

**COUR D'APPEL D'AIX EN PROVENCE**  
**9e Chambre A**

**ARRÊT AU FOND**  
**DU 13 OCTOBRE 2017**

N° 2017/492

Rôle N° 15/17932

Décision déferée à la Cour :

Jugement du Conseil de Prud'hommes - Formation paritaire de MARSEILLE - section C - en date du 01 Octobre 2015, enregistré au répertoire général sous le n° 13/02890

C/

**SARL**  
**MARIANNE-L'AS DU**  
**FELHAFEL**

**APPELANT**

**Monsieur**

comparant en personne, assisté de Me Juliette GOLDMANN, avocat au barreau de MARSEILLE substitué par Me Cedric HEULIN, avocat au barreau de MARSEILLE

**INTIMEE**

**SARL MARIANNE-L'AS DU FELHAFEL**, demeurant 5, rue Lulli - 13001 MARSEILLE

représentée par Me Fabienne BENDAYAN-CHETRIT, avocat au barreau de MARSEILLE

Grosse délivrée

le :

à : **16 OCT. 2017**

- Me Juliette  
GOLDMANN, avocat  
au barreau de  
MARSEILLE

\*\_\*\_\*\_\*\_\*

- Me Fabienne  
BENDAYAN  
CHETRIT, avocat au  
barreau de  
MARSEILLE

Copie certifiée conforme délivrée aux parties le :

**16 OCT. 2017**

**COMPOSITION DE LA COUR**

L'affaire a été débattue le **11 Septembre 2017** en audience publique devant la Cour composée de :

Monsieur David MACOUM, Conseiller faisant fonction de Président  
Mme Nathalie FRENOY, Conseiller  
Mme Stéphanie BOUZIGE, Conseiller

qui en ont délibéré

**Greffier lors des débats** : Mme Pascale ROCK.

Les parties ont été avisées que le prononcé de la décision aurait lieu par mise à disposition au greffe le 13 Octobre 2017.

**ARRÊT**

Contradictoire,

Prononcé par mise à disposition au greffe le 13 Octobre 2017

Signé par Monsieur David MACOUM, Conseiller faisant fonction de Président et Monsieur Kamel BENKHIRA, greffier auquel la minute de la décision a été remise par le magistrat signataire.

\*\_\*\_\*\_\*\_\*\_\*\_\*\_\*\_\*\_\*

Monsieur [REDACTED] a été engagé par la SARL MARIANNE L'AS DU FELHAFEL suivant contrat de travail à durée indéterminée, dit "contrat nouvelle embauche", à temps partiel à compter du 11 septembre 2006 en qualité de "surveillant chômeur".

Par avenant du 1<sup>er</sup> septembre 2007, il occupera les fonctions de cuisinier à temps plein.

La convention collective applicable à la relation salariale est celle de la restauration rapide.

Le contrat de travail s'est trouvé suspendu par un arrêt de travail pour maladie débutant le 6 avril 2013 et régulièrement prolongé jusqu'au mois de mars 2014.

A l'issue de la deuxième visite médicale de reprise du 10 avril 2014 et après étude de poste et des conditions de travail réalisée par le médecin du travail, Monsieur [REDACTED] a été déclaré "inapte à la reprise dans ce même contexte psychosocial".

Par lettre du 10 mai 2014, il a été licencié pour inaptitude et impossibilité de reclassement.

Entre temps, soit le 14 juin 2013, Monsieur [REDACTED] a saisi le conseil de prud'hommes de Marseille d'une demande de résiliation judiciaire du contrat de travail aux torts de l'employeur.

Par jugement du 1<sup>er</sup> octobre 2015, le conseil de prud'hommes a dit que la SARL MARIANNE L'AS DU FELHAFEL avait satisfait à l'ensemble de ses obligations légales et conventionnelles, a débouté Monsieur [REDACTED] de toutes ses demandes, a dit n'y avoir lieu à appliquer les dispositions de l'article 700 du code de procédure civile et a condamné Monsieur [REDACTED] aux dépens.

Monsieur [REDACTED] a régulièrement interjeté appel de ce jugement le 12 octobre 2015.

Suivant écritures soutenues et déposées à l'audience, il demande à la cour de l'infirmier en toutes ses dispositions et statuant à nouveau de :

#### **Sur l'exécution du contrat de travail,**

- dire qu'il y a lieu à rappel de rémunération au titre de salaires illégalement retenus et d'heures supplémentaires accomplies non rémunérées,
- en conséquence, condamner la SARL MARIANNE L'AS DU FELHAFEL à payer les sommes de
  - \* 2 367,17 € à titre de rappel de salaire sur les retenues illégales,
  - \* 236,71 € au titre des congés payés afférents,
  - \* 25 638,96 € à titre de rappel de salaire pour heures supplémentaires accomplies,
  - \* 2 563,90 € au titre des congés payés afférents,
- dire que la SARL MARIANNE L'AS DU FELHAFEL a violé les dispositions légales et conventionnelles relatives à la durée du travail,
- en conséquence, la condamner à payer les sommes de
  - \* 5 000 € à titre de dommages-intérêts pour dépassement du contingent annuel d'heures supplémentaires,
  - \* 5 000 € à titre de dommages-intérêts pour violation des dispositions conventionnelles relatives aux repos hebdomadaire et quotidien,
  - \* 2 000 € à titre de dommages-intérêts pour préjudice distinct résultant du non-respect de la durée maximale de travail hebdomadaire,
- dire que la SARL MARIANNE L'AS DU FELHAFEL a manqué à son obligation de sécurité de résultat et en conséquence la condamner à payer la somme de 5 000 € nets à titre de dommages-intérêts en réparation du préjudice subi,

#### **Sur la rupture du contrat de travail,**

- prononcer, en conséquence des manquements graves de la SARL MARIANNE L'AS DU FELHAFEL, la résiliation judiciaire du contrat de travail à ses torts exclusifs,
- dire que la résiliation judiciaire produit les effets d'un licenciement sans cause réelle et sérieuse à la date du licenciement, soit du 10 mai 2014,
- subsidiairement, dire le licenciement sans cause réelle et sérieuse, l'inaptitude résultant des agissements fautifs de l'employeur,
- à titre infiniment subsidiaire, dire le licenciement sans cause réelle et sérieuse par manquement de

- l'employeur à son obligation de reclassement,
- en conséquence, condamner la SARL MARIANNE L'AS DU FELHAFEL à payer les sommes de
    - \* 4 462,80 € à titre d'indemnité compensatrice de préavis,
    - \* 446 € à titre de congés payés afférents,
    - \* 26 776,80 € nets au titre d'indemnité pour licenciement sans cause réelle et sérieuse,
  - dire que la SARL MARIANNE L'AS DU FELHAFEL a eu recours au travail dissimulé et en conséquence, la condamner à la somme de 13 388,40 € à titre d'indemnité sur le fondement de l'article L8223-1 du code du travail,
  - ordonner la délivrance, sous astreinte, des bulletins de paie en fonction des rappels de salaire qui seront judiciairement fixés, des bulletins de paie depuis avril 2013 jusqu'à la rupture du contrat de travail en mai 2014, du certificat de travail et de l'attestation Pôle Emploi,
  - enjoindre à la SARL MARIANNE L'AS DU FELHAFEL d'avoir à régulariser, sous astreinte, sa situation auprès des organismes sociaux,
  - ordonner la capitalisation des intérêts à compter de la demande en justice,
  - condamner la SARL MARIANNE L'AS DU FELHAFEL à payer la somme de 2 500 € sur le fondement de l'article 700 du code de procédure civile ainsi que les entiers dépens.

Suivant écritures soutenues et déposées à l'audience, la société intimée demande à la cour de:

- confirmer le jugement du conseil de prud'hommes et de débouter Monsieur [ ] de l'ensemble de ses demandes,
- à titre subsidiaire, dire que son licenciement repose sur une cause réelle et sérieuse,
- condamner Monsieur [ ] à payer la somme de 2 500 € sur le fondement de l'article 700 du code de procédure civile ainsi que les entiers dépens.

Pour plus ample exposé des faits et moyens des parties, il est renvoyé aux écritures déposées et réitérées oralement à l'audience.

#### MOTIFS DE LA DECISION

Il est de principe qu'en cas d'action en résiliation judiciaire suivie, avant qu'il ait été définitivement statué, d'un licenciement, il appartient au juge d'abord de rechercher si la demande de résiliation judiciaire était justifiée et seulement ensuite le cas échéant de se prononcer sur le licenciement notifié par l'employeur.

Par application des articles 1224 et 1227 du code civil, le salarié est admis à demander la résiliation judiciaire du contrat de travail en cas d'inexécution par l'employeur des obligations découlant du contrat.

Les manquements de l'employeur susceptibles de justifier la résiliation judiciaire à ses torts doivent être établis par le salarié et d'une gravité suffisante pour empêcher la poursuite du contrat de travail.

Pour apprécier la gravité des faits reprochés, le juge n'a pas à se placer à la date d'introduction de la demande de résiliation judiciaire et doit tenir compte de leur persistance jusqu'au jour du licenciement et des circonstances intervenues jusqu'alors.

En l'espèce, Monsieur [ ] invoque plusieurs manquements de l'employeur à l'appui de sa demande en résiliation judiciaire de son contrat de travail.

#### **- Sur le manquement tenant à des retenues sur salaire injustifiées pour fermeture de l'établissement**

Monsieur [ ] soutient que la SARL MARIANNE L'AS DU FELHAFEL lui imposait des prises de congés payés pour cause de fermeture de l'établissement pendant les fêtes religieuses alors qu'il n'avait pas encore acquis de droit à congés, qu'il n'avait pas donné son accord exprès à ces prises de congés anticipés et que ni le contrat de travail ni la convention collective ne prévoit de disposition en la matière. Il s'agit, selon lui, d'un manquement de l'employeur justifiant la résiliation du contrat de travail et l'allocation du rappel de salaire correspondant.

La SARL MARIANNE L'AS DU FELHAFEL fait valoir que la prise de congés découle d'une prérogative de l'employeur qui peut parfaitement fermer son établissement en raison des fêtes juives, celui-ci n'ayant pas à assurer la rémunération des salariés fraîchement arrivés à défaut de disposition conventionnelle prévoyant l'inverse; que les congés pouvaient être pris par anticipation dès lors que Monsieur [redacted] avait donné son accord, cet accord résultant nécessairement de sa pratique religieuse qui lui imposait de ne pas travailler les jours de Chabbat et de fêtes religieuses chômées, de ses fonctions de "surveillant-chômeur" qui ne pouvaient être exercées que par un pratiquant ayant reçu un agrément du Consistoire, de sa connaissance de cette pratique entérinée depuis son entrée en fonction, de ses propres écritures dans lesquelles il reconnaît qu'il prenait ses congés par anticipation et de ses déclarations faites lors de l'audience du conseil de prud'hommes dans lesquelles il confirme qu'il était parfaitement informé des pratiques de fermeture de l'établissement et des conditions de travail en cuisine.

Par ailleurs, concernant la demande de rappel de salaire pour la période du mois d'août 2012, la SARL MARIANNE L'AS DU FELHAFEL indique que Monsieur [redacted] ne s'est pas présenté à son poste malgré le refus de l'employeur de lui accorder des congés de sorte que cette absence a été déduite de son salaire.

Concernant la demande de rappel de salaire afférent à la période du 25 mars au 31 mars 2013 au cours de laquelle Monsieur [redacted] a été absent, la SARL MARIANNE L'AS DU FELHAFEL prétend que la retenue a été opérée suite à la demande du salarié qui ne voulait pas amputer les jours de congés payés restant qu'il entendait solder lors de la saison estivale.

En droit, l'employeur ne peut imposer au salarié la prise anticipée des congés, et ce quelles qu'en soient les circonstances, sauf si un accord est intervenu entre le salarié et l'employeur. Il appartient à l'employeur de rapporter la preuve de l'acceptation individuelle du salarié qui ne peut être déduite du silence de ce dernier.

En l'espèce, la SARL MARIANNE L'AS DU FELHAFEL, qui a imposé à Monsieur [redacted] des prises de congés pour cause de fermeture de l'établissement pendant les fêtes religieuses alors que ce dernier n'avait pas encore acquis de droit à congés, ne justifie pas de l'accord du salarié qui ne peut être déduit ni de son silence ni du fait que ses fonctions impliquaient nécessairement la pratique de la religion ni du fait qu'il était informé de la fermeture de l'établissement pendant les périodes de fêtes religieuses.

Monsieur [redacted] qui reconnaît dans ses écritures avoir sollicité la prise de congés par anticipation au mois d'août 2012, ne conclut pas avoir donné son accord sur la prise de congés anticipés du fait de la fermeture de l'établissement en raison des fêtes religieuses.

Le même raisonnement doit être adopté concernant la prise de congés par anticipation à la demande de Monsieur [redacted] pour la période estivale du 19 août au 31 août 2012, qui ne correspond pas à une période de fermeture en raison d'une fête religieuse, dès lors qu'il n'est pas justifié de l'accord de l'employeur sur ce point.

Le manquement de l'employeur est donc caractérisé pour les périodes figurant dans le décompte produit par le salarié, à l'exclusion de celle du 19 août au 31 août 2012, et justifie un rappel de salaire d'un montant de 1 466,54 €, outre la somme de 146,65 € au titre des congés payés afférents. Le jugement sera donc infirmé sur ce point.

#### **- sur le manquement tenant aux heures supplémentaires et au travail dissimulé**

Il ressort de l'article L 3171-4 du code du travail qu' "*en cas de litige relatif à l'existence ou au nombre d'heures de travail accomplies, l'employeur fournit au juge les éléments de nature à justifier des 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"*

S'il résulte de ces dispositions que la preuve des heures de travail effectuées n'incombe

spécialement à aucune des parties et que l'employeur doit fournir les éléments de nature à justifier les horaires effectivement réalisés par le salarié, il appartient cependant à ce dernier de fournir préalablement au juge des éléments de nature à étayer sa demande.

Les éléments fournis par le salarié doivent être suffisamment précis quant aux horaires effectivement réalisés pour permettre à l'employeur de répondre en fournissant ses propres éléments.

En l'espèce, Monsieur [redacted] expose qu'il effectuait de nombreuses heures supplémentaires qui n'étaient pas rémunérées dans leur totalité par l'employeur. Il prétend avoir travaillé, tous les mois depuis janvier 2008, 60,66 heures supplémentaires, de manière constante étant le seul cuisinier et étant également affecté à l'espace grillade et à la préparation des fallafels.

A cette fin, il se prévaut :

- de tableaux récapitulant des heures supplémentaires pour les années 2010 à 2013,
- des attestations de Monsieur [redacted], de Monsieur [redacted], de Madame [redacted], de Madame Jacqueline, de Madame [redacted], de Madame [redacted], de Monsieur [redacted] et de Monsieur [redacted]
- d'un listing de messages dit "SMS"

Cependant, les tableaux produits récapitulent des heures de travail globalisées par semaine sans indiquer les jours concernés ni les horaires qui y ont été accomplis.

Ces tableaux, non complétés par des agendas ou d'autres données concrètes ayant permis de les établir, ne sont manifestement pas suffisamment précis pour être utilement discutés par l'employeur.

De plus, les attestations de Madame [redacted] et de Madame [redacted] respectivement mère et épouse de l'appelant, du fait de leurs liens de parenté et d'alliance, ne présentent pas les garanties d'impartialité nécessaires pour emporter la conviction de la cour.

Les attestations de Monsieur [redacted], de Monsieur [redacted] de Madame [redacted], de Madame [redacted] et de Monsieur [redacted], clients de l'établissement, qui témoignent des compétences professionnelles de Monsieur [redacted], de sa présence au sein de l'établissement au moment de leur visite et de sa charge de travail, ne fournissent pas de donnée précise quant aux horaires effectivement réalisés par le salarié.

Quant à Monsieur [redacted], qui atteste en qualité de voisin de Monsieur [redacted] que ce dernier "partait le matin entre 8h30 et 9h et revenait du service de midi seulement vers 17 h; puis il repartait aussitôt vers 18h30 pour le service du soir en rentrant souvent après minuit", n'a pas constaté lui-même que ces horaires correspondaient effectivement à des absences de Monsieur [redacted] pour se rendre à son poste de travail.

Enfin, la liste de "SMS" produite, censée attester des heures de travail du salarié compte tenu des horaires auxquels ils ont été envoyés ou reçus, ne présente aucune garantie d'authenticité dès lors qu'elle se présente sous la forme d'une photocopie et ne permet pas d'identifier les interlocuteurs ayant échangé ces messages.

Ces éléments apparaissent donc totalement insuffisants pour étayer la demande.

Le manquement de l'employeur n'est donc pas établi et Monsieur [redacted] sera débouté de ses demandes en paiement d'un rappel de salaire et de dommages-intérêts pour dépassement du contingent annuel d'heures supplémentaires.

Il sera également débouté de sa demande en paiement d'une indemnité pour travail dissimulé qui découle directement de celle présentée au titre des heures supplémentaires puisque Monsieur [redacted] la fonde sur le fait que l'employeur aurait sciemment omis de mentionner la totalité des heures supplémentaires réalisées depuis 6 ans.

Le jugement querellé sera confirmé sur l'ensemble de ces points.

**- sur le manquement tenant à la violation des dispositions conventionnelles relatives aux repos hebdomadaire et quotidien**

Invoquant les dispositions des articles 30 et 34 de la convention collective, Monsieur soutient qu'il n'a pas pu bénéficier d'un temps de repos entre deux jours de travail de 11 ou 12 heures consécutives ni d'un repos hebdomadaire de deux jours, dès lors qu'il travaillait du dimanche au vendredi de 9h30 à 16 h et de 19h à minuit, ce qui constituerait un manquement de l'employeur justifiant la résiliation du contrat de travail et l'allocation de dommages-intérêts à hauteur de 5 000 €.

La SARL MARIANNE L'AS DU FELHAFEL fait valoir que le contrat de travail stipule clairement les horaires de travail de Monsieur . qui ne démontre pas avoir travaillé au delà des horaires contractuellement définis.

Il résulte des dispositions de l'article 30 de la convention collective que *'le temps de repos entre deux jours de travail est fixé pour l'ensemble du personnel à 11 heures consécutives.*

*Pour les salariés quittant leur poste de travail après*

*- minuit à Paris et région parisienne*

*- 22 heures en province,*

*le temps de repos entre deux jours de travail est fixé à 12 heures consécutives".*

Selon les dispositions de l'article 34 de la même convention, *"le repos hebdomadaire est de 2 jours. Le repos n'est pas obligatoirement pris à jour fixe. Les modalités d'application seront définies au niveau de chaque entreprise par l'employeur en tenant compte des besoins de la clientèle sur la base :*

*- pour les établissements ouverts 7 jours sur 7 : 2 jours consécutifs,*

*- pour les établissements ayant 1 jour de fermeture hebdomadaire, les deux jours sont répartis de la manière suivante :*

*- soit 2 journées entières non consécutives,*

*- soit une journée entière, 2 demi-journées non consécutives, l'une des demi-journées devant obligatoirement être consécutive à la journée entière.*

*La demi-journée ne peut excéder 4 heures. Elle se termine à 14 heures, ou débute après 14 heures".*

Enfin, il ressort des stipulations du contrat de travail que les horaires de travail de Monsieur

↓ étaient les suivants:

- lundi : 9h30/15h30

- mardi : 9h30:15h30-19h30/22h00

- mercredi : 9h30/15h30

- jeudi : 9h30/15h30

- vendredi : 10h00/14h00

- dimanche : 9h30:15h30-19h30/22h00.

Concernant le temps de repos quotidien, il ressort des dispositions du présent arrêt que la demande formulée par Monsieur au titre d'heures supplémentaires a été écartée et il n'est pas établi que celui-ci travaillait au delà de 22 heures voire jusqu'à minuit, comme il le prétend.

Les horaires tels que fixés dans le contrat de travail respectent donc les dispositions de la convention collective en ce qu'ils accordent bien au salarié un temps de repos entre deux jours de travail d'au moins 11 heures consécutives.

Par contre, concernant le temps de repos hebdomadaire, Monsieur bénéficiait d'une journée entière de repos le samedi mais dès lors qu'il devait travailler le dimanche à 9h30 et avait des demi-journées de repos débutant à 15h30, il n'a pas bénéficié pas d'une demi-journée de repos consécutivement à la journée de repos entière, celle-ci se trouvant fixée le vendredi précédant, ni d'autres demi-journées de repos débutant après 14 heures .

Il s'agit là d'un manquement de l'employeur aux dispositions de la convention collective qui dans les faits a assurément causé au salarié un préjudice quant à l'organisation de sa vie familiale et qui justifie l'octroi de la somme de 2 000 € à titre de dommages-intérêts.

**- sur le manquement tenant au non-respect de la durée de travail maximale hebdomadaire**

Monsieur [redacted] soutient avoir régulièrement travaillé plus de 48 heures par semaine en violation des dispositions de l'article L3121-35 du code du travail, ce qui constitue un manquement de l'employeur justifiant la résiliation du contrat de travail et l'allocation de dommages-intérêts à hauteur de 2 000 €.

Or, la demande de Monsieur [redacted] relative à des heures supplémentaires a été écartée par la cour et il ne résulte d'aucun autre élément du dossier, qu'au cours d'une même semaine, sa durée de travail aurait dépassé 48 heures.

Ce manquement de l'employeur n'est donc pas établi, la demande de dommages-intérêts sera rejetée et le jugement querellé confirmé sur ce point.

**- sur le manquement tenant de la violation de l'obligation de sécurité de résultat**

Monsieur [redacted] soutient d'une part que l'employeur l'a maintenu dans un environnement "psychosocial" altéré, ce qui a été constaté par son médecin traitant puis par le médecin du travail le 10 avril 2014 et d'autre part que les pièces produites démontrent le lien entre la dégradation ses conditions de travail et l'altération de son état de santé.

La SARL MARIANNE L'AS DU FELHAFEL fait valoir que Monsieur [redacted] ne rapporte pas la preuve de ses allégations ni la démonstration du lien supposé entre la dégradation de son état de santé et les agissements de l'employeur.

En droit, aux termes de l'article L4121-1 du code du travail, "*l'employeur prend les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des travailleurs.*

*Ces mesures comprennent :*

*1° Des actions de prévention des risques professionnels et de la pénibilité au travail;*

*2° des actions d'information et de formation;*

*3° La mise en place d'une organisation et de moyens adaptés.*

*L'employeur veille à l'adaptation de ces mesures pour tenir compte du changement des circonstances et tendre à l'amélioration des situations existantes".*

Ne méconnaît pas l'obligation légale lui imposant de prendre les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des travailleurs, l'employeur qui justifie avoir pris toutes les mesures prévues par les article L4121-1 et L4121-2 du code du travail.

Il appartient à l'employeur, en cas de demande de résiliation judiciaire du contrat de travail fondée sur le non-respect de l'obligation de sécurité de résultat, de prouver qu'il n'a pas manqué à son obligation.

En l'espèce, même si le salarié n'a pas caractérisé l'accomplissement d'heures supplémentaires, l'employeur reconnaît dans ses écritures l'existence d'un "rythme de travail soutenu" (pages 13 et 18), le docteur PIOCH indique dans un certificat médical rédigé le 30 juin 2017, avoir suivi Monsieur [redacted] en 2012 et en 2013 et avoir diagnostiqué un "*état de saturation physique et psychologique liée à un épuisement et surcharge au travail*" qui s'aggravait, ayant nécessité deux arrêts de travail et une prise en charge psychologique, situation qui est confirmée par le médecin du travail lequel, dans son avis d'inaptitude du 10 avril 2014 indique bien, qu'après "*étude de poste et des conditions de travail le 31 mars 2014*", qu'il "*confirme l'inaptitude à la reprise dans le même contexte psychosocial*".

La dégradation des conditions de travail et l'altération de l'état physique et psychique de Monsieur [redacted] qui en découlent directement sont bien caractérisées par ces éléments

La SARL MARIANNE L'AS DU FELHAFEL a manqué à son obligation de sécurité de résultat dès lors qu'elle ne justifie avoir pris toutes les mesures prévues par les article L4121-1 et L4121-2 du code du travail.

Ce manquement de l'employeur, qui a eu des répercussion sur la santé physique et mentale de son salarié, a causé à ce dernier un préjudice qui sera indemnisé par la somme de 2 000 € à titre de dommages-intérêts. Le jugement sera infirmé de ce chef.



Au final, sont caractérisés les manquements de l'employeur tenant aux retenues sur salaire injustifiées, à la violation des règles sur le repos hebdomadaire telle que prévues dans la convention collective et à la violation de l'obligation de sécurité de résultat

Dès lors que ces manquements ont été répétés, ont persisté et, concernant la violation de l'obligation de sécurité de résultat, a eu des conséquences sur la santé physique et psychique de Monsieur ayant directement entraîné des arrêts de travail puis l'avis d'inaptitude définitive à son poste, ils présentent assurément un caractère de gravité suffisant pour empêcher la poursuite du contrat de travail.

Il convient donc de prononcer la rupture du contrat de travail aux torts de la SARL MARIANNE L'AS DU FELHAFEL et d'infirmier le jugement querellé sur ce point.

La rupture du contrat de travail produisant les effets d'un licenciement sans cause réelle et sérieuse à la date du licenciement, soit le 10 mai 2014, Monsieur est fondé à réclamer, sur le fondement de l'article L1234-1 du code du travail, la somme de 4 462,80 € au titre de l'indemnité compensatrice de préavis et la somme de 446 € au titre des congés payés afférents.

En application des dispositions de l'article L1235-5 du code du travail (l'entreprise employant 9 salariés), et compte tenu de son âge au moment de la rupture du contrat de travail (37 ans), de son ancienneté (8 ans), de sa qualification, de sa rémunération (2 231,40 €), des circonstances de la rupture et de la période de chômage qui s'en est suivie et qui est justifiée sur une période de deux ans, il sera accordé à Monsieur une indemnité pour licenciement sans cause réelle et sérieuse d'un montant de 23 000 € nets.

**- Sur la délivrance des documents de fin de contrat et la régularisation de la situation du salarié**

La SARL MARIANNE L'AS DU FELHAFEL sera tenue de remettre à Monsieur un bulletin de salaire, un certificat de travail et une attestation Pôle Emploi rectifiés conformément aux dispositions du présent arrêt. Le jugement sera infirmé sur ce point.

Il n'y a pas lieu de prévoir une astreinte pour assurer l'exécution de cette obligation, aucun élément du dossier ne laissant envisager le fait que la SARL MARIANNE L'AS DU FELHAFEL ne procédera pas à cette exécution. Le jugement sera confirmé de ce chef.

A défaut de caractériser l'objet de la régularisation sollicitée et d'identifier les organismes qui seraient concernés par elle, la demande de Monsieur sera rejetée. Le jugement sera confirmé sur ce point.

**- Sur les intérêts**

Les créances salariales porteront intérêts au taux légal à compter de la réception par l'employeur de la lettre de convocation devant le bureau de conciliation soit à compter du 21 juin 2013 et les sommes allouées de nature indemnitaire porteront intérêts au taux légal à compter du présent arrêt.

Il convient d'ordonner la capitalisation des intérêts qui est de droit lorsqu'elle est demandée dans les conditions de l'article 1343-2 du Code civil.

Le jugement sera infirmé sur ce point.

**- Sur l'article 700 du code de procédure civile et sur les dépens**

Les dispositions du jugement relatives aux frais irrépétibles et aux dépens seront infirmées. Il est équitable de condamner la SARL MARIANNE L'AS DU FELHAFEL à payer à Monsieur la somme de 2 000 € au titre des frais qu'il a engagés que ce soit en première instance ou en cours d'appel.

Les dépens de première instance et d'appel seront à la charge de la SARL MARIANNE L'AS DU FELHAFEL, partie succombante par application de l'article 696 du code de procédure civile.

**PAR CES MOTIFS**

La Cour, statuant par arrêt contradictoire, prononcé publiquement par mise à disposition au greffe, les parties ayant été préalablement avisées dans les conditions prévues au 2<sup>ème</sup> alinéa de l'article 450 du code de procédure civile,

Infirme le jugement sauf en ses dispositions ayant rejeté la demande de rappel de salaire pour heures supplémentaires, les demandes de dommages-intérêts pour dépassement du contingent annuel d'heures supplémentaires et pour non-respect de la durée maximale de travail hebdomadaire, la demande d'indemnité pour travail dissimulé et la demande d'astreinte,

Statuant à nouveau et y ajoutant,

Condamne la SARL MARIANNE L'AS DU FELHAFEL à payer à Monsieur  
les sommes de :

- 1 466,54 € de rappel de salaire au titre de retenues injustifiées,
- 146,65 € au titre des congés payés afférents,
- 2 000 € à titre de dommages-intérêts pour non-respect des règles conventionnelles relatives au repos hebdomadaire,
- 2 000 € à titre de dommages-intérêts en réparation du préjudice subi du fait de la violation par l'employeur de son obligation de sécurité de résultat,

Prononce la résiliation judiciaire du contrat de travail aux torts de la SARL MARIANNE L'AS DU FELHAFEL,

Dit que la rupture du contrat de travail produit les effets d'un licenciement sans cause réelle et sérieuse,

Condamne la SARL MARIANNE L'AS DU FELHAFEL à payer à Monsieur  
les sommes de :

- 4 462,80 € au titre de l'indemnité compensatrice de préavis,
- 446 € au titre des congés payés afférents,
- 23 000 € nets au titre d'indemnité pour licenciement sans cause réelle et sérieuse,

Enjoint à la SARL MARIANNE L'AS DU FELHAFEL de remettre à un bulletin de salaire, un certificat de travail et une attestation Pôle Emploi rectifiés conformément aux dispositions du présent arrêt,

Rejette la demande d'astreinte,

Dit que les créances salariales porteront intérêts au taux légal à compter du 21 juin 2013 et les sommes allouées de nature indemnitaire porteront intérêts au taux légal à compter du présent arrêt,

Ordonne la capitalisation des intérêts dans les conditions prévues par la loi,

Condamne la SARL MARIANNE L'AS DU FELHAFEL à payer à Monsieur  
la somme de 2 000 € au titre des frais irrépétibles qu'il a engagés en première instance et en cause d'appel,

Condamne la SARL MARIANNE L'AS DU FELHAFEL aux dépens de première instance et d'appel.

**LE GREFFIER**



**LE PRÉSIDENT**  
**David MACOUIN faisant fonction**