



Prise d'acte requalifiée en licenciement sans cause : un développeur obtient 85 383 euros (CPH Paris 1er oct. 2020)

Commentaire d'arrêt publié le 12/11/2020, vu 3355 fois, Auteur : [CHHUM AVOCATS Paris Nantes Lille](#)

Dans un jugement du 1er octobre 2020, le Conseil de Prud'hommes de Paris (Section Encadrement) a considéré que le non-versement de salaire pendant plus de 6 mois à un développeur salarié caractérisait un manquement grave de l'employeur.

Dans un jugement du 1^{er} octobre 2020 (RG 20/02266), le Conseil de Prud'hommes de Paris (Section Encadrement) a considéré que le non-versement de salaire pendant plus de 6 mois à un développeur salarié caractérisait un manquement grave de l'employeur justifiant que la prise d'acte de la rupture du contrat de travail par un développeur produise les effets d'un licenciement sans cause réelle et sérieuse.

1) Rappel des faits

Le 25 octobre 2018, la SAS STYCKR, société dont l'activité est la programmation informatique, engageait Monsieur X par CDI en qualité de Firmware Lead Developer.

Après 8 mois sans difficultés, Monsieur X a vu le versement de ses salaires interrompu sans qu'aucune explication ne lui ait été fournie.

Il poursuivait cependant ses activités professionnelles, malgré le fait que ses salaires des mois de juin à décembre 2018 ne lui soient versés.

De plus, Monsieur X n'obtenait de ses diverses sollicitations auprès de son employeur que de vagues engagements non tenus.

Le salarié recevait néanmoins ses fiches de paie.

Compte-tenu de cette situation, Monsieur X prenait acte, le 1^{er} janvier 2020, de la rupture de son contrat de travail.

2) Jugement du 1^{er} octobre 2020 du Conseil de Prud'hommes de Paris (Encadrement) : la prise d'acte de la rupture du contrat fondée sur des manquements avérés de l'employeur produit les effets d'un licenciement sans cause.

Le Conseil de Prud'hommes condamne la société STYCKR à payer au développeur les sommes suivantes :

- 42 433 euros au titre de rappel de salaire de juin à décembre 2019 ;
- 8 072, 22 euros au titre de congés payés acquis sur la période travaillée du 25 octobre 2018 au 01 janvier 2020 ;
- 18 108, 52 euros au titre de l'indemnité compensatrice de préavis ;
- 1 810, 85 euros au titre de congés payés y afférents ;
- 1 886, 27 euros au titre d'indemnités légales de licenciement ;
- 12 072, 16 euros au titre de licenciement sans cause réelle et sérieuse ;
- 1 000 euros au titre de l'article 700 du Code de procédure civile.

Au total, le salarié obtient la somme de 85.383,02 euros.

2.1) Sur la prise d'acte : le non-versement de salaire pendant plus de 6 mois justifie que la prise d'acte par le salarié produise les effets d'un licenciement sans cause.

Le Conseil de Prud'hommes de Paris rappelle qu'en application des dispositions de l'article L.1451-1 du Code du travail, « le salarié peut, de sa propre initiative, saisir le Conseil de prud'hommes pour prendre acte de la rupture de son contrat de travail ».

En l'espèce, le Conseil de Prud'hommes ont constaté que « les manquements de l'employeur sont suffisamment caractérisés et reconnus par celui-ci par le non-versement de salaire pendant plus de 6 mois et que la prise d'acte est totalement justifiée ».

En conséquence, le Conseil de Prud'hommes a considéré que « la prise d'acte de la rupture du contrat de travail est fondée et qu'elle produit les effets d'un licenciement sans cause réelle et sérieuse ».

2.2) Sur les faits de harcèlement moral : le non-versement de salaire n'est pas constitutif d'un harcèlement moral selon le Conseil de Prud'hommes de Paris.

Le Conseil de Prud'hommes rappelle qu'aux termes des articles L.1152-1, L.1154-1 et L.4121-1 du Code du travail, « le harcèlement moral du fait de l'employeur doit être analysé comme un comportement abusif qui par des gestes, écrits, paroles, attitudes répétées vise à dégrader les conditions de travail du salarié ».

En l'espèce, les conseillers prud'hommaux ont constaté que « si le non-versement de salaire constitue une faute de la part de l'employeur, elle n'en revêt pas pour autant les caractéristiques d'un harcèlement moral ».

Par conséquent, le Conseil de Prud'hommes déboute le salarié de sa demande sur le harcèlement moral.

2.3) Sur la demande au titre de l'indemnité pour licenciement sans cause réelle et sérieuse : application du barème Macron par le Conseil de Prud'hommes.

Sur ce point, le demandeur réclame l'application des dispositions des conventions européennes devant conduire le Conseil de Prud'hommes à verser une « indemnité adéquate » supérieure au plafond fixé par l'article L.1235-3 du Code du travail.

Le Conseil de prud'hommes rappelle à ce titre que « l'article 10 de la Convention n°158 de l'OIT, ainsi que l'article 24 de la Charte Sociale Européenne, consacrent le principe générale d'une indemnisation appropriée en cas de licenciement sans cause réelle et sérieuse, tout en précisant dans l'annexe de la Charte « que l'indemnité ou tout autre réparation appropriée en cas de licenciement sans motif valable doit être déterminée par la législation ou la réglementation nationales, par des conventions collectives ou de toute autre manière appropriée aux conditions nationales » .

Dès lors, il appartient à chaque pays de la communauté européenne de déterminer et adapter, en fonction des considérations nationales, ce que constitue la notion générale contenue dans l'expression « réparation appropriée ».

Au surplus, la législation européenne n'interdit pas, par principe, le plafonnement des indemnités dès l'instant où l'indemnisation envisagée est considérée sur le plan nationale comme adéquate et suffisamment dissuasive pour l'employeur.

Le législateur français, en adoptant l'article L.1235-3 du Code du travail ayant pour but de créer un barème d'indemnisation progressif selon l'ancienneté du salarié en cas de licenciement sans cause réelle et sérieuse, procède à une adaptation nationale afin que le préjudice subi, les conséquences et la réparation de la rupture du contrat de travail soient entièrement pris en compte ».

Le Conseil de Prud'hommes considère en l'espèce que « c'est donc à tort que Monsieur X oppose les législations européenne et française, alors que cette dernière, tout en respectant la notion générale contenue dans l'article 10 de la Convention de l'OIT, apporte une application adaptée de la règle de droit européenne aux considérations nationales ».

A cet égard, le Conseil de Prud'hommes se réfère aux dispositions de l'article L.1235-3 du contrat de travail pour déterminer, dans les bornes minimales et maximales fixées par le barème, le préjudice subi par le licenciement qualifié, en l'espèce, sans cause réelle et sérieuse.

En conséquence, le Conseil de Prud'hommes, prenant en compte tous les éléments de la cause, a condamné la SAS STYCKR à une indemnité d'un montant fixé à 12.072,16 euros pour licenciement sans cause réelle et sérieuse.

Source :

Conseil de Prud'hommes de Paris, section encadrement, 1^{er} octobre 2020, 20/02266

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

Mélanie GUYARD juriste

CHHUM AVOCATS (Paris, Nantes, Lille)

e-mail: chhum@chhum-avocats.com

www.chhum-avocats.fr

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

.Paris: 34 rue Pétrelle 75009 Paris tel: 0142560300

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

.Lille: 25, rue Gounod 59000 Lille tel: 0320135083