

PLAISE AU CONSEIL

Rappel des Faits et procédure

Monsieur Auguste GORGETON a conclu un contrat de travail à durée indéterminée avec EURL DUVAUCHEL pour occuper un poste de PEINTRE niveau 1, position 1, coefficient 150 à partir du 03 janvier 2012.

En contrepartie de ses fonctions, Monsieur Auguste GORGETON percevait un salaire mensuel de 1644,40 brut par mois pour 151.67 heures de travail par mois.

Monsieur Auguste GORGETON a saisi le conseil des prud'hommes le 18 juin 2014 en vue de demander:

-1595,00 Euros Net salaire pour la période du 19 mai 2014 au 23 juin 2014

-8279,00euros Brut au titre des heures supplémentaires

-1189,00 euros au titre d'indemnité de repas

-Remise de certificat pour la caisse des congés payés

-Copie de l'attestation d'indemnités journalières de l'assurance maladie suite à l'arrêt de travail entre le 01 avril 2013 et le 31 mars 2014

C'est pourquoi l'EURL DUVAUCHEL est fondée à demander au conseil des Prud'hommes pour les motifs indiqués ci après.

- Déclarer irrégulière la saisine du Conseil des Prud'hommes par Monsieur Auguste GORGETON

-Débouter Monsieur Auguste GORGETON de l'intégralité de ses demandes, fins et conclusions

- Condamner Monsieur Auguste GORGETON au paiement de 2000 euros à titre de l'article 700 du Code de Procédure.

L'EURL DUVAUCHEL remet à l'audience un chèque de 265,62 euros et les feuilles de paie de juillet et Août 2014.

DISCUSSION

SUR LA COMPÉTENCE DE JUGE DE REFERE

L'article R 1455-5 du code de travail "*Dans tous les cas d'urgence, la formation de référés peut, dans la limite de la compétence du Conseil de Prud'Hommes, ordonner toutes les mesures qui ne se heurtent à aucune contestation sérieuse ou que justifie l'existence d'un différend*";

Au soutien de ses prétentions, Monsieur Auguste GORGETON fait valoir que l'ensemble de ses demandes entrent dans les pouvoirs de la formation de référé des Prud'hommes, que l'existence d'un trouble manifeste illicite et parfaitement caractérisée et n'est pas sérieusement contestable.

Les demandes de Monsieur Auguste GORGETON ne peuvent être traitées par la formation de référé;

De surcroît, certains éléments ont été régularisés depuis la saisine du conseil de prud'hommes.

Il y a une contestation sérieuse sur l'ensemble des demandes. Les demandes ne relèvent pas de la compétence du référé.

SUR L'HARCÈLEMENT MORAL

Les dispositions l'article L1152-1 du code du travail «*aucun salarié ne doit subir les agissements répétés de harcèlement moral qui ont pour objet ou pour effet une dégradation de ses conditions de travail susceptible de porter atteinte à ses droits et à sa dignité, d'altérer sa santé physique ou mentale ou de compromettre son avenir professionnel.*»

Les conditions cumulatives exigées sont donc :

-des agissements répétés.

-des agissements ayant pour objet la dégradation des conditions de travail susceptible de porter atteinte à ses droits et à sa dignité.

- des agissements ayant pour effet d'altérer la santé physique ou mentale ou de compromettre son avenir professionnel.

Conformément à l'article L 1154-1 du code du travail lorsque survient un litige relatif à l'application des articles L 1152-1 à L 1152-3 et L 1153-1 à L 1154-4, le candidat à un emploi, à un stage ou à une période de formation en entreprise ou le salarié établit des faits qui permettent de présumer l'existence d'un harcèlement. Monsieur Auguste GORGETON par son représentant, évoque plusieurs agissements de son employeur à son égard et, plusieurs faits répétés:

- Pressions -les congés imposés - les mauvaises conditions de travail - retard de salaire etc. ...

A ce jour, Monsieur OURI ne comprend pas l'attitude de son salarié.

L'attitude du salarié reste incompréhensible !! La volonté de nuire son employeur est patente.

Monsieur Auguste GORGETON n'a jamais fait l'objet de mesures vexatoires et n'a pas été écarté des autres salariés, qu'il a toujours pu bénéficier du matériel et des équipements adaptés à son travail et qu'il a continué à percevoir mensuellement le salaire prévu à son contrat de travail.

L'employeur a toujours respecté les consignes du médecin de travail.

Monsieur Auguste GORGETON ne souhaite pas reprendre le travail. Il se met volontairement en arrêt. Il cherche à tout prix le licenciement.

Malgré les absences répétées et injustifiées, l'employeur réclame des explications en vain.

- L'entreprise a entièrement, en toute bonne foi et en toute loyauté, exécuté le contrat de travail de Monsieur Auguste GORGETON.

- Monsieur Auguste GORGETON n'apporte aucun élément au soutien de son argumentation destinée à faire condamner la société pour harcèlement moral.

Monsieur Auguste GORGETON donne une image négative à l'entreprise et ne cesse de critiquer son employeur. Une telle attitude est fautive. Il n'accomplit pas habituellement son travail et a été surpris en train de faire la sieste dans un chantier.

Monsieur Auguste GORGETON ne respecte pas les consignes de son employeur.

Ce comportement du salarié a généré un important stress pour l'employeur résultant de la remise en cause de manière générale de ses obligations ainsi que du questionnement quotidien sur la pérennité et le respect du contrat.

Monsieur Auguste GORGETON présume l'existence d'un harcèlement moral. La matérialité des faits évoqués n'est pas établie.

Sa demande en réparation du préjudice moral du fait d'actes de harcèlement n'est pas fondée.

-SUR LE RAPPEL DE SALAIRE EN COMPLÉMENT DES INDEMNITÉS JOURNALIÈRES DE LA SÉCURITÉ SOCIALE

L'employeur a transmis simultanément à la caisse de congés payés et la sécurité sociale tous les documents et informations nécessaires une fois en sa possession.

Monsieur Auguste GORGETON a été payé intégralement par la caisse de la sécurité sociale et la caisse des congés payés.

-SUR LES HEURES SUPPLÉMENTAIRES :

En droit, en cas de litige relatif à l'existence ou au nombre d'heures de travail accomplies, la preuve des heures de travail n'incombe spécialement à aucune des parties. Il appartient au salarié d'étayer sa demande par la production d'éléments suffisamment précis quant aux horaires effectivement réalisés pour permettre à l'employeur de répondre en fournissant ses propres éléments.

Article 3-17 (en vigueur étendu) Modifié par Avenant n° 3 du 17-12-2003 art. 2 en vigueur le 1-1-2004 BOCC 2004-5 étendu par arrêté du 24-5-2004 IORF 5-6-2004.

Les heures supplémentaires effectuées au-delà d'une durée hebdomadaire de travail de 35 heures sont majorées comme suit:

- 25 % du salaire horaire effectif pour les 8 premières heures supplémentaires ;

- 50 % du salaire horaire effectif pour les heures supplémentaires au-delà de la 8e.

Dans tous les cas, le décompte des heures supplémentaires se fait par semaine, à l'exception des heures supplémentaires déjà comprises dans l'horaire de travail hebdomadaire de référence choisi dans l'entreprise ou l'établissement pour déterminer le salaire mensuel.

La durée légale de travail effectif prévu à l'article L 3121-10 du code du travail constitue le seuil de déclenchement des heures

supplémentaires payées à un taux majoré dans les conditions de l'article L 3121-22 du même code.

Aux termes de l'article L 3171-4 du code du travail, en cas de litige relatif à l'existence ou au nombre d'heures de travail effectuées, l'employeur doit fournir au juge les éléments de nature à justifier les horaires effectivement réalisés par le salarié ; le juge forme sa conviction au vu de ces éléments et de ceux fournis par le salarié à l'appui de sa demande après avoir ordonné, en cas de besoin, toutes les mesures d'instruction qu'il estime utiles.

Si la preuve des horaires de travail effectués n'incombe ainsi spécialement à aucune des parties et si l'employeur doit être en mesure de fournir des 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.

Le contrat de travail prévoit un horaire de 35 heures par semaine.

En l'espèce, Monsieur Auguste GORGETON qui revendique la somme de 8280,58 € à titre de rappel de salaire pour des heures supplémentaires, outre 2276,81 € pour les congés payés afférents, ne produit pas d'éléments suffisamment précis quant aux horaires qui auraient été, selon lui, les siens sur des périodes précises.

Monsieur Auguste GORGETON produit une feuille comptabilisant le nombre d'heures supplémentaires et l'estimation de celles-ci. Monsieur Auguste GORGETON prêche avoir réaliser des heures supplémentaires et n'apporte pas les éléments de présomption de cette dernière.

L'employeur n'a jamais donné l'autorisation d'effectuer les heures supplémentaires. Le contrat initial mentionne effectivement un horaire de travail de 35 heures.

Monsieur Auguste GORGETON ne produit strictement aucun élément de preuve de nature à établir qu'il a travaillé plus de 35 heures par semaine.

Monsieur Auguste GORGETON pouvait donc légitimement s'opposer à effectuer des heures supplémentaires, son refus n'étant pas constitutif d'une faute.

Il est assez étonnant que le requérant se rende compte deux ans et demi ans après son embauche

Ceci est mensonger et Monsieur Auguste GORGETON le sait pertinemment ! Encore une fois, il tente de tromper la religion du tribunal notamment en se faisant passer pour une victime, faible psychologiquement

Sauf à le prouver, ce qu'il ne fait pas en l'espèce, son action est plus que suspecte.

Monsieur Auguste GORGETON ne produit strictement aucun élément de preuve de nature à établir qu'il a travaillé plus de 35 heures par semaine.

Sa demande ne peut être que rejetée.

- SUR LES INDEMNITÉS DE PETITS DÉPLACEMENTS

Article 8 - 17 (en vigueur étendu) << L'indemnité de trajet a pour objet d'indemniser, sous une forme forfaitaire, la sujétion que représente pour l'ouvrier la nécessité de se rendre quotidiennement sur le chantier et d'en revenir.

L'indemnité de trajet n'est pas due lorsque l'ouvrier est logé gratuitement par l'entreprise sur le chantier ou à proximité immédiate du chantier. >>

Article 8-18(en vigueur étendu) Les montants des indemnités journalières de petits déplacements sont forfaitaires et fixés en valeur absolue selon les règles suivantes :

8.181. Indemnité de repas.

Le montant de l'indemnité de repas qui est le même quelle que soit la zone concentrique dans laquelle se situe le chantier est fixé par accord paritaire régional (1)~

Si l'entreprise utilise un système de titres-restaurants, le montant de sa participation est déduit du montant de l'indemnité de repas.

8.182. Indemnité de frais de transport.

Son montant journalier qui est un forfait doit être fixé en valeur absolue de telle sorte qu'il indemnise les frais d'un voyage aller et retour du point de départ des petits déplacements au milieu de

la zone concentrique dans laquelle se situe le chantier.

Pour déterminer ce montant il doit être tenu compte du tarif voyageur des différents modes de transport en commun existant localement et du coût d'utilisation des moyens de transport individuels.

8.183. Indemnité de trajet.

Son montant doit être fixé en valeur absolue de telle sorte que le forfait, qui indemnise la sujétion que représente pour l'ouvrier la nécessité de se rendre quotidiennement sur le chantier et d'en revenir, soit évalué en fonction de la distance entre le point de départ des petits déplacements et la circonférence supérieure de la zone où se situe le chantier.

Article L. 3121-4 du Code du travail, << le temps de déplacement professionnel pour se rendre sur le lieu d'exécution au contrat de travail n'est pas un temps de travail effectif

Toutefois, s'il dépasse le temps normal de trajet entre le domicile et le lieu habituel de travail,

il fait l'objet d'une contrepartie soit sous forme de repos, soit financière. Cette contrepartie est déterminée par convention collective ou accord collectif de travail ou, à défaut, par décision unilatérale de l'employeur prise après consultation du comité d'entreprise ou des délégués du personnel, s'il en existe. La part de ce temps de ce temps de déplacement professionnel coïncidant avec l'horaire de travail n'entraîne aucune perte de salaire >>.

Monsieur Auguste GORGETON a la possibilité de rentrer chez lui quotidiennement .

Monsieur Auguste GORGETON ne passe beaucoup de temps en déplacement pour se rendre de son domicile vers son lieu de travail.

-SUR L'INDEMNISATION DES CONGÉS PAYÉS IMPOSÉS

L'employeur n'a jamais imposé à son salarié les congés contrairement à ce que prétend Monsieur Auguste GORGETON. L'entreprise a connu notamment une baisse d'activité pendant cette période .

Force est de constater que Monsieur Auguste GORGETON n'établit nullement ses allégations, et donc ses demandes ne sont aucunement fondées. .

Il sera opportunément dit que Monsieur Auguste GORGETON était non seulement parfaitement informé des congés puisque celui-ci a pris ses congés la même période de l'année 2013 (5 semaines) afin de se rendre au Maroc avec sa famille .

-CHARGES ET FRAIS IRRÉPÉTIBLES

Il apparaîtrait inéquitable au tribunal de laisser à l'entière charge de 2000 euros , le montant des frais irrépétibles qu'elle a dû exposer pour avoir satisfaction en justice de ses droits les plus légitimes.

Il est fondé à solliciter , de ce chef, l'allocation d'une somme de 2000 euros sur le fondement de l'article 700 du Code de procédure civile.

Vu les pièces versées aux débats,

Vu l'article R 1455-5 du code de travail

DIRE ET JUGER n'y avoir lieu à référé,

DÉBOUTER Monsieur Auguste GORGETON de l'intégralité de ses demandes ,fins et conclusions dirigées à l'encontre de L'EURL DUVAUCHEL.

CONDAMNER Monsieur Auguste GORGETON au paiement d'une indemnité de 2000 euros en application de l'article 700 du Code de procédure civile.

CONDAMNER Monsieur Auguste GORGETON aux entiers dépens qui seront recouvrés par Maître OUAOU, avocat, dans les conditions de l'article 699 du Code de procédure civile.

Fait à Annemasse le 9 septembre 2014

Sous toutes réserves