



# Défaut d'enquête interne suite à des faits dénoncés + violation des durées max de travail et des temps de repos = résiliation judiciaire du contrat d'un agent de sécurité (CPH Paris départ 17/11/23)

Commentaire d'arrêt publié le 30/11/2023, vu 1621 fois, Auteur : [CHHUM AVOCATS Paris Nantes Lille](#)

**Ce jugement de départage est très motivé et très didactique. Le jugement n'est pas encore définitif.**

Dans un jugement du conseil de prud'hommes de Paris du 17 novembre 2023, le juge départiteur prononce la résiliation judiciaire du contrat de travail d'un agent de sécurité de Atalian Sécurité pour défaut d'enquête interne suite à des faits dénoncés, violation des durées maximales de travail et non-respect des temps de pause.

## 1) Exposé du litige

Monsieur X a été embauché par la société Trigion Sécurité par contrat de travail à durée indéterminée à effet du 1er août 2017 en qualité d'agent de sécurité confirmé, coefficient 140, niveau III, échelon 2.

Les relations contractuelles étaient régies par les dispositions de la convention collective des entreprises de prévention et de sécurité.

Le 30 octobre 2017, Monsieur X subissait un accident de travail et était placé en arrêt maladie jusqu'au 3 décembre 2017.

Le 1er juin 2018, le contrat de travail de Monsieur X a été transféré à la société Lancry Protection Sécurité, devenue la SASU Atalian Sécurité.

Par courriers en date du 10 avril 2018, 20 mars 2020 et 20 août 2020 Monsieur X a dénoncé une dégradation de ses conditions de travail.

Le 17 septembre 2019, Monsieur X a été victime d'une agression en se rendant sur son lieu de travail.

Le 10 mars 2020, Monsieur X a subi un second arrêt de travail et a été placé en arrêt maladie.

Le 1er décembre 2020, une visite de reprise était organisée à la suite de laquelle le salarié était déclaré inapte à son poste, mais apte à un poste d'agent administratif.

Par lettre recommandée avec avis de réception du 3 mars 2021, la société Atalian Sécurité a transmis au salarié deux propositions de reclassements, qui ont été refusées par le salarié par

lettre du 10 mars 2021. Le 23 avril 2021, le salarié saisissait le conseil de prud'hommes aux fins de solliciter la résiliation judiciaire de son contrat de travail.

Par lettre en date du 28 mai 2021 la société Atalian Sécurité a notifié au salarié l'impossibilité de le reclasser et l'a convoqué à un entretien préalable à un éventuel licenciement fixé au 14 juin 2021.

Le 30 juin 2021, la société Atalian Sécurité a notifié à Monsieur X son licenciement pour inaptitude et impossibilité de reclassement. Le salaire mensuel moyen de Monsieur X s'élevait à 1.800,43 euros en moyenne sur les trois derniers mois précédant son arrêt de travail. L'affaire a été entendue par la formation de jugement dont les conseillers se sont déclarés en partage de voix.

Devant la formation de départage le salarié, assisté de son conseil expose les demandes énoncées plus haut. Il fait valoir que la société Atalian Sécurité a commis 15 manquements graves à ses obligations, dont notamment des agissements de harcèlement moral, de discrimination et d'atteinte au droit d'ester en justice qui justifient la résiliation judiciaire du contrat de travail, entraînant la nullité du licenciement, ou à défaut la requalification de la rupture en licenciement dénué de cause réelle et sérieuse.

Subsidiairement, à défaut de résiliation, il soutient que le licenciement pour inaptitude est dénué de cause réelle et sérieuse. Il sollicite en tout état de cause le paiement des divers rappels de salaires et indemnités fondées sur l'inexécution fautive du contrat de travail.

En défense, la SASU Atalian Sécurité conclut au débouté des demandes formées à son encontre.

Elle conteste tout manquement aux obligations contractuelles, ainsi que tout agissement de harcèlement moral et sollicite le débouté de l'intégralité des demandes du salarié. A l'issue des débats, l'affaire a été mise en délibéré.

## **2) Motifs de la décision du juge départiteur du 17 novembre 2023**

Le Conseil, présidé par le juge départiteur statuant seul après avis du conseiller présent, publiquement, par jugement contradictoire et en premier ressort, rendu par mise à disposition au greffe, Prononce la résiliation judiciaire du contrat de travail aux torts de la société Atalian Sécurité à la date du 30 juin 2021, Dit que la rupture du contrat de travail constitue un licenciement sans cause réelle et sérieuse, Condamne la société Atalian Sécurité anciennement dénommée société Lancry Protection Sécurité au paiement à Monsieur X des sommes suivantes:

- 1.500 euros au titre de dommages-intérêts pour non-respect de l'obligation de sécurité
- 7.200 euros au titre de dommages-intérêts pour licenciement sans cause réelle et sérieuse,
- 3.600,86 euros brut au titre d'indemnité compensatrice de préavis,
- 360,08 euros brut au titre des congés payés afférents au préavis, Ordonne la remise à Monsieur X d'une attestation Pôle Emploi, d'un certificat de travail et d'un bulletin de paie conformes au présent jugement, Ordonne l'exécution provisoire du jugement, Condamne la société Atalian Sécurité anciennement dénommée société Lanery Protection Sécurité au paiement à Monsieur X de la somme de 3.000 euros sur le fondement de l'article 700 du code de procédure civile,

Condamne la société Atalian Sécurité anciennement dénommée société Lancry Protection Sécurité au paiement des dépens,

Déboute les parties de toutes demandes plus amples ou contraires.

## **2.1) Sur la demande de résiliation judiciaire**

Il résulte des dispositions des articles 1224 et 1228 du code civil qu'un contrat de travail peut être résilié aux torts de l'employeur en cas de manquement suffisamment grave de sa part à ses obligations contractuelles.

Monsieur X sollicite la résiliation judiciaire de son contrat aux motifs que la société Atalian Sécurité aurait commis différents manquements graves aux obligations du contrat de travail.

### **2.1.1) Sur le harcèlement moral**

Monsieur X met en cause les agissements de son employeur à son égard, constitutifs selon lui d'un harcèlement moral et invoque au soutien de son argumentation :

- des expressions de mépris et de dénigrement de la part du responsable d'exploitation, faits dénoncés par lettre du 10 avril 2018,
- des actes d'intimidation et des comportements humiliants de la part des messieurs A et B, des paroles xénophobes et racistes de la part de Monsieur C, faits dénoncés par lettre du 20 mars 2020,
- une mise sous pression constante résultant de la fixation de tâches irréalistes, à effectuer dans des délais excessifs", ainsi que des actes de sabotage de son casier, faits dénoncés par lettre du 20 août 2020.

Le salarié ne verse à l'appui de ses allégations que ses propres courriers qui évoquent des faits imprécis et non datés. Il n'apporte aucune indication sur les propos prétendument tenus à son égard, ni sur les intimidations dont il aurait fait l'objet et ne produit aucun constat de dégradation alléguées de son casier. Ainsi, malgré ses accusations réitérées, le salarié échoue à établir des faits qui pris dans leur ensemble font présumer un harcèlement moral, étant observé que le non-respect allégué des durées maximales de travail et des durées de repos, ne fait pas naître une telle présomption. Le harcèlement moral n'étant pas établi, le salarié sera débouté de sa demande indemnitaire à cet égard.

### **2.1.2) Sur la discrimination**

Le requérant soutient avoir été victime de discrimination fondée sur l'état de santé d'une part et sur l'origine d'autre part. Ces allégations de discrimination ne reposent que sur les seules allégations du salarié et leur réalité n'est établie par aucun élément probant.

### **2.1.3) Sur la violation du droit d'ester en justice**

Monsieur X soutient avoir subi une violation d'une liberté fondamentale en ce que la société Atalian Sécurité aurait porté atteinte à son droit d'ester en justice par les propos humiliant de Monsieur Y à son égard. Cette allégation n'est étayée par aucun élément probant et sera écartée.

### **2.1.4) Sur le non-respect des durées maximales de travail et des temps de repos**

Aux termes de l'article L. 3121-18 du code du travail, la durée quotidienne du travail effectif ne peut excéder 10 heures sauf dérogation. L'article L 3121-19 du code du travail précise qu'une convention ou un accord d'établissement, ou à défaut un accord de branche peut prévoir le dépassement de la durée quotidienne de travail effectif notamment pour des motifs liés à l'organisation du travail, à condition que ce dépassement n'ait pas pour effet de porter ce dépassement à plus de 12 heures.

Par ailleurs, le code du travail prévoit en ses article L.3131-1, D 3131-4 et D 3131-6, une durée de repos quotidien de 11 heures, pouvant être porté à 09 heures dans des secteurs tels que la surveillance, caractérisés par la nécessité d'assurer la protection des biens et des personnes. La preuve du respect du repos quotidien incombe à l'employeur.

Enfin, il est de principe que la privation du repos journalier génère, de fait, un trouble dans la vie personnelle du salarié et engendre des risques pour sa santé et sa sécurité.

En l'espèce, l'article 7.08 de la convention collective des entreprises de sécurité prévoit que la durée quotidienne de travail ne peut excéder 12 heures. L'examen des plannings individuels du salarié, dont l'exactitude n'est pas discutée par l'employeur, démontre que celui-ci était parfois conduit à effectuer deux vacations consécutives de 12 heures, sans bénéficier d'un repos quotidien. Tel a été le cas notamment les 15, 20, 25 et 30 janvier 1998 et les 11 et 12 janvier 2020, 16 et 17 janvier 2020, 20 et 21 janvier 2020.

La société Atalian Sécurité invoque vainement pour contester le non-respect des règles relatives au repos une réglementation propres aux immeubles de grande hauteur, dont elle ne justifie nullement. Il est dès lors établi que la société a manqué de manière grave à ses obligations en matière de repos quotidien ce qui constitue autant de manquements graves aux obligations du contrat de travail.

#### **2.1.5) Sur le non-respect des temps de pause**

Aux termes de l'article L 3121-16 du code du travail, le salarié bénéficie d'un temps de pause d'une durée minimale de 20 minutes consécutives dès que le temps de travail quotidien atteint 6 heures. Il appartient à l'employeur de rapporter la preuve du respect des temps de pause quotidiens.

Monsieur X soutient qu'il était conduit à travailler sur des amplitudes de 12 heures de travail, sans temps de pause. L'employeur qui pour contester les allégations du salarié se borne à relever que ce dernier n'a pas dénoncé le non-respect des temps de pause avant son licenciement, ne rapporte pas la preuve qui lui incombe à cet égard.

Le conseil en déduit que le salarié est bien fondé à soulever un manquement de l'employeur à son obligation de respecter les temps de pause. En revanche, indépendamment du fait que le non-respect du temps de pause est constitutif d'un manquement contractuel imputable au salarié, celui-ci ne rapporte pas la preuve du préjudice qu'il invoque et sera débouté de sa demande indemnitaire à cet égard.

#### **2.1.6) Sur les manquements à l'obligation de sécurité**

Selon l'article L. 4121-1 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,
- 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.

L'article L. 4121-2 du code du travail détermine les principes généraux de prévention sur le fondement desquels ces mesures doivent être mises en œuvre. L'employeur doit donc assurer aux salariés une protection effective de leur sécurité et mettre en œuvre à cette fin, avant que ne survienne l'événement qui portera atteinte à leur intégrité.

La protection qui lui incombe, celle-ci devant s'entendre comme portant sur tous les risques pouvant affecter les salariés y compris ceux d'origine psychique.

L'employeur peut s'exonérer de sa responsabilité par la preuve des mesures de prévention visées aux articles L4121-1 et L4121-2 du code du travail ou s'il ne pouvait anticiper le risque.

En l'espèce. Monsieur X met en cause la société pour des atteintes à l'obligation de sécurité et invoque les faits suivants :

- une exposition au risque d'agression,
- la survenance de deux accidents du travail le 30 octobre 2017 et le 1er mars 2020,
- une absence de réaction de la société à la suite de la dénonciation d'agissements de harcèlement moral,
- l'exposition à un rythme de travail compromettant sa santé et sa sécurité.

Le salarié a porté plainte le 17 septembre 2017 pour avoir subi une agression le 15 septembre vers 05h35 au forum des halles où il se rendait pour prendre son poste de travail.

Les faits dénoncés par le salarié s'ils constituent effectivement une agression à son encontre ne caractérisent pas pour autant un manquement de l'employeur à son obligation de sécurité des lors qu'ils se sont produits avant la prise de poste du salarié étant observé qu'il n'est pas contesté que l'intéressé devait commencer sa vacation à 06h00.

S'agissant de l'accident de travail du 31 octobre 2017, le salarié n'apporte aucune indication sur ses circonstances de l'accident, n'en précise pas la cause et ne fait ressortir aucun manquement de l'employeur, étant ajouté que la société Atalian Sécurité n'était pas son employeur au moment de ses faits et ne saurait être tenue responsable de l'absence alléguée de visite de reprise.

S'agissant du second accident survenu le 1er mars 2020, il s'agit d'une chute du salarié d'une échelle qui constitue un risque identifié sur le document unique d'évaluation des risques professionnels et au sujet duquel aucun manquement de l'employeur n'est allégué, ni a fortiori établi.

S'agissant du défaut de réponse à la dénonciation des faits de harcèlement moral, le salarié établit avoir dénoncé de tels faits à plusieurs reprises notamment le 10 avril 2018, le 20 mars 2020 et le 20 août 2020.

Il n'est pas justifié que la société Atalian Sécurité ou la société LPS, précédent employeur de Monsieur X, aient diligenté une enquête au sujet des faits dénoncés par le salarié et ce

contrairement à leurs obligations.

A cet égard, la société Atalian Sécurité a indiqué au salarié le 30 mars 2020 son intention de le recevoir après la levée du confinement sans qu'aucune suite n'ait été donnée. La poursuite de l'arrêt de travail du salarié après le 30 mars 2020 et jusqu'à son licenciement n'exonérait nullement la société de son obligation d'enquêter sur les faits dénoncés par lui à plusieurs reprises.

Il résulte de cette carence, un manquement à l'obligation de sécurité de l'employeur indépendamment du caractère fondé ou non des allégations du salarié sur les agissements de harcèlement moral dénoncés.

Enfin, le non-respect des temps de repos quotidiens est constitutif d'un manquement de l'employeur à son obligation de sécurité de résultat qui cause nécessairement un préjudice au salarié. Le conseil estime souverainement que ces préjudices seront réparés par l'octroi d'une indemnité de 1500 euros.

Il résulte des développements qui précèdent, sans qu'il soit nécessaire d'examiner les autres manquements contractuels invoqués par Monsieur X dans ses écritures régularisées à l'audience, que la société a commis des manquements relatifs au repos quotidien, à la durée maximale du travail et à l'obligation de sécurité de l'employeur, en demandant au salarié de travailler durant deux vacations consécutives de 12 heures et sans respecter les temps de pause obligatoires et en ne s'abstenant d'enquêter sur les agissements de harcèlement moral dénoncés par le salarié. Par leur gravité et leur répétition, ces manquements aux obligations essentielles du contrat de travail justifient le prononcé de la résiliation judiciaire aux torts de l'employeur.

## **2.2) Sur la date d'effet de la résiliation judiciaire**

La résiliation judiciaire produit effet au jour où le juge la prononce, à la condition que le contrat n'ait pas été rompu entre temps.

En l'espèce, le contrat de travail a été rompu le 30 juin 2021 pour inaptitude, date à laquelle il convient de fixer les effets de la résiliation judiciaire.

## **2.3) Sur les conséquences de la résiliation judiciaire**

La résiliation judiciaire produit les effets d'un licenciement dénué de cause réelle et sérieuse.

En effet, les allégations du salarié relatives au harcèlement, à la discrimination et à la violation d'une liberté fondamentale étant écartées, c'est à tort que le salarié sollicite que son licenciement soit déclaré nul.

Au moment de la rupture, Monsieur X, âgé de 51 ans, comptait plus de deux ans d'ancienneté dans l'entreprise. La rémunération mensuelle brute moyenne de salarié s'élevait à 1.800,43 euros sur les trois derniers mois. La société Atalian Sécurité emploie habituellement plus de 11 salariés. Au vu de la situation du salarié, du montant de sa rémunération et des effectifs de l'entreprise, il convient d'évaluer son préjudice à la somme de 7.200 euros et de condamner la société Atalian Sécurité au paiement de cette somme. Monsieur X, qui avait plus d'un an d'ancienneté à la date de la rupture, est fondé à percevoir une indemnité compensatrice de préavis égale à deux mois de salaire sur le fondement des articles L. 1234-1 et L. 1234-5 du code du travail. Il sera alloué à Monsieur X la somme de 3.600,86 euros bruts à titre d'indemnité compensatrice de préavis, outre la somme de 360,08 euros brut au titre de congés payés afférents. Il n'y a pas lieu de statuer sur les autres demandes présentées à titres subsidiaire et relatives à la contestation du licenciement pour inaptitude.

### **3) Sur les autres demandes**

#### **3.1) Sur le non-versement des salaires à compter du 1er janvier 2021**

Monsieur X soutient que la société aurait manqué à son obligation de paiement des salaires à compter du 1er janvier 2021, soit à l'expiration du délai d'un mois suivant l'avis d'inaptitude délivré par la médecine du travail et ajoute que la société a manqué à ses obligations de transmission de ses arrêts de travail à l'organisme de prévoyance pour le maintien du salaire de janvier à mars 2021.

Le salarié ayant été en arrêt de travail continu du 2 décembre 2020 jusqu'au terme du contrat de travail, le paiement de son salaire a été interrompu à compter de cette date, le salarié percevant les indemnités journalières de sécurité sociale.

S'agissant du maintien du salaire, la société Atalian Sécurité justifie avoir versé les indemnités pour la période du 2 janvier au 31 mars 2021 au mois d'avril 2021, ce que reconnaît l'intéressé. La demande en paiement de rappel de salaires est donc infondée et le salarié en sera débouté.

#### **3.2) Sur les heures supplémentaires et sur le travail dissimulé**

Il résulte des dispositions des articles L3171-2, alinéa 1er, L3171-3, et L3171-4 du code du travail, 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 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.

Le salarié produit des plannings de travail non exhaustifs pour les années 2018 à 2019 inclus, établissant selon lui qu'il aurait réalisé 42 heures supplémentaires en 2018, 126 heures supplémentaires en 2019 et 13 heures supplémentaires en 2020.

La société Atalian Sécurité réplique qu'elle a mis en place un système d'annualisation du temps de travail prévu par un accord d'entreprise en date du 15 octobre 2014 prévoyant une durée de travail annualisée sur douze mois avec des périodes hautes et des périodes basses pour une moyenne de travail effectif de 35 heures par semaine travaillée soit 1607 heures par an.

A l'examen des quelques plannings versés aux débats le conseil constate que la durée de travail du salarié a été supérieure à 35 heures sur quelques semaines et qu'elle a été inférieure à 35 heures sur d'autres semaines. Compte-tenu du dispositif d'annualisation et des éléments produits par l'employeur, il n'est pas établi que le salarié ait effectué des heures supplémentaires dans le cadre de l'année civile et il convient par conséquent de le débouter de sa demande.

Le salarié sera également débouté de sa demande au titre du travail dissimulé.

### **3.3) Sur le défaut de paiement des frais de transport et d'entretien**

Le salarié réclame le paiement de frais de transport depuis le mois d'août 2017 jusqu'au mois de décembre 2020. Ces demandes ne sont pas soumises à la prescription salariale de l'article L.3245-1 du code du travail contrairement à ce que soutient la société Atalian Sécurité et elles sont donc recevables.

Au fond, ces demandes sont infondées, la société Atalian Sécurité démontrant par les bulletins de salaires versés aux débats que les frais de transport ont été remboursés au salarié. Monsieur X soutient qu'il occupait un emploi d'agent de sécurité incendie et sollicite la remise de bulletins de salaires portant cette mention depuis 2017. La mention "Agent de sécurité confirmé" indiquée sur les bulletins de paie du salarié correspond aux fonctions et tâches prévues à son contrat de travail et est conforme à son emploi effectif. Il n'y a donc pas lieu de faire droit à la demande du salarié.

### **4) Sur les demandes accessoires**

La société Atalian Sécurité devra remettre au salarié une attestation Pôle Emploi, un certificat de travail et un bulletin de salaire récapitulatif conformément au présent jugement.

Il n'y a pas lieu d'ordonner une astreinte.

### **5) Sur l'exécution provisoire**

L'ancienneté du litige ainsi que sa nature justifient d'ordonner l'exécution provisoire sur le fondement de l'article 515 du code de procédure civile.

### **6) Sur les frais irrépétibles et les dépens**

La société Atalian Sécurité sera condamnée au paiement de la somme de 3.000 euros sur le fondement de l'article 700 du code de procédure civile et déboutée de sa demande à ce titre.

Dès lors qu'elle succombe, la société Atalian Sécurité sera condamnée aux dépens.

Frédéric CHHUM avocat et ancien membre du conseil de l'ordre des avocats de Paris (mandat 2019-2021)

CHHUM AVOCATS (Paris, Nantes, Lille)



e-mail: [chhum@chhum-avocats.com](mailto:chhum@chhum-avocats.com)

[www.chhum-avocats.fr](http://www.chhum-avocats.fr)

<https://www.instagram.com/fredericchhum/?hl=fr>

.Paris: 34 rue Petrelle 75009 Paris tel: 0142560300

.Nantes: 41, Quai de la Fosse 44000 Nantes tel: 0228442644

.Lille: : 45, Rue Saint Etienne 59000 Lille – Ligne directe +(33) 03.20.57.53.24