



Prud'hommes : un chef constructeur obtient la résiliation judiciaire de son contrat pour surcharge de travail et non-paiement des heures sup' (CPH Paris 6/12/2021)

Commentaire d'arrêt publié le 12/05/2022, vu 3211 fois, Auteur : [CHHUM AVOCATS Paris Nantes Lille](#)

Dans un jugement du 6 décembre 2021 (n° RG F 21/02001, non définitif), le Conseil de prud'hommes de Paris prononce la résiliation judiciaire du contrat de travail d'un chef constructeur de MANOIR H.

Dans un jugement du 6 décembre 2021 (n° RG F 21/02001, non définitif), le Conseil de prud'hommes de Paris prononce la résiliation judiciaire du contrat de travail d'un chef constructeur de MANOIR H en raison notamment d'une surcharge de travail, de manquement de la société à son obligation de prévention de la santé et de la sécurité des travailleurs et du non-respect des dispositions relatives à la durée du travail.

La société a interjeté appel du jugement.

Faits et procédure

Monsieur G a été engagé par contrat à durée indéterminée à temps plein le 24 mai 2017 par la société LE MANOIR H en qualité d'ouvrier impliquant l'exercice des tâches d'ouvrier mécanicien, électrotechnique et ouvrier polyvalent.

Il était en dernier lieu chef constructeur.

Son salaire à l'embauche s'élevait à 2.086,17 euros.

La convention collective appliquée est celle des Espaces de Loisirs, d'Attractions et Culturels, et l'effectif est supérieur à 10 salariés.

Il a été placé en arrêt de travail à compter du 28 septembre 2020.

Il a saisi le 9 mars 2021 le Conseil de céans afin qu'il prononce notamment la résiliation judiciaire de son contrat de travail aux torts de la société LE MANOIR H, qu'il dise et juge que cette résiliation produit les effets d'un licenciement sans cause réelle et sérieuse.

Exposé de la partie demanderesse

Monsieur G fait plaider que dès son embauche, il a exercé en réalité un emploi de constructeur de décors en menuiserie et matériaux associés, qu'en décembre 2018, il a été promu chef constructeur et que lui ont été rajoutées de nouvelles tâches et responsabilités.

Il fait valoir que ses conditions de travail l'ont amené à effectuer de nombreuses heures supplémentaires le contraignant à travailler 48 heures voire 60 heures par semaine, qu'ainsi depuis son embauche jusqu'au mois de juin 2019, il a effectué 747 heures supplémentaires dont 518 ne lui ont pas été payées, que la société LE MANOIR H n'a accepté de lui payer ses heures supplémentaires qu'à compter du mois de juin 2019.

Il allègue qu'il a dû utiliser son propre matériel, son employeur ne lui ayant pas fourni les outils de travail nécessaires.

Il fait plaider que suite au lancement d'un nouveau projet du MANOIR H, le musée interactif « MAD DIMENSION », il a dû travailler 481 heures entre le 6 janvier et le 15 mars 2020, que son état de santé s'étant fortement dégradé, il s'est vu diagnostiquer un syndrome d'épuisement professionnel.

Par ailleurs, il allègue être victime d'un harcèlement moral qu'il a signalé à son employeur mais qu'il n'a jamais été entendu dans le cadre d'une enquête que le MANOIR H avait indiqué diligenter.

C'est dans ce contexte que Monsieur G, considérant que la société LE MANOIR H avait manqué gravement à ses obligations légales, a saisi le Conseil de céans aux fins d'obtenir la résiliation de son contrat de travail aux torts de son employeur, lequel sera condamner à réparer son entier préjudice.

Exposé de la partie défenderesse

En réplique, la société LE MANOIR H fait plaider que Monsieur G exerçait ces missions depuis son embauche sous les directives de sa chef d'équipe et de son représentant légal, qu'il était intégré dans une équipe de 5 à 11 salariés en fonction des périodes d'activité.

Elle expose que Monsieur G a rapidement évolué dans la société, qu'il est devenu responsable de l'équipe dédiée à la construction des décors et à leur intégration technique dans le bâtiment mais qu'il n'était pas le responsable de l'ensemble de l'équipe construction et artistique comme il le prétend.

Elle soutient qu'en plus des salariés permanents, elle faisait régulièrement appel à des prestataires extérieurs et à des salariés supplémentaires en contrat à durée déterminée pendant les périodes de forte activité, que suite à la crise sanitaire, elle a dans un premier temps été contrainte d'arrêter ses activités, lesquelles ont repris progressivement par la suite compte tenu du protocole sanitaire, elle conteste le fait que Monsieur G ait subi une surcharge de travail à compter de décembre 2018, que lors de ses séjours aux Etats Unis et à Londres, il n'a jamais exprimé le quelconque mécontentement sur ses conditions de travail, qu'enfin une technicienne a été embauchée à durée indéterminée pour le seconder en septembre 2019.

Elle conteste l'allégation selon laquelle Monsieur G devait acheter son matériel et les outils de travail.

Elle fait valoir qu'en 2020, Monsieur G a été placé en activité partielle lors du premier confinement comme l'ensemble des salariés, puis en arrêt maladie, qu'il a pris des congés payés en juillet/août, que ce n'est que le 17 septembre 2020 que l'établissement LE MANOIR DE PARIS a pu rouvrir, que Monsieur G a été arrêté à nouveau fin septembre et que dans le cadre du second confinement, l'établissement a dû refermer le 30 octobre, que depuis cette date, il n'a pas réouvert.

Elle soutient que les heures supplémentaires déclarées par Monsieur G lui ont toujours été payées et que l'entreprise ne lui a pas rémunéré d'heures supplémentaires avant le mois de juin 2019, c'est parce qu'il n'en a pas fait.

Elle fait valoir que Monsieur G ne s'est jamais plaint avant la saisine du Conseil de prud'hommes de ses conditions de travail et d'être victime d'un harcèlement moral.

La société LE MANOIR H conclut en faisant valoir qu'elle n'a commis aucun manquement grave de nature à entraîner la résiliation du contrat de travail de Monsieur G, qu'en conséquence, ce dernier doit être débouté de l'ensemble de ses demandes.

Le 6 décembre 2021, le Conseil de prud'hommes de Paris, par jugement contradictoire :

- Prononce la résiliation du contrat de travail de Monsieur G aux torts exclusifs du MANOIR H à compter du 6 décembre 2021 ;

- Condamne le MANOIR H à payer à Monsieur G les sommes suivantes :

- o 5.000 euros à titre de dommages et intérêts du fait de manquements du MANOIR H à son obligation de prévention de la santé et de la sécurité des travailleurs ;

- o 3.853,05 euros à titre de rappel d'heures supplémentaires entre mars 2018 et mai 2019 ;

- o 385,30 euros au titre des congés payés afférents ;

- o 5.000 euros à titre de dommages et intérêts pour non-respect de la durée maximale hebdomadaire de travail ;

- o 5.810,08 euros à titre d'indemnité compensatrice de préavis ;

- o 581 euros au titre des congés payés afférents ;

- o 3.268,17 euros au titre de l'indemnité légale de licenciement ;

- o 8.715,12 euros à titre d'indemnité pour licenciement sans cause réelle et sérieuse ;

- Rappelle qu'en application de l'article R. 1454-28 du Code du travail, ces condamnations sont exécutoires de droit à titre provisoire, dans la limite maximum de neuf mois de salaires, calculés sur la moyenne des trois derniers mois de salaire. Fixe cette moyenne à la somme de 2.905,04 euros ;

- Ordonne la remise des documents sociaux et d'un bulletin de salaire récapitulatif, le tout conforme à la décision ;

- Condamne le MANOIR H à payer à Monsieur G la somme de 1.000 euros au titre de l'article 700 du Code de procédure civile ;

- Ordonne le remboursement par le MANOIR H à Pôle Emploi de l'équivalent de 15 jours d'allocation chômage au titre de l'article L. 1235-4 du Code du travail ;
- Déboute Monsieur G du surplus de ses demandes ;
- Déboute le MANOIR H de sa demande au titre de l'article 700 du Code de procédure civile ;
- Condamne le MANOIR H aux entiers dépens.

Au total, Monsieur G obtient la somme de 33.612,72 euros.

1) Le Conseil de prud'hommes de Paris prononce la résiliation judiciaire du contrat de travail du chef constructeur

Le Conseil de prud'hommes de Paris, dans son jugement du 6 décembre 2021 (n° RG F 21/02001) rappelle que lorsque l'employeur a commis un manquement grave rendant impossible la poursuite du contrat de travail, la résiliation judiciaire prononcée par les juges du fond a les effets d'un licenciement sans cause réelle et sérieuse, qu'il appartient aux juges d'apprécier si la poursuite du contrat de travail est mise en cause du fait des faits des manquements de l'employeur.

Il appartient au salarié de rapporter la preuve de la réalité des faits reprochés à son employeur.

L'appréciation de la gravité des manquements de l'employeur relève du pouvoir souverain des juges du fond.

Selon l'article L. 1222-1 du Code du travail, le contrat de travail est exécuté de bonne foi.

L'article 6 du Code de procédure civile dispose qu'à l'appui de leurs prétentions, les parties ont la charge d'alléguer les faits propres à les fonder.

Selon l'article 9 de ce même Code, il incombe à chaque partie de prouver conformément à la loi les faits nécessaires au succès de sa prétention.

En l'espèce, Monsieur G allègue trois manquements de son employeur qui justifieraient la résiliation judiciaire de son contrat de travail :

- La surcharge de travail constitutive d'un harcèlement moral et d'un manquement par la société LE MANOIR H à son obligation de prévention de la santé et de la sécurité ;
- Un travail réalisé sans protection en dehors du champ de compétences et/ou avec ses outils personnels usés ;
- Le non-respect des dispositions légales, conventionnelles et réglementaires relatives à la durée du travail.

Monsieur G verse aux débats un listing des échanges de sms professionnels entre lui et différents interlocuteurs de la société entre 2017 et 2020 dont il ressort que régulièrement il travaillait au-delà de 19h.

Les attestations produites par Monsieur G font état que ce dernier, comme d'autres salariés, étaient amené à travailler 10 heures par jour voire au-delà.

Il lui arrivait même de travailler les jours fériés (par exemple le 15 août 2019, déplacement à Bruxelles).

Outre son travail d'exécution, Monsieur G devait encadrer les salariés temporaires et les prestataires extérieurs qui venaient constamment lui prêter main forte pour la construction des décors, ce qui lui occasionnait une charge supplémentaire de travail.

Il ressort que même si l'ambiance de la société pouvait être conviviale et chaleureuse, la nature de l'activité de la société impliquait une forte disponibilité de son personnel, en particulier de Monsieur G, ce qui a pu altérer la santé physique et mentale de ce dernier.

Monsieur G ne verse aux débats aucun élément significative démontrant que sa surcharge de travail serait constitutive d'un harcèlement moral.

Monsieur G produit des attestations démontrant qu'il a été amené, comme d'autres salariés, à intervenir sur le toit de l'établissement pour nettoyer les gouttières et remettre les bâches, sans que l'employeur ne lui fournisse le matériel de sécurité adéquat, qu'à ce titre, la société LE MANOIR H a manqué à son obligation de prévention de la santé et de la sécurité.

Faute d'avoir du matériel et de l'outillage mis à sa disposition par son employeur, Monsieur G a été contraint d'utiliser du matériel et outillage personnels dans le cadre de l'exécution de son contrat de travail.

Monsieur G allègue que ses durées du travail quotidiennes ont dépassé les durées maximales autorisées par la loi ou la convention collective, qu'il verse aux débats un état de ses heures travaillées sur la période mai 2017/mai 2019, qu'il apparait que Monsieur G a ponctuellement travaillé au-delà de 10 heures par jour, que ces situations sont corroborée par les sms échangés aux mêmes jours, ainsi par exemple : jeudi 5 octobre 2017 : 12h16 travaillées – sms de son employeur envoyé à 20h02 : « on se rejoint où ? », mercredi 3 octobre 2018 : 11h55 travaillées – sms envoyé à un collègue à 23h55 : « je viens de sortir », mercredi 30 janvier 2019 : 11h30 travaillées – sms envoyé à un collègue à 20h34 : « on a fini, si tu veux venir, on appelle Adil (l'employeur) dans 30 mn).

Par exemple la semaine 40 en 2017, Monsieur G a travaillé 51h06 et 74h43 la semaine 41, qu'en 2018, la semaine 40, il a travaillé 57h55 et 52 heures la semaine 42, qu'en 2019, il a travaillé 57h27 la semaine 9 et 62 heures la semaine 14.

La société LE MANOIR H ne fournit aucun relevé d'heures de travail de Monsieur G.

Il ressort clairement que Monsieur G a travaillé ponctuellement au-delà des durées maximales journalières et hebdomadaires, plus particulièrement en 2019, que ces durées anormales de travail ont contribué à la dégradation de sa santé physique et morale.

La société LE MANOIR H a commis des manquements graves rendant impossible la poursuite du contrat de travail.

En conséquence, le Conseil de prud'hommes prononce la résiliation judiciaire du contrat de travail de Monsieur G en date du 6 décembre 2021 ayant les effets d'un licenciement sans cause réelle et sérieuse et condamne dès lors la société LE MANOIR H à verser à Monsieur G la somme de 5.810,08 euros au titre d'indemnité compensatrice de préavis, 581 euros pour les congés payés afférents, la somme de 3.268,17 euros au titre de l'indemnité légale de licenciement ainsi que la somme de 8.715,12 euros à titre d'indemnité pour licenciement sans cause réelle et sérieuse.

2) Sur le manquement à l'obligation de prévention de la santé et de la sécurité des travailleurs

Le Conseil de prud'hommes de Paris rappelle que le Code du travail dispose en son article L. 4121-1 que l'employeur prend les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des travailleurs.

Il s'agit selon lui d'une obligation de moyen et non de résultat.

En ne respectant pas les durées maximales quotidiennes et hebdomadaires de travail et en faisant intervenir Monsieur G sur le toit de l'établissement, la société LE MANOIR H a fait prendre des risques sur sa santé à ce dernier et a manqué à son obligation de prévention de la santé et de la sécurité des travailleurs.

En conséquence, le Conseil décide que la société LE MANOIR H doit être condamnée à réparer ce préjudice en versant à Monsieur G la somme de 5.000 euros.

3) Sur les heures supplémentaires : le chef constructeur obtient 3853 euros d'heures supplémentaires

Le Conseil rappelle que l'article L.3171-4 du Code du travail énonce 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 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.

L'article 1353 du Code civil énonce que celui qui réclame l'exécution d'une obligation doit la prouver, que réciproquement, celui qui se prétend libéré doit justifier le paiement ou le fait qui a produit l'extinction de son obligation.

En l'espèce, les sms professionnels produits par Monsieur G montrent que celui-ci était souvent présent sur son lieu de travail au-delà de 19h et qu'il faisait dès lors régulièrement des heures supplémentaires.

La société LE MANOIR H produit un état général des heures supplémentaires pour les années 2017 à 2019 sur lequel il apparaît par exemple qu'en septembre 2017, Monsieur G n'aurait fait aucune heure supplémentaire, ce qui est démenti par le tableau de Monsieur G qui indique qu'il a travaillé 45 heures la semaine 37 et ce qui est corroboré par des sms échangés au-delà de 19 heures sur cette période, qu'en avril 2018, il n'aurait fait aucune heure supplémentaire, alors qu'il a totalisé 40h02 la semaine 17, ce qui est corroboré par les sms professionnels, qu'en février 2019, aucune heure supplémentaire n'est déclarée alors que sur le tableau de Monsieur G, il apparaît qu'il a totalisé 57h27 la semaine 9, ce qui est corroboré par des sms professionnels.

Le Conseil prend acte que Monsieur G a réalisé des heures supplémentaires et, après examen des pièces, il ressort que la société LE MANOIR H ne lui a pas réglé la totalité des heures supplémentaires effectuées.

En conséquence, le Conseil condamne la société LE MANOIR H à verser à Monsieur G la somme de 3.853,05 euros à titre de rappel d'heures supplémentaires entre mars 2018 et mai 2019 ainsi que la somme de 385,30 euros au titre des congés payés afférents.

4) Sur le non-respect de la durée maximale hebdomadaire de travail : le salarié obtient 5000 euros de dommages intérêts

Le Conseil de prud'hommes de Paris relève que l'accord du 1^{er} avril 1999 de la convention collective des Espaces de Loisirs, d'Attractions et Culturels fixe dans son article 5.1 la durée maximale hebdomadaire à 48 heures, sans pouvoir dépasser 44 heures sur 10 semaines dans l'année, que ce même accord stipule qu'il est possible de répartir la durée du travail entre les différents jours de la semaine de manière inégale afin de tenir compte de la fluctuation du volume de travail sous réserve que cela se fasse dans le respect des durées minimales et maximales fixées.

Selon l'article 6 du Code de procédure civile, à l'appui de leurs prétentions, les parties ont la charge d'alléguer les faits propres à les fonder.

Selon l'article 9 de ce même Code, il incombe à chaque partie de prouver conformément à la loi les faits nécessaires au succès de sa prétention.

En l'espèce, il a été démontré précédemment de nombreux dépassements des durées maximales de travail de Monsieur G sur les années 2018 à 2019, que même si le travail se réalisait dans une ambiance conviviale, il n'en demeure pas moins vrai que la société LE MANOIR H n'a pas respecté ses obligations en matière de durée maximale hebdomadaire de travail, que ces dépassements ont contribué à l'altération de la santé physique et morale de Monsieur G.

En conséquence, le Conseil condamne la société LE MANOIR H à réparer le préjudice subi par Monsieur G par le versement de dommages et intérêts à hauteur de 5.000 euros pour non-respect de la durée maximale hebdomadaire du travail.

5) Sur le non-respect de la durée maximale quotidienne du travail : le salarié obtient 5000 euros de dommages intérêts

L'article L. 3121-18 du Code du travail dispose que la durée quotidienne de travail effectif par salarié ne peut excéder dix heures, sauf : 1° En cas de dérogation accordée par l'inspecteur du travail dans des conditions déterminées par décret, 2° En cas d'urgence, dans des conditions déterminées par décret, 3° Dans les cas prévus à l'article L. 3121-19.

Le Conseil rappelle à nouveau les dispositions des articles 6 et 9 du Code de procédure civile.

En l'espèce, la société LE MANOIR H ne justifie pas qu'elle remplit les conditions pour bénéficier d'une dérogation à la durée maximale de 10 heures de travail par jour.

Il ressort d'un examen attentif des états d'heures de travail produits par Monsieur G, que lorsque celui-ci effectuait des heures supplémentaires, il n'a pour autant dépassé que très ponctuellement la durée maximale quotidienne, que dès lors ces dépassements ne sont pas de nature à lui causer un préjudice tel qu'il nécessiterait réparation.

En conséquence, le Conseil déboute Monsieur G de sa demande de condamnation de la société LE MANOIR H à lui verser la somme de 5000 euros nets de dommages et intérêts pour non-respect de la durée maximale quotidienne de travail.

6) Sur le non-respect du repos hebdomadaire

L'article L. 3132-1 du Code du travail dispose qu'il est interdit de faire travailler un même salarié plus de six jours par semaine.

Il ressort d'un examen attentif des états d'heures de travail produits par Monsieur G qu'il lui est arrivé ponctuellement, principalement en octobre et novembre, de travailler plus de 6 jours par semaine mais que cela est resté très limité durant les trois années, que dès lors ces dépassements ne sont pas de nature à lui causer un préjudice tel qu'il nécessiterait réparation.

En conséquence, le Conseil déboute Monsieur G de sa demande de condamnation de la société LE MANOIR H à lui verser la somme de 5000 euros nets de dommages et intérêts pour non-respect du repos hebdomadaire.

7) Sur le travail dissimulé

Après avoir rappelé les dispositions des articles L. 8221-5 du Code du travail et 6 et 9 du Code de procédure civile, le Conseil affirme qu'en l'espèce, il apparaît sur les bulletins de paie versés aux débats que la société LE MANOIR H lui a payé des heures supplémentaires.

Monsieur G ne démontre pas l'intention de son employeur de se soustraire à ses obligations en matière de règlement des heures supplémentaires.

En conséquence, le Conseil déboute Monsieur G de sa demande de condamnation de la société LE MANOIR H à lui verser des dommages et intérêts à hauteur de 12.928,56 euros nets à titre de dissimulation d'emploi.

8) Sur les autres demandes

a) Sur l'exécution provisoire au titre de l'article 515 du Code de procédure civile

Le Conseil affirme qu'il n'est pas nécessaire, ni compatible avec la nature de l'affaire de faire application de l'article 515 du Code de procédure civile.

Au vu de la décision prise, il ordonne l'application de l'article R. 1454-28 du Code du travail pour les condamnations exécutoires de plein droit à titre provisoire.

Fixe le salaire moyen à 2.905,04 euros.

b) Sur l'article 700 du Code de procédure civile

En fonction de la décision prise, le Conseil accorde à la partie demanderesse la somme de 1.000 euros au titre de l'article 700 du Code de procédure civile.

c) Sur la demande reconventionnelle

Le Conseil juge qu'il n'est pas équitable en application du présent jugement de laisser à la charge de la partie défenderesse les frais qu'elle a cru devoir engager pour assurer la défense de ses intérêts et de la débouter ainsi de sa demande faite en application de l'article 700 du Code de procédure civile.

Il condamne la société LE MANOIR H aux entiers dépens et la déboute de sa demande reconventionnelle.

A lire également nos autres articles sur la résiliation judiciaire du contrat de travail :

. Salariés, cadres, cadres dirigeants : harcèlement moral + violation de l'obligation de sécurité = résiliation judiciaire (<https://www.village-justice.com/articles/moulin-rouge-salariees-obtiennent-une-resiliation-judiciaire-pour-harcelement,38289.html>) ;

. Résiliation judiciaire : est-elle possible en cas de non paiement de ses heures supplémentaires ? (<https://www.village-justice.com/articles/resiliation-judiciaire-est-elle-possible-cas-non-paiement-ses-heures,32097.html>) ;

. Résiliation judiciaire : l'illicéité d'un forfait jours justifie la résiliation judiciaire d'un contrat de travail (<https://www.village-justice.com/articles/illiceite-forfait-jours-non-paiement-heures-sup-justifient-resiliation,37012.html>).

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

Annaelle ZERBIB juriste M2 DPRT Paris Saclay

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 Petrelle 75009 Paris tel: 0142560300

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

.Lille: 45, rue Saint Etienne 59000 Lille tel: 03.20.57.53.24