

CONSEIL DE PRUD'HOMMES
DE PARIS
SERVICE DU DÉPARTAGE
27, rue Louis Blanc
75484 PARIS CEDEX 10
Tél : 01.40.38.52.39

SP

SECTION
Commerce chambre 4

RG N° F 13/13531

Numéro de minute :
D/BJ/16/ 311

Notification le :

Date de réception de l'A.R. :

par le demandeur:

par le défendeur :

Extrait des Minutes du Greffe
du Conseil des Prud'hommes
de PARIS

Expédition revêtue de la
formule exécutoire
délivrée :

le :

à :

RÉPUBLIQUE FRANÇAISE
AU NOM DU PEUPLE FRANÇAIS

J U G E M E N T
contradictoire et en premier ressort

Prononcé par mise à disposition au greffe le 18 mars 2016 en
présence de Madame CHEVILLON, Greffier

Composition de la formation lors des débats et du délibéré :

Madame Alice THIBAUD, Président Juge départiteur

Monsieur Eric LE HEMONET, Conseiller Employeur
Monsieur Jean-Luc DEVROEDE, Conseiller Employeur
Madame Ksenija POTKRAJAC, Conseiller Salarié
Monsieur Farhat GHOUL, Conseiller Salarié
Assesseurs

assistée de Monsieur Stephen PARRAVANO, Greffier lors des
débat

ENTRE

[REDACTED]

Comparante et assistée de Monsieur Claude LEVY
(Délégué syndical)

DEMANDERESSE

SYNDICAT CNT DU NETTOYAGE
4 RUE DE LA MARTINIQUE
75018 PARIS
Représenté par Monsieur Etienne DESCHAMPS
(Délégué syndical)

**SYNDICAT CGT DES HÔTELS DE PRESTIGE ET
ECONOMIQUES**
3 PLACE DU GÉNÉRAL KOENIG
75017 PARIS
Représenté par Monsieur Claude LEVY
(Délégué syndical)

PARTIES INTERVENANTES VOLONTAIRES

ET

**Me Gilles BARONNIE administrateur judiciaire de la SA
GLOBAL FACILITY SERVICES**
(anciennement FACILITY SERVICES et anciennement
FRANCAISE DE SERVICES GROUPE)
14 RUE DU VIADUC
94130 NOGENT SUR MARNE
Représentés par Me Jean Philippe FELDMAN
(Avocat au barreau de PARIS)

DÉFENDEUR

**Me Gilles PELLEGRINI mandataire liquidateur de la SA
GLOBAL FACILITY SERVICES**
(anciennement FACILITY SERVICES et anciennement
FRANCAISE DE SERVICES GROUPE)
4 RUE LE PARVIS DE SAINT MAUR
94106 SAINT MAUR DES FOSSES
Représenté par Me Jean Philippe FELDMAN
(Avocat au barreau de PARIS)

PARTIE INTERVENANTE VOLONTAIRE

AGS CGEA IDF EST
130 RUE VICTOR HUGO
92309 LEVALLOIS PERRET CEDEX
Représenté par Me Pierre CAPPE DE BAILLON (Avocat au
barreau de PARIS) de la SELARL LAFARGE ET ASSOCIES

PARTIE INTERVENANTE FORCÉE

PROCÉDURE

- Saisine du Conseil le 2 septembre 2013
- Convocation de la partie défenderesse par lettres simple et recommandée dont l'accusé réception a été retourné au greffe avec signature en date du 31 janvier 2012
- Audience de conciliation le 24 octobre 2013
- Audiences de conciliation les 14 mars 2012, 16 mai 2012, 12 juin 2012 et une décision a été rendue a été rendue avec des mesures provisoires
- Audiences de jugement les 11 mars 2013, 3 décembre 2013 et 22 septembre 2014
- Partage de voix prononcé le 22 septembre 2014
- Débats à l'audience de départage du 9 février 2016 à l'issue de laquelle les parties ont été avisées de la date et des modalités du prononcé.

DEMANDES PRÉSENTÉES AU DERNIER ETAT DE LA PROCÉDURE

Demande principale de Madame [REDACTED]	
-13ème mois	7 815,67 €
-Indemnité compensatrice de préavis	4 102,46 €
-Indemnité compensatrice de congés payés sur préavis	410,25 €
-Indemnité de licenciement	2 905,91 €
-Indemnité pour licenciement sans cause réelle et sérieuse	26 665,99 €
-Remise de bulletins de paie depuis janvier 2008 sans application d'un abattement sur l'assiette de calcul des cotisations sociales sous astreinte de 200 euros par jour de retard	
-Remise d'un certificat de travail sous astreinte de 50 euros par jour	
-Remise de l'attestation d'employeur destinée au Pôle Emploi sous astreinte de 50 euros par jour	
-Dommages et intérêts pour minoration de ce fait des allocations chômage	5 000,00 €

-Article 700 du Code de procédure civile 1 000,00 €
-Intérêts au taux légal
-Dépens
-Exécution provisoire article 515 du Code de procédure civile

Demande présentée par le SYNDICAT CGT DES HÔTELS DE PRESTIGE ET ECONOMIQUES

-Dommages et intérêts (provision) 3 000,00 €
-Article 700 du Code de procédure civile 500,00 €

Demande présentée par le SYNDICAT CNT DU NETTOYAGE

-Exécution provisoire article 515 du Code de procédure civile
-Dommages et intérêts 3 000,00 €
-Article 700 du Code de procédure civile 500,00 €
-Exécution provisoire article 515 du Code de procédure civile

EXPOSÉ DU LITIGE

Madame [REDACTED] a été engagée par la société PROROTEL, pour une durée indéterminée à compter du 16 mai 2005, en qualité de gouvernante.

Son contrat a été repris par la société GLOBAL FACILITY SERVICES, le 1er janvier 2008.

Madame [REDACTED] a fait l'objet d'arrêts de travail du 19 mars au 13 avril 2012.

Par lettre du 3 avril 2012, Madame [REDACTED] a été convoquée pour le 12 avril à un entretien préalable à son licenciement, lequel lui a été notifié le 17 avril suivant pour faute grave.

Par jugement du 1er avril 2015, le Tribunal de commerce de Paris a prononcé la liquidation judiciaire de la société GLOBAL FACILITY SERVICES et désigné Maître Gilles PELLEGRINI en qualité de mandataire liquidateur.

En dernier lieu, la salariée percevait un salaire mensuel brut de 1936,94 euros (moyenne des douze derniers mois conformément à l'attestation POLE EMPLOI).

La société employait plus de dix salariés et la relation de travail est régie par la convention collective des entreprises de propreté.

Lors de l'audience de départage, les demandes de Madame [REDACTED] se présentent comme rappelées ci-dessus.

Au soutien de ces demandes, Madame [REDACTED] expose :

- que les demandes de nature salariale sont recevables au regard des délais de prescriptions;
- que la prime d'assiduité et de fin d'année, conformément au protocole d'accord du 25 janvier 2007, doit être calculée sur le salaire brut mensuel, et non sur le seul salaire de base ;
- que cet accord, faute de dénonciation, a continué à produire ses effets comme un accord à durée indéterminée ;
- que les « PFA » invoquées sont en fait des primes d'intéressement ;
- que le licenciement est dénué de tout motif ;

- à titre subsidiaire, que le fait que l'absence n'ait pas été justifiée dans les 48h ne constitue pas une faute grave ;

- que la salariée doit se voir remettre des bulletins de paie sans abattement sur l'assiette de calcul des cotisations.

Le syndicat CGT des salariés des hôtels de prestige et économiques est intervenu volontairement à l'instance, et sollicite la condamnation de la société à lui payer la somme de 3000 euros à titre de dommages intérêts, soutenant que le sort subi par Madame [REDACTED] porte une atteinte directe à l'intérêt collectif de la profession et que les accords collectifs n'ont pas été appliqués.

Sur des fondements identiques, le syndicat CNT du nettoyage est lui aussi intervenu volontairement à l'instance, et sollicite la condamnation de la société à lui payer la somme de 5000 euros à titre de dommages intérêts.

En défense, Maître Gilles PELLEGRINI, en qualité de liquidateur judiciaire, conclut au débouté des demandes formées par Madame [REDACTED].

Il fait valoir :

- que les demandes portant sur les années 2008 et 2009 sont prescrites ;
- que la salariée a reçu des primes de fin d'année en janvier 2010, décembre 2010 et décembre 2011 ;
- que le protocole n'était conclu que pour trois années ;
- que même à considérer qu'il n'ait pas cessé de produire ses effets, rien n'indique les bases de calcul de la prime ;
- que la lettre de licenciement est motivée ;
- que le contrat comporte une clause de mobilité ;
- que la salariée n'a pas justifié son absence dans les délais ;
- qu'il est fort étonnant qu'elle n'ait pas retrouvé rapidement un emploi dans le secteur de la propreté.

Les AGS, intervenantes forcées, s'associent aux explications de la société et de ses mandataires.

Conformément aux dispositions de l'article 455 du code de procédure civile, il est renvoyé aux conclusions des parties pour un plus ample exposé de leurs moyens et prétentions.

* * *

MOTIFS DE LA DECISION

Sur la prescription

La société soutient que les demandes relatives aux années 2008 et 2009 sont prescrites, en application de la loi du 14 juin 2013, aux termes de laquelle la prescription des salaires est devenue triennale.

En application de l'article L3245-1 du code du travail, l'action en paiement du salaire se prescrit par trois ans à compter de la date à laquelle la créance salariale est devenue exigible.

Cependant, aux termes de l'article 2222 du code civil, en cas de réduction de la durée du délai de prescription, le nouveau délai court à compter du jour de l'entrée en vigueur de la loi nouvelle, sans que la durée totale puisse excéder la durée prévue par la loi antérieure.

Or, depuis la loi du 17 juin 2008, entrée en vigueur le 19 juin 2008, en application de l'article L1134-5 du code du travail et de l'article 2224 du code civil, les créances salariales se prescrivaient jusque là par cinq ans, à compter de la date d'exigibilité de chacune des créances salariales revendiquées.

Dès lors, en l'espèce, s'agissant des demandes de primes de fin d'années et d'assiduité de 2008 et 2009, soit de créances salariales, exigibles en décembre 2008 et décembre 2009, la prescription n'a été acquise qu'en décembre 2013 et décembre 2014.

L'action ayant en l'espèce été introduite le 2 septembre 2013, le moyen tiré de la prescription ne pourra qu'être écarté.

Sur la prime de fin d'année et d'assiduité

La salariée sollicite le paiement de primes de fin d'année et d'assiduité, pour les années 2008 à 2011.

Le « protocole d'accord relatif au versement d'une prime », conclu le 25 janvier 2007, stipule que le personnel uniquement affecté sur le site « Hôtel Park Haytt Vendôme », présent au 31 décembre et ayant plus d'un an d'ancienneté sur le site, perçoit une « prime d'assiduité et prime de fin d'année » dont la base de calcul est le « salaire brut mensuel », égale à « 20% au 31 décembre 2007, 80% au 31 décembre 2008, 100 % au 31 décembre 2009 », étant précisé que « toute absence non autorisée donnera lieu à une diminution de 10% ».

La société s'oppose à cette demande, affirmant ne pas avoir été informée de ce protocole par la société sortante, JNS PROPOTEL.

Cependant, outre le fait que cela n'est pas opposable aux salariés, Madame [REDACTED] verse aux débats un rapport de transmission du protocole en télécopie, à un numéro qui correspond à celui de la société.

La société fait par ailleurs valoir que le protocole ne prévoit le versement de primes que pour les années 2007, 2008 et 2009.

La salariée soutient néanmoins qu'en application de l'article L2222-4 du code du travail, faute de stipulation contraire, l'accord a été conclu pour une durée indéterminée, et a permis la mise en place progressive d'une prime qui doit perdurer.

En l'espèce, il ressort effectivement de la lecture de l'accord que la commune intention des parties était de mettre en place une prime de fin d'année au profit des salariés, de manière progressive mais pérenne.

Par ailleurs, en application de l'article L2222-4 du code du travail, faute de stipulation contraire, l'accord est renouvelé par tacite reconduction.

Dès lors, en application de l'accord précité, faute de stipulation contraire, une prime de fin d'année était due, à hauteur de 100% du salaire brut mensuel, pour les années postérieures à 2009.

Il était donc dû à Madame [REDACTED], de ce chef, la somme de 7815,67 euros pour les années 2008 à 2011.

Cependant, des sommes à titre de « PFA », soit des primes de fin d'années, apparaissent d'ores et déjà sur ses bulletins de salaires, pour les années 2009, 2010 et 2011, pour une somme totale de 572 euros.

Par suite, la somme de 7243,63 euros reste due de ce chef, et la société doit être condamnée à la verser.

Sur le licenciement

Il résulte des dispositions de l'article L 1234-1 du code du travail que la faute grave est celle d'une importance telle qu'elle rend impossible le maintien du salarié dans l'entreprise pendant la durée du préavis.

La preuve de la faute grave incombe à l'employeur, conformément aux dispositions des articles 1315 du code civil et 9 du code de procédure civile.

En l'espèce, la lettre de licenciement du 17 avril 2012, qui fixe les limites du litige en application des dispositions de l'article L1232-6 du code du travail, est libellée dans les termes suivants :

« Nous vous rappelons que depuis le 18 mars 2012 vous êtes absente de la Française de Services. Vous nous avez fourni un arrêt de travail du 19 mars au 2 avril 2012 que nous avons reçu le 28 mars 2012. Je vous rappelle que vous êtes tenue de nous justifier votre absence dans les 48 heures. Les explications que vous m'avez apporté au cours de notre entretien ne m'ont pas convaincu.

En conséquence nous vous notifions, par la présente, votre licenciement pour faute grave, motivant votre licenciement sans préavis ni indemnité »

Aux termes de l'article L 1235-1 du code du travail, le juge, pour apprécier le caractère réel et sérieux des motifs de licenciement invoqués par l'employeur, forme sa conviction au vu des éléments fournis par les parties, et au besoin après toutes mesures d'instruction qu'il estime utiles. Si un doute persiste, il profite au salarié.

En l'espèce, il n'est pas contesté que la salariée ne produit des arrêts de travail que pour la période allant du 19 mars au 13 avril 2012 et que, malgré ses affirmations selon lesquelles elle aurait informé son employeur par téléphone et par lettre simple dans les délais, les courriers recommandés d'envoi des arrêts mentionnent des présentations les 28 mars et 10 avril 2012.

Cependant, pour une salariée ayant une ancienneté de près de sept années, sans avertissement préalable, le fait de ne pas justifier d'une seule journée d'absence, soit le 18 mars, et de justifier avec 8 jours de retard d'un arrêt maladie ne saurait constituer une cause réelle et sérieuse de licenciement, et a fortiori une faute grave.

Par suite, le licenciement est dépourvu de cause réelle et sérieuse.

Indemnité compensatrice de préavis :

A la date du 17 avril 2012, Madame [REDACTED] avait plus de deux années d'ancienneté. Il convient donc de condamner la société GLOBAL FACILITY SERVICES à lui payer une indemnité compensatrice de préavis de deux mois de salaire sur le fondement des articles L 1234-1 et L 1234-5 du code du travail, soit la somme de 3874 euros, ainsi que les congés payés afférents, soit 387,40 euros.

Indemnité légale :

La société GLOBAL FACILITY SERVICES sera également condamnée à payer à Madame [REDACTED] une indemnité de licenciement sur le fondement des dispositions des articles L 1234-9 et R 1234-2 du code du travail, soit 2712 euros.

Indemnité pour licenciement sans cause réelle et sérieuse :

L'entreprise comptant plus de dix salariés, Madame [REDACTED], qui avait plus de deux ans d'ancienneté, a droit à l'indemnité pour licenciement sans cause réelle et sérieuse prévue par les dispositions de l'article L 1235-3 du code du travail, et qui ne peut être inférieure aux six derniers mois de salaire.

Au moment de la rupture, Madame [REDACTED], âgée de 35 ans, comptait près de sept années d'ancienneté. Elle n'a retrouvé un emploi qu'au mois de juillet 2014.

Au vu de cette situation, il convient de lui allouer une indemnité équivalente à environ 10 mois de salaire, soit la somme de 20000 euros.

Sur l'abattement

Un abattement de 10% sur l'assiette de calcul des cotisations sociales des salariés a été appliqué par la société.

La salariée soutient que cet abattement est illégal, puisqu'elle travaillait sur un seul site, et explique que cela a entraîné une minoration de ses droits sociaux, et notamment de ses indemnités journalières en cas d'arrêt maladie et de ses allocations chômage et retraite, calculés sur l'assiette de calcul des cotisations.

La société soutient que cet abattement est tout à fait légal, puisque les ouvriers des entreprises de nettoyage de locaux sont assimilés aux ouvriers du bâtiment, comme en témoigne la réponse ministérielle du 18 mai 1972 à la question n°23183 du 22 mars 1972.

Cependant, les ouvriers de nettoyage de locaux ne sont pas visés nommément par l'article 5 de l'annexe IV du code général des impôts, seul permettant, en application de l'article 9 de l'arrêté du 20 décembre 2002, de bénéficier de la déduction forfaitaire spécifique pour frais. Si la doctrine fiscale les assimile aux ouvriers du bâtiment s'agissant de cette déduction, ce n'est qu'à la condition qu'ils travaillent sur plusieurs chantiers.

Or, en l'espèce, il est constant que Madame [REDACTED] ne travaillait que sur un seul chantier.

Par suite, Madame [REDACTED] ne pouvait prétendre à l'abattement forfaitaire, indûment appliqué par la société.

En conséquence, la remise de bulletins dépourvus d'un abattement sur l'assiette de calcul des cotisations sociales, pour la période allant de janvier 2008 au licenciement, sera ordonnée, sans que le prononcé d'une astreinte apparaisse nécessaire.

Par ailleurs, au vu de la minoration des allocations chômage subie par Madame [REDACTED] du fait de cet abattement, la somme de 2000 euros sera accordée à titre de dommages et intérêts.

Sur l'intervention des syndicats

Les syndicats CGT HPE et CNT du nettoyage sont intervenus volontairement à l'instance, sur le fondement des articles L 2132-3 et L2262-12 du code du travail.

Ils font valoir que la non application du protocole d'accord et l'application de l'abattement de 10% causent des préjudices à la profession du nettoyage.

En l'espèce, ces préjudices sont effectivement établis, à l'égard de tout syndicat représentant les professions du nettoyage, et donc tant à l'égard de la CNT du nettoyage qu'à l'égard de la CGT-HPE.

Dès lors, la somme de 1000 euros sera attribuée à chacun des syndicats de ce chef.

Sur la demande de remise de documents

Il convient d'ordonner la remise d'un ultime bulletin de salaire, ainsi que d'un certificat de travail et d'une attestation destinée à POLE EMPLOI, conformes aux dispositions du présent jugement, sans que le prononcé d'une astreinte apparaisse nécessaire.

Sur les autres demandes

Il convient de dire que les sommes sus-visées produiront intérêt au taux légal conformément aux dispositions de l'article 1153 du code civil.

En application de l'article 700 du code de procédure civile, il convient de fixer au passif de la société GLOBAL FACILITY SERVICES une indemnité destinée à couvrir les frais non compris dans les dépens que les demandeurs ont dû engager pour assurer la défense de leurs intérêts, et qu'il convient de fixer à 1 000 euros pour Madame [REDACTED], ainsi qu'à 300 euros par syndicat.

Il convient de rappeler que conformément aux dispositions de l'article R 1454-28 du code du travail, le jugement qui ordonne le paiement de sommes dues au titre des rémunérations et indemnités mentionnées au 2° de l'article R 1454-14 est de droit exécutoire à titre provisoire dans la limite de neuf mois de salaire.

Compte-tenu de l'ancienneté du litige et de sa nature, il convient d'ordonner l'exécution provisoire pour le surplus sur le fondement de l'article 515 du code de procédure civile.

PAR CES MOTIFS

Le Conseil, présidé par le Juge Départementaire statuant après en avoir délibéré conformément à la loi, après débats en audience publique, par jugement contradictoire, en premier ressort et prononcé par mise à disposition au greffe :

Déclare les demandes de nature salariale recevables ;

Fixe la créance de Madame [REDACTED] au passif de la société GLOBAL FACILITY SERVICES aux sommes suivantes :

à titre d'indemnité de préavis : 3874 €

à titre de congés payés afférents : 387,40 €

à titre d'indemnité légale de licenciement : 2712 €

à titre d'indemnité pour licenciement sans cause réelle et sérieuse : 20000 €

à titre de dommages et intérêts suite à l'abatement : 2000 €

à titre de rappel de salaires (prime de fin d'année) : 7243,63 €

en application des dispositions de l'article 700 du code de procédure civile : 1 000 € ;

Fixe les créances du syndicat CGT HOTELS DE PRESTIGE ET ECONOMIQUES au passif de la société GLOBAL FACILITY SERVICES aux sommes suivantes :

à titre de dommages et intérêts : 1000 €,

en application des dispositions de l'article 700 du code de procédure civile : 300 € ;

Fixe la créance du syndicat du CNT DU NETTOYAGE au passif de la société GLOBAL FACILITY SERVICES aux sommes suivantes :

à titre de dommages et intérêts : 1000 €,

en application des dispositions de l'article 700 du code de procédure civile : 300 € ;

Dit que ces sommes produiront intérêt au taux légal conformément aux dispositions de l'article 1153 du code civil ;

Déclare le présent jugement opposable à Maître Gilles PELLEGRINI, es qualité ;

Rappelle que les intérêts au taux légal cessent de produire effet au jour de l'ouverture de la procédure collective ;

Dit que l'UNEDIC Délégation AGS CGEA IDF OUEST devra garantir ces créances dans la limite du plafond légal ;

Ordonne la remise de bulletins de salaire, pour la période allant de janvier 2008 au licenciement, dépourvus d'un abatement sur l'assiette de calcul des cotisations sociales ;

Ordonne la remise d'un ultime bulletin de salaire, d'un certificat de travail et d'une attestation destinée à POLE EMPLOI, conformes aux dispositions du présent jugement ;

Rappelle que l'exécution provisoire est de droit en application de l'article R 1454-28 du code du travail, s'agissant des sommes visées au 2° de l'article R 1454-14 du code du travail, dans la limite de neuf mois de salaire ;

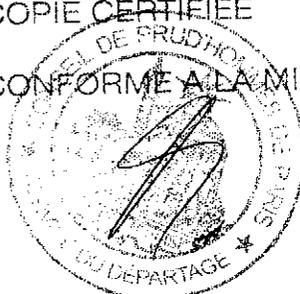
Ordonne l'exécution provisoire pour le surplus ;

Déboute pour le surplus ;

Dit que les dépens sont inscrits au passif de la société GLOBAL FACILITY SERVICES.

**LE GREFFIER CHARGÉ
DE LA MISE A DISPOSITION**

COPIE CERTIFIEE
CONFORME A LA MINUTE



LA PRÉSIDENTE,