173,33 heures par mois (ou 151,67 heures + 21h66 heures) mais s'est abstenu de les rémunérer, procédant de surcroît à une modification unilatérale de la partie fixe du salaire à compter de septembre 2019.

Il s'ensuit qu'il y a lieu de confirmer le jugement entrepris en ce qu'il a condamné la société Européenne du Meuble à payer à M. [F] la somme de 4726,65 euros bruts à titre de rappel de salaire sur la partie fixe outre les heures supplémentaires, ainsi qu'à celle de 472,66 euros bruts au titre des congés payés afférents.

Sur le rappel de salaire au titre de la rémunération variable':

Faute pour l'employeur d'avoir fixé les objectifs avant le début de la période, la rémunération variable prévue contractuellement doit être intégralement payée.

En l'espèce, la promesse d'embauche prévoit expressément l'existence d'une part variable qui sera en fonction des objectifs fixés par la direction générale et sera composée d'une prime par point de vente de 500, 800 et 1000 euros par mois.

L'employeur invoque de manière inopérante le projet de contrat de travail produit aux débats, daté du 12 juillet 2019 alors que le contrat a commencé le 01 juillet 2019 dès lors qu'il ne rapporte pas la preuve qui lui incombe que ce document a pu être transmis au salarié avant le début de l'exercice.

Par ailleurs, les SMS produits aux débats par le salarié correspondant à des échanges qu'il a eus avec le dirigeant, s'ils évoquent des chiffres d'affaires réalisés par les points de vente, ne font aucunement ressortir que M. [F] a bien eu au plus tard avant le début de l'exercice une information claire et complète sur ses objectifs de vente fixés par la direction.

Enfin, l'employeur développe un moyen inopérant tenant à l'absence de valeur de la promesse de contrat eu égard au fait qu'il n'a pas été ensuite régularisé un contrat de travail entre les parties dans la mesure où le dirigeant ne dénie pas sa signature sur cette promesse, qui constitue dès lors une preuve suffisante des engagements de la société Européenne Meuble à l'égard de M. [F] et notamment le fait qu'il a été convenu d'une rémunération variable selon des montants chiffrés précis.

Il s'ensuit que faute pour l'employeur d'avoir fixé au préalable les objectifs au salarié dont la réalisation impacte le paiement de la rémunération variable, M. [F] a droit au paiement de l'intégralité de celle-ci.

L'employeur développe un moyen hypothétique sur le caractère énigmatique du calcul du salarié mais ne formule aucune proposition de modalités de calcul alternative alors même qu'il lui appartient de fournir à la juridiction les éléments nécessaires au calcul de la rémunération variable du salarié.

Il s'ensuit qu'il convient de confirmer le jugement entrepris en ce qu'il a condamné la société Européenne du Meuble à payer à M. [F] la somme de 18400 euros bruts à titre de rappel de salaire sur rémunération variable, outre 1840 euros bruts au titre des congés payés afférents.

Sur l'obligation de prévention et de sécurité et l'exécution loyale du contrat de travail':

Premièrement, l'employeur a une obligation s'agissant de la sécurité et de la santé des salariés dont il ne peut le cas échéant s'exonérer que s'il établit qu'il a pris toutes les mesures nécessaires et adaptées énoncées aux articles L 4121-1 et L 4121-2 du code du travail ou en cas de faute exclusive de la victime ou encore de force majeure.

L'article R 4624-10 du code du travail énonce que':

Tout travailleur bénéficie d'une visite d'information et de prévention, réalisée par l'un des professionnels de santé mentionnés au premier alinéa de l'article L. 4624-1 dans un délai qui n'excède pas trois mois à compter de la prise effective du poste de travail.

Deuxièmement, l'article L 1222-1 du code du travail énonce que le contrat de travail doit être exécuté de bonne foi.

Troisièmement, au visa des articles L 911-1 et suivants et D 911-1 et suivant du code de la sécurité sociale, l'employeur a l'obligation de faire bénéficier à ses salariés d'une mutuelle et doit en particulier leur transmettre un bulletin d'adhésion.

En l'espèce, d'une première part, l'employeur ne justifie aucunement d'avoir proposé l'adhésion à une mutuelle au salarié alors même que l'accord du 30 juin 2015 étendu pris dans le cadre de la convention collective du négoce de l'ameublement met en 'uvre cette obligation légale.

Le manquement est avéré.

D'une seconde part, alors que M. [F] a commencé son emploi le 01 juillet 2019, l'employeur ne justifie d'une convocation du salarié à la médecine du travail qu'en date du 29 janvier 2020 pour une visite au 12 mars 2020, soit après le délai réglementaire de 3 mois et même après la rupture du contrat de travail.

Si l'employeur soutient certes que la déclaration préalable à l'embauche vaut demande de visite médicale, il n'en demeure pas moins qu'il appartient à la société Européenne du Meuble de s'assurer du caractère effectif de cette visite et le cas échéant, d'engager les éventuelles actions qui s'imposent à l'encontre du service de santé au travail auquel elle est affiliée en cas de retard.

Au demeurant, il est observé que la déclaration à l'embauche a été faite auprès des Urssaf d'Ile de France avec un rattachement à l'établissement parisien alors que le service de santé au travail est à [Localité 9] dans le Nord, sans que l'employeur n'apporte d'explication sur cette discordance.

Le manquement est en conséquence retenu.

D'une troisième part, les échanges de SMS entre M. [F] et le dirigeant de la société, M. [W], permettent de retenir l'existence d'un climat social objectivement tendu et difficile, le dirigeant dépassant de manière manifeste les limites normales de son pouvoir de direction, de contrôle et de sanction dans la manière dont il a transmis des ordres ou des directives à M. [F], sans qu'il ne puisse être retenu le recours à un langage de niveau familial visant à créer émulation et motivation du directeur commercial pour favoriser l'accroissement du chiffre d'affaires ou qu'il ait pu s'agir d'échanges francs et directs entre un cadre et le dirigeant.

Le ton, les expressions et le niveau de langage utilisés traduisent au contraire un abus caractérisé du pouvoir de direction visant à rabaisser voire humilier le salarié et à

lui mettre une pression excessive ainsi que cela ressort sans conteste des messages suivants adressés par M. [W] à M. [F]':

SMS 20 septembre 2019':

«'Je nuis pas d'accord du tout à ce que vous dites il faut avoir des résultats immédiatement car vous êtes dites il faut avoir des résultats immédiatement car vous êtes sur le magasin ça c'est du baratin quand on a du monde on déballe et on vend donc vous m'apprenez rien du tout c'est l'inverse de ce que vous dites les bons vendent de suite on fait de la pub ça coute très cher je veux des résultats immédiats bouger vous on n'attend rien du tout il faut vendre de suite et tout les jours vous êtes à trois à [Localité 5] c'est inadmissible je ne suis pas là pour faire du bla bla bla il faut des commandes'».

SMS 09 octobre 2019

«'c'est votre boulot de contrôler et si il y a un souci de me prévenir ce que vous n'avez pas fait alors qu'il suffisait de m'envoyer un texto ou de me laisser un message ce que vous n'avez pas fait c'est de votre responsabilité" on perd du temps en conneries" et c'est pas efficace'»

SMS 11 octobre 2019

«'Je m'en fou de sylvain vous ne savez pas compte ni vous ni lui c'est le prix de reviens qui compte achat plus transport vous faites donc comme je vous dit il faut apprendre à compter'»

SMS 16 octobre 2019

«'() il faut former les gens c'est votre boulot est vendre et arrêtez de se poser des questions métaphysiques'»

SMS 17 octobre 2019

«'Je crois que vous avez du mal à comprendre du premier coup je n'embauche personne à [Localité 10] même pour 2 h" vous comprenez pas tout du premier coup'»

SMS 22 octobre 2019

«'débrouille vous pour encaisser les chèques clients bouger vous allez y avec [B] ou la vendeuse je ne discute pas avec ce clochard sous la contrainte il faut y aller d'urgence et vous régler le problème je vais pas faire votre volot si nous non vous me servez à rien vous devez régler les problèmes si non vous servez à quoi'».

M. [F], le destinataire des SMS, a perçu clairement le ton inadapté de son interlocuteur.

Ainsi, dans un SMS du 06 novembre 2019, il lui a répondu: «'ce n'était pas une attaque M. [W], et j'ai pas besoin de phrases humiliantes pour savoir mes résultats. Je vous envoie les comptes rendu cet après-midi.'».

Ceci n'a pas pour autant conduit M. [W] à adopter des propos plus conciliants et moins blessants puisqu'il a répondu':

«'Bonjour je vous ai demandé les chiffres par magasins et par vendeur détaillé par un chiffres global" je veux une analyse professionnel par magasins détaillés par vendeur" c'est la première fois de ma vie que je vois ça un global" c'est pas ce que je vous est demandé il faut une analyse par vendeur et par magasins si non c'est du grand bricolage" Pour St Lucia faites vous la formation urgent pour vendre de suite on pas attendre la saint glin glin il faut vendre de suite il faut former de suite et vendre de suite il faut se réveiller'»

SMS du 27 novembre 2019 à propos d'un autre salarié

«'Bonjour il s'est trompé c'est pour un autre gars c'est un con'».

La manière dont l'employeur a exercé de manière habituelle son pouvoir de direction et de contrôle à l'égard de M. [F] constitue dès lors à la fois une exécution fautive du contrat de travail mais encore un manquement à l'obligation de prévention et de sécurité dans la mesure où elle a créé objectivement un climat social pesant de nature à susciter la crainte et la peur du salarié en cas de non satisfaction des demandes du dirigeant, étant observé de surcroît, que l'employeur a fait adresser à M. [F], le 10 janvier 2020, un courriel (signature en p/o) contenant des graves accusations à son encontre «'vous indiquez dans votre e mail que je détruit tout ce que vous construisez, cependant ce n'est pas la réalité des faits. Je vous rappelle que sur le point de ventes de Feytiat, le dernier responsable et la vendeuse n'étaient pas du tout motivés par vous bien au contraire. Vous vous êtes pris la tête avec tout le monde, et la vendeuse souhaite déposer plainte contre vous pour 'harcèlement sexuel'», l'employeur ne fournissant aucun élément utile corroborant ces allégations.

D'une quatrième part, les premiers juges ont fait une exacte appréciation du préjudice subi à raison des conditions de travail dégradées auxquelles le salarié a dû faire face en lui allouant la somme de 4000 euros à titre de dommages et intérêts pour manquement à l'obligation de sécurité et exécution déloyale du contrat de travail de sorte que le jugement entrepris est confirmé à ce titre, le surplus de la demande de ce chef n'étant pas accueillie, eu égard à la durée limitée de la relation de travail.

Sur la rupture du contrat de travail':

En application de l'article L 1221-23 du code du travail, la période d'essai, ainsi que la possibilité de son renouvellement, ne se présument pas. Elles doivent être expressément prévues par le contrat de travail ou la lettre d'engagement.

En l'absence de signature par le salarié de la lettre d'engagement, la preuve de l'existence d'une période d'essai n'est pas rapportée.

En l'absence de stipulation expresse du contrat de travail, l'acceptation ultérieure par le salarié d'une prolongation de la période d'essai ne suffit pas à apporter la preuve qu'elle a été convenue.

En l'espèce, l'employeur considère que la rupture du contrat de travail intervenue selon lui le 17 janvier 2020 correspond à la rupture d'une période d'essai contractuelle qui aurait été renouvelée à deux reprises.

Cependant, la société Européenne du Meuble ne rapporte pas la preuve suffisante de l'existence d'une période d'essai contractuelle prévoyant un renouvellement dans la mesure où la promesse d'embauche, contresignée par le salarié, n'en fait pas mention et que le projet de contrat de travail produit aux débats, au demeurant daté du 12 juillet 2019 alors que la relation de travail a débuté le 01 juillet 2019, n'est signé par aucune des parties.

L'employeur se prévalant à tort d'une fraude de son cocontractant ne démontre aucunement que M. [F] aurait refusé de signer ledit projet de contrat alors qu'il n'est pas même ratifié par l'employeur, que la preuve de sa remise ne résulte d'aucune pièce produite, que le SMS du 14 décembre 2019 de M. [W] visant la période d'essai et des documents signés ne concerne manifestement pas la signature du contrat de travail débuté depuis plusieurs mois mais le second renouvellement de la période d'essai daté du 06 décembre 2019 et que les deux renouvellements de la période d'essai alléguée des 10 septembre et 06 décembre 2019 ne sauraient permettre de confirmer que les deux parties avaient convenu d'une période d'essai initiale, M. [F] indiquant systématiquement en dessous de sa signature et de la formule manuscrite «'lu et approuvé bon pour accord'» qu'il est toujours dans l'attente de la remise son contrat'; ce qui est exclusif de toute acceptation expresse et univoque du renouvellement d'une période d'essai dont la preuve n'est pas même établie.

Il s'ensuit que la rupture du contrat de travail intervenue non pas le 17 janvier 2020 comme le soutient l'employeur mais le 18 janvier 2020, la société Européenne du Meuble admettant avoir pris en charge une nuitée à [Localité 6] le 18 janvier 2020 et M. [F] justifiant avoir adressé par SMS du même jour à 20h24 à M. [W] un compte-rendu détaillé des ventes réalisées ainsi que de l'avancement de ses tâches de recrutement de personnel et produisant en outre, une attestation de M. [I], un autre salarié de l'entreprise, confirmant avoir travaillé avec lui ce jour-là, ne saurait constituer une rupture valable de période d'essai.

Il y a lieu de confirmer le jugement entrepris en ce qu'il a dit que la rupture du contrat de travail s'analyse comme un licenciement sans cause réelle et sérieuse, aucune cause réelle et sérieuse de rupture n'ayant été notifiée par écrit à M. [F], le courriel du 10 décembre 2019, écrit en p/o ne mentionnant pas une rupture et contenant des énonciations qui ne sont corroborées par aucune pièce produite ne remplissant aucunement les conditions de la notification écrite d'un licenciement fondé.

Sur les prétentions afférentes à la rupture du contrat de travail':

D'une première part, en application de l'article 7 de l'avenant du 31 mai 1995 en vigueur étendu relatif aux cadres pris en application de la convention collective, M.

[F] est en droit de revendiquer une indemnité compensatrice de préavis de 3 mois, peu important qu'il ne soit pas rapporté la preuve de la stipulation par les parties d'une période d'essai de sorte qu'il convient de condamner la société Européenne du Meuble à payer à M. [F] la somme de 12000 euros bruts de ce chef par confirmation du jugement entrepris.

D'une seconde part, au visa des articles L 3141-24 et L 3141-28 du code du travail, M. [F] avait cumulé 15 jours de droit à congés payés de juillet à décembre 2019, outre 1,37 jours en janvier 2020 et a pris 10 jours de congés payés en août et décembre d'après les bulletins de paie de sorte que l'indemnité compensatrice de congés payés non pris ressort à 1175,81 euros mais qu'il ne lui a été versé lors du solde de tout compte que 988,54 euros bruts si bien qu'il convient de confirmer le jugement entrepris en ce qu'il a condamné la société Européenne du Meuble à lui verser la somme de 187,27 euros bruts à titre de reliquat d'indemnité compensatrice de congés payés non pris.

D'une troisième part, l'article 24 de la Charte sociale européenne énonce que :

En vue d'assurer l'exercice effectif du droit à la protection en cas de licenciement, les Parties s'engagent à reconnaître :

- a) le droit des travailleurs à ne pas être licenciés sans motif valable lié à leur aptitude ou conduite, ou fondé sur les nécessités de fonctionnement de l'entreprise, de l'établissement ou du service;
- b) le droit des travailleurs licenciés sans motif valable à une indemnité adéquate ou à une autre réparation appropriée.

A cette fin les Parties s'engagent à assurer qu'un travailleur qui estime avoir fait l'objet d'une mesure de licenciement sans motif valable ait un droit de recours contre cette mesure devant un organe impartial.

Ces dispositions sont d'application directe dans le système juridique français s'agissant des modalités qu'elles prévoient pour réparer le licenciement injustifié d'un travailleur et peuvent dès lors être invoquées dans un litige entre deux particuliers en ce que :

— elles n'ont pas pour objet exclusif de régir uniquement les relations entre les Etats parties mais concernent les rapports entre un employeur et un travailleur,

— elles garantissent un droit précis, clair et inconditionnel pour le travailleur en cas de licenciement injustifié : obtenir le versement d'une indemnité adéquate ou d'une autre réparation appropriée,

— cet article ne prévoit aucune marge de manoeuvre aux Etats parties qui « s'engagent à reconnaître le droit (...) ». Par ailleurs, la partie III de la Charte précise que les Etats parties sont tenus, au-delà de la déclaration d'objectifs à atteindre, de s'engager à être liés sur un nombre minimum d'articles, tout en pouvant faire des réserves':

Partie III

Article A

— Engagements

1

Sous réserve des dispositions de l'article B ci-dessous, chacune des Parties s'engage :

A à considérer la partie I de la présente Charte comme une déclaration déterminant les objectifs dont elle poursuivra par tous les moyens utiles la réalisation, conformément aux dispositions du paragraphe introductif de ladite partie;

B à se considérer comme liée par six au moins des neuf articles suivants de la partie II de la Charte: articles 1, 5, 6, 7, 12, 13, 16, 19 et 20;

C à se considérer comme liée par un nombre supplémentaire d'articles ou de paragraphes numérotés de la partie II de la Charte, qu'elle choisira, pourvu que le nombre total des articles et des paragraphes numérotés qui la lient ne soit pas inférieur à seize articles ou à soixante-trois paragraphes numérotés.

2

Les articles ou paragraphes choisis conformément aux dispositions des alinéas b et c du paragraphe 1 du présent article seront notifiés au Secrétaire Général du Conseil de l'Europe lors du dépôt de l'instrument de ratification, d'acceptation ou d'approbation.

3

Chacune des Parties pourra, à tout moment ultérieur, déclarer par notification adressée au Secrétaire Général qu'elle se considère comme liée par tout autre article ou paragraphe numéroté figurant dans la partie II de la Charte et qu'elle n'avait pas encore accepté conformément aux dispositions du paragraphe 1 du présent article.

Ces engagements ultérieurs seront réputés partie intégrante de la ratification, de l'acceptation ou de l'approbation et porteront les mêmes effets dès le premier jour du mois suivant l'expiration d'une période d'un mois après la date de la notification.

4

Chaque Partie disposera d'un système d'inspection du travail approprié à ses conditions nationales.

Les articles H ' Relations entre la Charte et le droit interne ou les accords internationaux de cette même Charte et I Mise en oeuvre des engagements souscrits permettent clairement d'en déduire qu'il ne s'agit pas uniquement d'objectifs à atteindre mais bien d'engagements contraignants pour les Etats parties s'agissant des articles pour lesquels ils se sont estimés liés':

Les dispositions de la présente Charte ne portent pas atteinte aux dispositions de droit interne et des traités, conventions ou accords bilatéraux ou multilatéraux qui

sont ou entreront en vigueur et qui seraient plus favorables aux personnes protégées.

Article I ' Mise en 'uvre des engagements souscrits

1 Sans préjudice des moyens de mise en 'uvre énoncés par ces articles, les dispositions pertinentes des articles 1 à 31 de la partie II de la présente Charte sont mises en 'uvre par :

a la législation ou la réglementation;

b des conventions conclues entre employeurs ou organisations d'employeurs et organisations de travailleurs;

c une combinaison de ces deux méthodes;

d d'autres moyens appropriés.

(')

— l'Etat français n'a formulé aucune réserve, et notamment au titre de la partie III. Article A, ENGAGEMENTS, à la Charte sociale européenne dont il a accepté l'application de l'ensemble des articles. Si d'autres pays comme l'Allemagne, la Belgique, le Danemark, l'Espagne, la Finlande et la Suisse connaissent également des dispositifs voisins ou similaires de barèmes et/ou de plafonds d'indemnisation d'un licenciement injustifié, force est de constater que l'Allemagne a fait une déclaration le 29 mars 2021 pour dire qu'elle n'était pas liée par l'article 24, la Belgique ne s'est pas déclarée liée par ce même article, le Danemark a fait des réserves notamment sur l'article 24 dans une déclaration du 3 mai 1996 et la Suisse n'a pas signé et ratifié la Charte révisée. Le royaume d'Espagne est certes lié par l'article 24 de la Charte sociale européenne mais il sera justement vu ensuite que certaines de ses juridictions l'appliquent et ont jugé le système d'indemnisation national des licenciements injustifiés comme non conforme

— aucun acte complémentaire des Etats n'est nécessaire pour que ces stipulations produisent des effets à l'égard des particuliers dès lors que l'Etat a instauré un organe pour connaître des litiges relatifs à un licenciement allégué comme injustifié; ce qui est le cas en vertu de l'article L 1411-1 du code du travail confiant au conseil de prud'hommes, compétence pour régler les différends qui peuvent s'élever à l'occasion de tout contrat de travail soumis aux dispositions du présent code entre les employeurs, ou leurs représentants, et les salariés qu'ils emploient,

— la Charte sociale européenne à tout le moins dans sa version initiale du 18 octobre 1961 est directement visée par l'article 151 du traité de l'Union européenne

— la Charte des droits fondamentaux de l'Union européenne prévoit en son article 30 Protection en cas de licenciement injustifié':

« Tout travailleur a droit à une protection contre tout licenciement injustifié, conformément au droit de l'Union et aux législations et pratiques nationales. ».

Par ailleurs, le socle européen des droits sociaux, proclamé le 17 novembre 2017 par le Conseil de l'UE, le Parlement européen et la Commission européenne durant le Sommet social de Göteborg dispose en son principe 7 :

« (')

Avant tout licenciement, les travailleurs ont le droit d'être informés des motifs du licenciement et de bénéficier d'un délai raisonnable de préavis. Ils doivent avoir accès à des mécanismes de résolution de litiges efficaces et impartiaux et, en cas de licenciement injustifié, bénéficier d'un droit de recours ainsi que d'une indemnisation adéquate. ».

— dans une décision Syndicat CFDT de la métallurgie de la Meuse v. France, réclamation n°175/2019 cc-175-2019 du 05 juillet 2022 rendue publique le 30 novembre 2022, le Comité européen des droits sociaux, chargé de veiller à la bonne application de la Charte sociale européenne, a ainsi conclu :

« Dans ses arguments, la CFDT de la métallurgie de la Meuse indique que les réformes introduites par l'ordonnance n° 2017-1387 du 22 septembre 2017 à l'article L.1235-3 du code du travail, ainsi que sa mise en 'uvre, violent l'article 24 de la Charte.

Le Comité rappelle qu'en vertu de l'article 24.b de la Charte, les États parties doivent reconnaître le droit des travailleurs licenciés sans motif valable à une indemnité adéquate ou à une autre réparation appropriée.

Un système d'indemnisation est jugé conforme à la Charte s'il prévoit :

l'indemnisation de la perte financière encourue entre la date du licenciement et celle de la décision de l'organe de recours ;

la possibilité de réintégration du salarié ; et/ou

une indemnité d'un montant suffisamment élevé pour dissuader l'employeur et réparer le préjudice subi par la victime (Finnish Society of Social Rights c. Finlande, réclamation no 106/2014, op.cit., par. 45; Confederazione Generale Italiana del Lavoro (CGIL) c. Italie, réclamation no 158/2017, op.cit., par. 87). Les indemnités en cas de licenciement abusif doivent être à la fois proportionnelles au préjudice subi par la victime et suffisamment dissuasives pour l'employeur. (Conclusions 2016, Macédoine du Nord, article 24). Tout plafonnement qui aurait pour effet que les indemnités octroyées ne sont pas en rapport avec le préjudice subi et ne sont pas suffisamment dissuasives est contraire à l'article 24 de la Charte (Finnish Society of Social Rights c. Finlande, réclamation no 106/2014, op.cit.). En cas de plafonnement des indemnités accordées en compensation du préjudice matériel, la victime doit pouvoir demander réparation pour le préjudice moral subi par d'autres voies juridiques, et les juridictions compétentes pour accorder une indemnisation pour le préjudice matériel et moral subi doivent se prononcer dans un délai raisonnable (Conclusions 2012, Slovaquie; Conclusions 2012, Finlande).

Aux fins de l'appréciation de la présente réclamation, le Comité entend se concentrer sur la question de savoir si l'article L.1235-3 du code du travail respecte les conditions de réintégration et d'une indemnisation adéquate énoncées aux points (b) et (c) ci-dessus.

Réintégration

S'agissant de la question de la réintégration, le Comité constate qu'en droit français, la réintégration est facultative pour les licenciements sans cause réelle et sérieuse. Selon l'article L.1235-3 du code du travail, si un salarié est licencié pour une cause non réelle et sérieuse, le tribunal peut proposer qu'il soit réintégré, avec maintien de tous ses avantages acquis, et si l'une des parties s'oppose à cette réintégration, le tribunal accorde à la place au salarié une indemnité. En ce qui concerne la réintégration dans les cas de licenciements abusifs les plus graves, qui sont nuls et nonavenus, l'article L.1235-3-1 du code du travail prévoit que, dans ces cas, lorsque le salarié ne demande pas la réintégration ou que sa réintégration est impossible, le juge lui accorde une indemnité.

À cet égard, le Comité renvoie à sa décision relative à l'affaire Finnish Society of Social Rights c. Finlande, réclamation no 106/2014, op.cit., par. 55 : « bien que l'article 24 de la Charte ne fasse pas expressément référence à la réintégration, il se réfère à une indemnisation ou à une autre réparation appropriée. Le Comité considère qu'une autre réparation appropriée doit inclure la réintégration comme l'un des modes de réparation dont les juridictions internes peuvent disposer ('). Il appartient aux juridictions internes de décider si la réintégration est appropriée dans le cas d'espèce ».

Le Comité a également souligné « avoir considéré de manière constante que la réintégration doit être prévue comme mode de réparation en vertu de nombreuses autres dispositions de la Charte telle qu'interprétée par le Comité, par exemple en vertu des articles 8§2 et 27§3 » (Finnish Society of Social Rights c. Finlande, réclamation no 106/2014, op.cit., par. 55). En l'espèce, le Comité observe que la réintégration est l'un des recours possibles prévus par la loi française. Le Comité considère que tant qu'existe la possibilité pour les travailleurs licenciés sans cause réelle et sérieuse d'être réintégré au même poste ou à un poste similaire, la situation est conforme à l'article 24.b de la Charte à cet égard.

Indemnisation adéquate

En ce qui concerne la question de l'indemnisation, le Comité renvoie à Confédération Générale du Travail Force Ouvrière (CGT-FO) c. France, réclamation n° 160/2018, et Confédération générale du travail (CGT) c. France, réclamation n° 171/2018, décision sur le bien-fondé du 23 mars 2022, dans laquelle il a conclu à la violation de l'article 24.b de la Charte au motif que le droit à une indemnisation adéquate ou à toute autre réparation appropriée au sens de l'article 24.b de la Charte n'était pas garanti.

Le Comité a considéré que des plafonds d'indemnisation fixés par l'article L.1235-3 du code du travail ne sont pas suffisamment élevés pour réparer le préjudice subi par la victime et être dissuasifs pour l'employeur. En outre, le

juge ne dispose que d'une marge de man'uvre étroite dans l'examen des circonstances individuelles des licenciements injustifiés. Pour cette raison, le préjudice réel subi par le travailleur en question, lié aux circonstances individuelles de l'affaire peuvent être prises en compte de manière inadéquate et, par conséquent, ne pas être corrigées.

A cet égard, le Comité a pris connaissance de la récente décision de la Cour de cassation (Chambre Sociale, arrêt du 11 mai 2022, pourvois n° 21-14.490 et 21-15.247) qui, en rejetant la demande du requérant relative aux plafonds fixés par le code du travail, a considéré que la Charte s'inscrit dans une « logique programmatique » et que son article 24 n'a pas d'effet direct en droit français. En outre, la Cour a estimé que les décisions du Comité ne sont pas de nature juridictionnelle et ne sont donc pas contraignantes pour les Etats parties. Tout cela a conduit la Cour de cassation à conclure que l'article 24 de la Charte ne peut pas être invoqué par les travailleurs ou les employeurs dans les litiges portés devant les tribunaux.

Le Comité prend note de l'approche adoptée par la Cour de cassation. Il rappelle que la Charte énonce des obligations de droit international qui sont juridiquement contraignantes pour les États parties et que le Comité, en tant qu'organe conventionnel, est investi de la responsabilité d'évaluer juridiquement si les dispositions de la Charte ont été appliquées de manière satisfaisante. Le Comité considère qu'il appartient aux juridictions nationales de statuer sur la question en cause (in casu, une indemnisation adéquate) à la lumière des principes qu'il a énoncés à cet égard ou, selon le cas, qu'il appartient au législateur français de donner aux juridictions nationales les moyens de tirer les conséquences appropriées quant à la conformité à la Charte des dispositions internes en cause (voir *mutatis mutandis*, Confédération des entreprises suédoises c. Suède, réclamation n° 12/2002, décision sur le bien-fondé du 22 mai 2003, par. 43).

Le Comité considère à la lumière de l'ensemble des éléments ci-dessus que, du fait que dans l'ordre juridique interne français, l'article 24 ne peut être directement appliqué par les juridictions nationales pour garantir une indemnisation adéquate aux travailleurs licenciés sans motif valable, le droit à une indemnité au sens de l'article 24.b de la Charte n'est pas garantie en raison des plafonds fixés par l'article L.1235-3 du code du travail.

Le Comité dit qu'il y a violation de l'article 24.b de la Charte à cet égard.'».

Il s'évince de cette décision du Comité chargé par l'accord international de vérifier la bonne application par les Etats parties de la Charte sociale européenne et notamment de son article 24 que celle-ci énonce des obligations juridiquement contraignantes et non uniquement des principes et des objectifs lorsqu'un Etat partie s'est déclaré lié par cette disposition et qu'il appartient «aux juridictions nationales de statuer sur la question en cause (in casu, une indemnisation adéquate) à la lumière des principes qu'il a énoncés à cet égard ou, selon le cas, qu'il appartient au législateur français de donner aux

juridictions nationales les moyens de tirer les conséquences appropriées quant à la conformité à la Charte des dispositions internes en cause'».

— il y a lieu de relever que dans un arrêt en date du 10 février 2014, le Conseil d'Etat français (recours n° 358992) a jugé que:

«4. Considérant, en premier lieu, qu'il résulte des stipulations de l'article 2 de la convention internationale du travail n° 158 de l'Organisation internationale du travail que les Etats signataires disposent de la faculté d'exclure du champ d'application de la convention certaines catégories de travailleurs soumis à un régime spécial ; qu'il ressort des pièces du dossier, et notamment des documents produits par le ministère des affaires étrangères, que la France a fait usage de cette faculté, à l'occasion de la remise de son premier rapport d'application de la convention en octobre 1991, en excluant du champ d'application de la convention les salariés du secteur public relevant « d'un statut spécifique d'origine réglementaire ou législative » ; que, dès lors, les agents des chambres de métiers étant soumis à un tel statut spécifique arrêté par les textes d'application de la loi du 10 décembre 1952, M. B... ne peut utilement contester la légalité des dispositions des articles 7 et 15 de la décision attaquée en ce qu'elles autorisent le licenciement d'un secrétaire général pour perte de confiance, en invoquant la méconnaissance des stipulations de cette convention ;

5. Considérant, en second lieu, qu'aux termes de l'article 24 de la Charte sociale européenne : " En vue d'assurer l'exercice effectif du droit à la protection en cas de licenciement, les Parties s'engagent à reconnaître : / a. le droit des travailleurs à ne pas être licenciés sans motif valable lié à leur aptitude ou conduite, ou fondé sur les nécessités de fonctionnement de l'entreprise, de l'établissement ou du service ; / b. le droit des travailleurs licenciés sans motif valable à une indemnité adéquate ou à une autre réparation appropriée. / A cette fin les Parties s'engagent à assurer qu'un travailleur qui estime avoir fait l'objet d'une mesure de licenciement sans motif valable ait un droit de recours contre cette mesure devant un organe impartial » ; que ces stipulations, dont l'objet n'est pas de régir exclusivement les relations entre les Etats et qui ne requièrent l'intervention d'aucun acte complémentaire pour produire des effets à l'égard des particuliers, peuvent être invoquées utilement par M. B... pour contester la légalité des articles 7 et 15 de la décision contestée en ce qu'ils permettent le licenciement d'un secrétaire général d'une chambre de métiers pour « perte de confiance mettant en cause le bon fonctionnement de l'établissement » ; qu'eu égard aux responsabilités exercées par le secrétaire général d'une chambre de métiers, aux relations de confiance qu'il doit nécessairement entretenir avec les élus de la chambre et leur président, afin que le bon fonctionnement de l'établissement public puisse être assuré, le motif de licenciement pour perte de confiance prévu par les dispositions contestées constitue, sous le contrôle du juge, un « motif valable » au sens des stipulations précitées de l'article 24 de la Charte sociale européenne ; ».

Aucune justification objective ne permet de traiter différemment le licenciement d'un salarié du secteur privé de celui d'un agent public qui peut invoquer l'applicabilité de l'article 24 de la Charte sociale européenne dans un conflit individuel avec son employeur.

— la Cour constitutionnelle italienne a considéré que l'Italie était liée de manière contraignante par l'article 24 de la Charte sociale européenne qu'elle avait signée et ratifiée lorsqu'elle a déclaré non conforme une loi ayant instauré un plafonnement des indemnités de licenciements injustifiés par référence à l'article 24 de la Charte sociale européenne et à son interprétation donnée par le Comité des droits sociaux dans la réclamation concernant la législation finlandaise (Cour Constitutionnelle Italienne décision 25 septembre 2018).

En outre, dans une décision du 29 mars 2022 (270/2022), le Tribunal Suprême espagnol, dans un litige ne concernant certes pas l'indemnisation d'un licenciement injustifié, a directement fait référence à l'article 24 de la Charte sociale européenne révisée. (septièmement, point 4).

Surtout, dans une décision en date du 30 janvier 2023, le tribunal supérieur de justice de Catalogne (n°6219/2022 SJS, Barcelona, núm. 6, 02-11-2021 (proc. 359/2020).STSJ CAT 2/2023) a directement fait application notamment de l'article 24 de la Charte sociale européenne pour allouer une indemnisation supérieure au plafond prévu par la loi espagnole, considérant l'indemnisation clairement insuffisante (941,78 euros légalement dus contre 4435,08 euros alloués) en faisant référence à un nombre chaque fois plus important de décisions qui admettent la possibilité d'une indemnisation supérieure à celle fixée par la loi nationale (SSTSJ Cataluña 23.04.2021 (núm. Rec. 5233/2020) et 6762/2021, 14.07.2021)).

Une réclamation a d'ailleurs été enregistrée par le Comité des droits sociaux s'agissant de la législation espagnole d'indemnisation des licenciements. (Unión General de Trabajadores (UGT) c. Espagne Réclamation n° 207/2022). La réclamation a été enregistrée le 24 mars 2022. Elle porte sur l'article 24 de la Charte sociale européenne révisée. L'UGT allègue que la législation espagnole relative aux licenciements individuels sans cause (article 56 du décret royal législatif n° 2/2015 du 23 octobre 2015 approuvant le texte révisé de la loi sur le Statut des travailleurs et l'article 110 de la loi n° 36/2011 du 10 octobre 2011 réglementant la juridiction sociale) ainsi que la législation subséquente sont contraires à l'article 24 de la Charte en ce qu'elles prévoient un système de calcul légalement prédéterminé ne permettant ni de moduler l'indemnisation légalement prévue ou évaluée pour qu'elle corresponde à la totalité du préjudice subi, ni de garantir son effet dissuasif.

Une autre réclamation a été enregistrée le 18 novembre 2022 avec le même objet. (n° 218/2022 Confederación Sindical de Comisiones Obreras (CCOO) c. Espagne).

Il n'existe aucune justification objective au fait qu'une même norme internationale ayant fait l'objet d'une signature et d'une ratification par différents Etats comme

la Charte sociale européenne puisse être invocable directement par un plaignant dans un litige entre particuliers dans certains Etats et pas dans un autre et ce d'autant plus que cette invocabilité a été reconnue en France par l'ordre juridictionnel administratif dans un litige entre un agent public et son employeur et que le Comité européen des droits sociaux a rappelé dans sa décision précitée que l'article 24 de la Charte sociale européenne n'énonçait pas de simples objectifs à atteindre mais constituait une disposition contraignante pour les Etats Parties qu'il appartenait aux juridictions de mettre en 'uvre et ce, dans l'hypothèse où l'Etat s'est estimé lié par cette disposition.

Le Comité a certes avancé l'alternative selon laquelle «il appartient au législateur français de donner aux juridictions nationales les moyens de tirer les conséquences appropriées quant à la conformité à la Charte des dispositions internes en cause'».

Il s'agit toutefois du contrôle de conventionalité des lois prévu par l'article 55 de la Constitution du 4 novembre 1958 dont la compétence revient au juge et qui l'autorise à laisser inappliquée une loi contraire à un engagement international signé et ratifié par la France. (Cass.24 mai 1975, 73-13.556, Publié au bulletin).

D'une seconde part, les barèmes énoncés à l'article L 1235-3 du code du travail sont manifestement contraires à l'article 24 de la Charte sociale européenne en ce qu'ils ne permettent pas, ainsi que l'a indiqué à plusieurs reprises le Comité des droits sociaux, une indemnisation adéquate du salarié ayant fait l'objet d'un licenciement sans cause réelle et sérieuse dans toutes les situations eu égard aux plafonds instaurés en fonction de l'ancienneté et du salaire, particulièrement faibles pour les anciennetés les moins élevées.

Tout au plus, la législation française met en 'uvre un mécanisme à vocation dissuasive des licenciements injustifiés en permettant en application de l'article L 1235-4 du code du travail à la juridiction de condamner l'employeur à rembourser à l'organisme social les indemnités chômage dans la limite de 6 mois d'indemnités perçues dont l'effectivité est pour autant largement amoindrie par l'exception très large énoncée à l'article L 1235-5 du même code mais ne respecte pas la seconde condition cumulative tenant à la prise en compte de l'ensemble des circonstances particulières de l'espèce pour la détermination d'une indemnité adéquate puisque les seuls critères sont le salaire et l'ancienneté avec une fourchette particulièrement resserrée pour les petites et moyennes anciennetés.

Il est ainsi observé qu'alors que la législation prévoyait antérieurement un minimum d'indemnisation équivalent à 6 mois de salaire pour les salariés de plus de 2 ans d'ancienneté et employés dans une entreprise comptant plus de 11 salariés, le juge étant dans les autres cas souverain dans l'appréciation du préjudice subi, l'indemnité maximale est de 3,5 mois d'équivalent de salaire pour 2 ans d'ancienneté, de 4 pour 3 ans d'ancienneté et il est instauré un plafond de 6 mois d'équivalent de salaire à 5 ans d'ancienneté.

D'ailleurs, dans son dernier rapport de décembre 2021, le Comité d'évaluation des ordonnances du 22 septembre 2017 relatives au dialogue social et aux relations de travail sous l'égide de France Stratégie (lettre de mission de Mme la ministre du travail du 28 septembre 2017 désignant Mme [L], M. [N] et M. [S] pour présider un Comité chargé d'évaluer les effets économiques et sociaux des ordonnances du 24 septembre 2017) a relevé :

« 2.3.

Un effet de resserrement des montants des indemnités, qui concerne plus particulièrement les salariés avec des anciennetés assez faibles

Dans le cadre d'un appel à projets de recherche (APR 1) financé par la Dares sur l'impact des ordonnances sur les relations individuelles de travail et sur la gestion de l'emploi, une équipe coordonnée par [Z] [C] et [T] [M] (voir annexe 3 sur présentation de la recherche et de la méthodologie) s'intéresse notamment à cette question. Les auteurs ont présenté au Comité le 30 septembre 2021 des premiers résultats de leur recherche, qui repose sur l'analyse d'un échantillon d'arrêts de cours d'appel concernant des affaires antérieures (pour 240 arrêts datant d'octobre 2019 et octobre 2020) ou postérieures à l'instauration du barème (pour 106 arrêts datant de février et mars 2021). Pour constituer ces échantillons, les décisions de cours d'appel ont été sélectionnées à partir de mots clés (les articles du code du travail relatifs à l'indemnité de licenciement sans cause réelle et sérieuse). Ce qui donnait pour chaque mois, en moyenne, un corpus d'environ 400 arrêts de cours d'appel. Pour la période ante-barème, le choix a ensuite été fait de retenir les deux mois les plus « neutres » quant à l'activité de cour d'appel (les mois d'octobre) et de sélectionner les premiers arrêts par ordre de numérotation de JURICA pour garantir le caractère aléatoire de l'échantillon. Pour la période post-barème, il a fallu sélectionner des arrêts suffisamment tardifs (février, mars 2021) pour qu'ils portent sur des licenciements prononcés après le 23 septembre 2017 (date de mise en 'uvre du barème). L'analyse et la comparaison des arrêts font ressortir différents constats relatifs au montant des indemnités de licenciement sans cause réelle et sérieuse fixées par les cours d'appel. Tout d'abord, pour les arrêts postérieurs à la mise en place du barème, le barème est globalement appliqué par les juges (même s'il y a encore des incertitudes juridiques sur la conventionalité du barème).

Pour ces affaires, seuls 9 arrêts ont accordé des indemnités supérieures au plafond (environ 10 %) et 3 arrêts un montant inférieur au plancher. En conséquence, on constate logiquement un resserrement des montants des indemnités versées entre ces plancher et plafond.

Avant application du barème, en moyenne les salariés gagnant en appel reçoivent une indemnité de licenciement sans cause réelle et sérieuse de 7,9 mois de salaire brut et en médiane de 6,5 mois. La taille de l'entreprise, l'ancienneté, l'âge et le sexe du salarié influent sur ces montants. Si l'on compare les montants décidés alors avec les planchers et plafonds fixés ensuite par l'ordonnance, 44 % de l'échantillon se situent dans cette

fourchette et 55 % de ces indemnités étaient supérieures au plafond. Ces indemnités supérieures au plafond concernaient pour 63 % des salariés ayant moins de 5 ans d'ancienneté et quasiment tous les salariés ayant entre 2 ans et 5 ans d'ancienneté, dans les entreprises d'au moins 11 salariés, qui étaient à l'époque concernés par le plancher de 6 mois de salaires minimum. Ce sont donc les salariés ayant une ancienneté inférieure à 5 ans qui sont les plus susceptibles d'être concernés par la mise en place du plafond.

Après mise en 'uvre du barème, si on compare en mois de salaires avec la période ante-ordonnances, l'indemnité moyenne de licenciement sans cause réelle et sérieuse apparaît légèrement plus faible (6,6 mois de salaires) ainsi que la médiane (6 mois). Le minimum est plus élevé en 2021, le maximum moins élevé et l'écart-type est réduit. Les écarts de niveau d'indemnisation les plus importants entre les deux périodes le sont pour les deux tranches d'ancienneté inférieure à 5 ans, confirmant que ce sont ces salariés les plus affectés par le barème.

Si on prend en compte l'ensemble des indemnités versées, on constate également que pour ces arrêts les indemnités de licenciement sans cause réelle et sérieuse représentent en moyenne 50 % du montant total des indemnités versées (le reste pouvant être constitué d'indemnités légales de licenciement, d'indemnités de congés payés ou de préavis, ou de rappels de salaires), alors que le pourcentage était de 64 % pour la période ante-ordonnances. Selon les auteurs, « ce changement dans la structure des indemnités globales en cour d'appel pourrait être expliqué par deux effets : le plafonnement des indemnités de licenciement sans cause réelle et sérieuse (ILSCRS) dû au barème et la hausse des indemnités légales, tous deux introduits par l'ordonnance de 2017 ». Si cette évolution se confirmait, elle pourrait traduire un « intérêt financier à agir » se déportant sur l'indemnité légale de licenciement, notamment dans le cas de contestation du caractère « grave » de la faute, et les demandes de rappel de salaires. Cette remarque est à rapprocher d'une autre partie de la recherche en cours qui est une analyse statistique des licenciements sur la période 2015-2019. Cette analyse fait apparaître, à ce stade, qu'au sein des licenciements pour motifs personnels, la part des licenciements pour « faute grave et lourde » pourrait être en augmentation depuis 2017, peut-être sous le double effet de l'augmentation de l'indemnité légale prévue par les ordonnances qui n'est pas versée dans ce type de licenciement et du moindre coût attendu d'un contentieux de ces licenciements, en lien avec le barème. À ce stade, ces premiers résultats sont encore très provisoires et nécessiteront des travaux complémentaires pour les confirmer ou les infirmer.

(')

2.4. Enseignements et perspectives pour la suite de l'évaluation

Les premiers éléments de conclusion de ces travaux montrent donc que le barème est majoritairement appliqué par les juges et qu'il a un effet maximal à la baisse sur le montant des indemnités pour les salariés ayant entre 2 ans et 5 ans d'ancienneté dans les entreprises

de 11 salariés ou plus. Ce sont pour ces salariés que l'intérêt (financier) à agir s'affaiblirait d'abord. L'effet est moindre pour les salariés ayant une ancienneté au-delà de 5 ans.

Cette étude relève aussi qu'il y a relativement peu d'écarts entre les décisions des CPH et les cours d'appel (où siègent des juges professionnels), y compris avant l'instauration du barème. Sur le panel d'arrêtés concernant des affaires antérieures à 2017, et pour les 107 arrêts pour lesquels le montant de l'indemnité initial est mentionné, la moitié des indemnités versées en cour d'appel sont d'un montant équivalent à celles décidées en première instance dans les conseils des prud'hommes, l'autre moitié se partageant également entre montants inférieurs (25 %) et montants supérieurs (26 %)».

Les premières études de l'application concrète des barèmes confirment en conséquence qu'ils ne permettent pas une indemnisation adéquate des licenciements sans cause réelle et sérieuse en particulier, mais pas exclusivement, pour les salariés ayant une ancienneté faible ou réduite.

En conséquence, sans qu'il soit nécessaire d'étudier le moyen tiré de l'inconventionnalité du barème au regard de l'article 10 de la convention OIT n°158, eu égard à l'applicabilité directe de l'article 24 la Charte sociale européenne et au fait que les barèmes d'indemnisation prévus par l'article L 1235-3 du code du travail ne garantissent pas au salarié licencié de manière injustifiée, hors les cas de nullités, une indemnité adéquate, en l'espèce avec un plafond équivalent à un 1 mois de salaire au maximum, il y a lieu d'écarter purement et simplement ceux-ci et d'apprécier souverainement les éléments de préjudice suivants pour déterminer une indemnité adéquate réparant, en l'absence de réintégration, le préjudice subi à raison du licenciement sans cause réelle et sérieuse':

— au jour de la rupture injustifiée de son contrat de travail, M. [F] avait 55 ans et justifie par deux ordonnances médicales des 28 janvier et 13 février 2020 de la prescription concomitante d'anxiolytiques

— il produit un relevé Pôle emploi faisant état du versement de l'ARE d'avril à septembre 2020 et s'abstient certes de fournir des éléments sur sa situation ultérieure au regard de l'emploi. Toutefois, il développe un moyen de fait particulièrement pertinent mettant en évidence que s'il avait continué à travailler d'avril à septembre 2020, il aurait perçu 24000 euros bruts de salaire fixe, sans préjudice du versement d'une rémunération variable alors qu'il n'a bénéficié au titre de l'allocation Pôle emploi que de 12745 euros, soit un différentiel de plus de 11000 euros.

Nonobstant une ancienneté assez faible, le préjudice à raison de la perte injustifiée de l'emploi, même sur une période proche de la fin de la rupture injustifiée du contrat de travail est particulièrement significatif.

Il s'ensuit que l'indemnité adéquate à raison du licenciement sans cause réelle et sérieuse est évaluée à l'équivalent de 3 mois de salaire.

Infirmant le jugement entrepris, il convient de condamner la société Européenne du Meuble à payer à M. [F] la somme de 12000 euros bruts à titre de dommages et intérêts pour licenciement sans cause réelle et sérieuse, le surplus de la demande de ce chef étant rejeté.

Sur la demande indemnitaire pour appel abusif':

Au visa de l'article 559 du code de procédure civile, quoique la société Européenne du Meuble succombe en son appel, la procédure d'appel ne saurait être jugée abusive dès lors que M. [F] a interjeté appel incident, qui a d'ailleurs été pour partie jugé fondé.

Il convient en conséquence de débouter M. [F] de sa demande indemnitaire pour appel principal dilatoire ou abusif.

Sur les demandes accessoires':

L'équité commande de confirmer l'indemnité de procédure de 2000 euros allouée par les premiers juges et d'accorder à M. [F] une indemnité complémentaire de procédure de 500 euros.

Le surplus des prétentions des parties au titre de l'article 700 du code de procédure civile est rejeté.

Au visa de l'article 696 du code de procédure civile, confirmant le jugement entrepris et y ajoutant, il convient de condamner la société Européenne du Meuble, partie perdante, aux dépens de première instance et d'appel.

PAR CES MOTIFS';

La cour, statuant publiquement, contradictoirement et après en avoir délibéré conformément à la loi';

CONFIRME le jugement entrepris en toutes ses dispositions sauf s'agissant de celle relative aux dommages et intérêts pour licenciement sans cause réelle et sérieuse

Statuant à nouveau du chef infirmé et y ajoutant,

CONDAMNE la société Européenne du Meuble à payer à M. [F] la somme de douze mille euros (12000 euros) bruts à titre de dommages et intérêts pour licenciement sans cause réelle et sérieuse

DÉBOUTE M. [F] du surplus de sa demande au titre du licenciement sans cause réelle et sérieuse

CONDAMNE la société Européenne du Meuble à payer à M. [F] une indemnité complémentaire de procédure de 500 euros

REJETTE le surplus des prétentions des parties au titre de l'article 700 du code de procédure civile

CONDAMNE la société Européenne du Meuble aux dépens d'appel.

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

Signé par M. Frédéric BLANC, Conseiller faisant fonction de Président de section, et par M^{me} Carole COLAS, Greffière à laquelle la minute de la décision a été remise par le magistrat signataire.
La Greffière Le Président