

RÉPUBLIQUE FRANÇAISE  
AU NOM DU PEUPLE FRANÇAIS

JUGEMENT RENDU le 24 Janvier 2019  
PAR MISE A DISPOSITION

RG N° N° RG F 18/00093

SECTION Industrie

AFFAIRE

Jefferson LAGACHE

contre

SA DECEUNINCK

JUGEMENT du

24 Janvier 2019

A l'audience publique du Bureau de Jugement du 11 Octobre 2018  
composé de :

Madame Isabelle DANJOU, Présidente Conseiller (S)  
Monsieur Damien DELFORGE, Assesseur Conseiller (S)  
Madame Amélie BARANGER, Assesseur Conseiller (E)  
Monsieur Jean-Christophe FRETTEL, Assesseur Conseiller (E)

Assistés lors des débats de Madame Patricia CAPELLIER, Greffier  
a été appelée l'affaire :

ENTRE

**Monsieur Jefferson LAGACHE**  
20; boulevard de Strasbourg  
80000 AMIENS

*DEMANDEUR*, non comparant représenté par la SCP FRISON ET  
ASSOCIES, avocats au barreau d'AMIENS

ET

**SA DECEUNINCK**  
Zone Industrielle  
Impasse des Bleuets  
80700 ROYE

*DÉFENDERESE*, représenté par la SELAS FIDAL, avocats au  
barreau LE HAVRE

Le Conseil de Prud'hommes d'Amiens, section Industrie, a été saisi le 12 mars 2018 d'une demande formée par Monsieur Jefferson LAGACHE à l'encontre de la SA DECEUNINCK.

Un récépissé a été adressé à la partie demanderesse lui indiquant que l'affaire serait appelée devant le Bureau de conciliation et d'orientation du 12 avril 2018 à 9 heures.

La partie défenderesse a été convoquée pour cette date dans les formes légales et l'accusé de réception nous a été retourné portant signature en date du 14 mars 2018.

Le 12 avril 2018, la partie demanderesse et la partie défenderesse étaient représentées, la première par Maître PORTRAIT pour la SCP FRISON ET ASSOCIÉS, avocats au barreau d'AMIENS, et la seconde par Madame Isabelle LETUPPE, HR manager, munie d'un pouvoir et assistée de Maître DREZET pour la SELAS FIDAL, avocats au barreau du HAVRE.

Lors de cette audience Maître DREZET a demandé à être dispensée de comparaître pour les audiences de mise en état.

Aucune conciliation n'étant intervenue, les parties ont émargé au dossier pour comparaître devant le Bureau de conciliation et d'orientation de mise en état du 14 juin 2018 à 9 heures.

Après deux audiences de mise en état devant le Bureau de conciliation et d'orientation, l'affaire a été renvoyée pour plaidoirie en l'état devant le Bureau de jugement du 11 octobre 2018 à 14 heures.

L'affaire a été plaidée le 11 octobre 2018, les parties comparant comme indiqué en tête du présent jugement.

**Monsieur Jefferson LAGACHE**, partie demanderesse, a développé des conclusions déposées lors de la saisine le 12 mars 2018 et tendant à :

*\* dire et juger Monsieur Jefferson LAGACHE tant recevable et bien fondé en son action*

*\* y faisant droit dire et juger que le licenciement prononcé à l'encontre Monsieur Jefferson LAGACHE le 8 novembre 2017 ne repose sur aucune cause réelle et sérieuse*

*\* en conséquence condamner la SAS DECEUNINCK, prise en la personne de son représentant légal, à payer à Monsieur Jefferson LAGACHE les sommes suivantes:*

*12 527,36 euros à titre de dommages et intérêts pour licenciement abusif*

*5 000,00 euros à titre de dommages et intérêts en réparation du préjudice moral subi*

*700,00 euros à titre de rappel de salaire pour la période de juin 2017 à décembre 2017*

*70,00 euros au titre des congés payés afférents*

*1 500,00 euros en application des dispositions de l'article 700 du code de procédure civile*

*\* dire et juger que ces sommes porteront intérêt au taux légal à compter de la réception par l'employeur de sa convocation devant le bureau de conciliation du Conseil de Prud'hommes de céans pour les créances de nature salariales et à compter du jugement à intervenir pour les créances de nature indemnitaire*

*\* ordonner la remise de bulletins de paie et de documents de fin de contrat conformes à la décision à intervenir*

*\* ordonner l'exécution provisoire de la décision à intervenir nonobstant appel et sans caution*

*\* condamner la SAS DECEUNINCK aux entiers dépens*

**La SA DECEUNINCK**, partie défenderesse, a développé des conclusions déposées le 15 juin 2018 et tendant à :

*\* débouter Monsieur Jefferson LAGACHE de l'ensemble de ses demandes, fins et conclusions*

*\* condamner le même à payer à la société DECEUNINCK la somme de 3 800,00 euros sur le fondement de l'article 700 du code de procédure civile*

La Présidente a recueilli les prétentions et explications de Maître PORTRAIT pour la SCP FRISON ET ASSOCIES, conseil de la partie demanderesse, et de Maître DREZET pour la SELAS FIDAL, conseil de la partie défenderesse, a demandé aux deux parties de faire parvenir sous 15 jours le curriculum vitae de Monsieur LAGACHE, puis a clos les débats et mis l'affaire en délibéré pour jugement être rendu le 24 janvier 2019 par mise à disposition à 14 heures.

Les parties ont été avisées oralement de la date de mise à disposition.

Par courrier arrivé au Greffe le 23 octobre 2018 le conseil de la partie défenderesse faisait parvenir une note en délibéré.

Par courrier arrivé au Greffe le 29 octobre 2018 le conseil de la partie demanderesse faisait parvenir en réponse une note en délibéré.

Et ce jour, après en avoir délibéré au secret, conformément à la loi, le Conseil, composé comme il est dit ci-dessus, a rendu le jugement suivant :

### **FAITS ET PRÉTENTIONS DES PARTIES**

Vu les pièces de la procédure et les documents régulièrement versés aux débats auxquels le Conseil se réfère pour plus ample exposé des faits et des moyens ;

Monsieur Jefferson LAGACHE est entré au service de la société DECEUNINCK aux termes d'un contrat de travail à temps complet régularisé entre les parties le 26 avril 2016 pour une prise d'effet au 17 mai 2016.

Il devait occuper la fonction de coordinateur relations clients au coefficient 750 et l'article 5 du contrat de travail prévoyait une rémunération de 2 500,00 euros pour une durée de travail de 151,67 heures.

A compter du 1<sup>er</sup> décembre 2016, la rémunération devait être portée à 2 600,00 euros puis à compter du 1<sup>er</sup> juin 2017 à 2 700,00 euros.

Le 21 octobre 2017, il recevait une convocation à un entretien préalable et lors de cet entretien il était accompagné par un conseiller du salarié et il a contesté l'ensemble des griefs qui lui étaient reprochés.

Le 8 novembre 2017, il a été licencié pour cause réelle et sérieuse.

C'est dans ce contexte qu'il a saisi le Conseil de prud'hommes de céans pour demander la requalification de son licenciement.

La société DECEUNINCK indique que Monsieur Jefferson LAGACHE n'a pas appréhendé la réalité de son poste de coordinateur, se contentant de travailler sur le même plan que ses collègues assistantes commerciales.

En outre elle précise que Monsieur Jefferson LAGACHE avait un comportement au travail inapproprié au regard de sa fonction.

La société lui reproche son insuffisance professionnelle et un comportement inadapté et affirme que le licenciement de Monsieur Jefferson LAGACHE est donc bien fondé.

### **MOTIFS ET DÉCISION**

#### **Sur la qualification du licenciement**

Attendu qu'il appartient au juge de vérifier si la cause du licenciement est réelle et sérieuse ; pour que la cause soit réelle, elle doit être objective, existante et exacte et elle doit être vérifiable ;

Attendu que la lettre de licenciement est rédigée en ces termes :

*“... De nombreux faits vous sont reprochés quant à l'exercice de votre fonction de coordinateur du services clients au sein de la société.*

*Les faits qui vous sont reprochés :*

*Vos fonctions de coordinateurs clients impliquent, entre autres, de coordonner et d'optimiser les méthodes de travail et d'être référent du service relations clients dans le cadre des relations interservices, d'analyser, de préconiser et de participer à l'élaboration d'actions à mettre en œuvre dans le service.*

*Nous constatons des dysfonctionnements dans votre organisation et votre méthode de gestion de votre portefeuille clients, ce qui a des conséquences directes sur le « relationnel clients » et malgré notre accompagnement pour vous aider à prendre en main vos fonctions, nous regrettons de ne constater aucune évolution dans l'amélioration continue du service relations clients.*

*Votre manque d'exemplarité a eu comme conséquence de discréditer votre management fonctionnel vis-à-vis de vos collègues intra et interservices. Au regard de ces éléments, nous avons pris la décision de vous licencier...” ;*

Attendu que l'article 4 du contrat de travail à durée indéterminée, signé par les parties le 26 avril 2016, indique : *“Monsieur JEFFERSON occupera la fonction de coordinateur relations clients au coefficient 750 de la classification, catégorie « Employé »” ;*

Qu'ainsi au regard du contrat de travail, Monsieur JEFFERSON n'appartient pas à la catégorie des Agents de maîtrise ou des Cadres ;

Attendu que la pièce 15 de la partie adverse concerne l'entretien professionnel “administratif” et l'entretien individuel pour les années 2016 et 2017 ;

Que l'entretien individuel a été réalisé sept mois après la prise de fonction soit en Novembre 2016 ;

Que l'on peut lire sur l'entretien individuel les remarques suivantes formulées par le salarié :

- Respecter/réaliser les objectifs fixés par la hiérarchie en faisant preuve d'autonomie  
Réponse du salarié : impossible suivant le contexte actuel

- Connaissance des objectifs de service à 2 ans :

Réponse du salarié : aucune information

- Sens des responsabilités

Réponse du salarié : bien mais aucune légitimité et pas de soutien de responsable

- Qu'en commentaire :

Le salarié précise : « faire enfin ce pour quoi j'ai été recruté avec appuis et soutien de la part de ma hiérarchie »

Que l'employeur note sur ce même document : "collaborateur qui a des compétences mais qui doit mûrir ! et doit arriver à s'imposer par son aide aux autres" ;

Attendu que l'entretien professionnel a été réalisé à la date du 11 avril 2017, soit 1 an après la prise de poste ;

Que les commentaires sont les suivants : A la rubrique "Evolutions envisagées émis par le salarié : « occuper réellement la fonction » avec comme actions proposées « présentation d'un plan d'actions et d'une vision du service avec GILDAS et VINCENT » ;

Que l'appréciation de l'employeur sur la période est la suivante : « récent, intégration en cours, manque de formation interne » ;

Attendu que le Conseil constate qu'entre Novembre 2016 et le second entretien en Avril 2017, l'employeur n'a pas pris en compte les observations qu'avaient formulées Monsieur Jefferson LAGACHE, qu'à deux reprises Monsieur Jefferson LAGACHE demande à son employeur d'occuper les fonctions pour lesquelles il a été recrutés et qu'il demande également qu'un plan d'actions soit mis en place pour l'aider à la prise de ses fonctions ;

Quant à l'employeur il reconnaît clairement dans son appréciation que Monsieur Jefferson LAGACHE manque de formation interne et de légitimité mais aucunes pièces ne démontrent que l'employeur ait mis en place un projet d'accompagnement entre le 11 avril 2017, date du dernier entretien, et le 2 novembre 2017 date de l'entretien préalable ;

Attendu que le 2 novembre 2017, Monsieur Jefferson LAGACHE a été entendu sur les griefs qui lui sont reprochés ceci lors de l'entretien préalable et que ce jour là il était assisté par un conseiller du salarié et qu'un compte rendu a été rédigé par celui-ci ;

Attendu que l'employeur, Monsieur LE LEVREUR, et la responsable des ressources humaines, Madame LETUPPE, étaient également présents ;

Que Monsieur GIL DELAMARE (conseiller du salarié) atteste avoir assisté à l'entretien préalable Monsieur Jefferson LAGACHE en date du 2 novembre 2016 à 16 heures ;

Qu'à la lecture de ce compte rendu Monsieur Jefferson LAGACHE exprime son incompréhension face aux griefs qui lui sont reprochés et il démontre à plusieurs reprises qu'il n'avait pas les moyens de mettre en œuvre les objectifs qu'ils lui étaient impartis ;

Qu'ainsi le Conseil a retenu à titre d'exemples les faits suivants :

- Monsieur LAGACHE : J'ai fait une demande auprès du service informatique depuis plus d'un an pour avoir des accès que je n'ai toujours pas à ce jour, c'est notamment pour ces raisons que je ne peux pas fournir les fichiers"  
L'employeur n'apporte pas d'éléments de réponse

- L'employeur indique : "tu t'exprimes parfois avec des clients de manière trop familière"  
Monsieur Jefferson LAGACHE quels clients ? As-tu des exemples ?  
L'employeur : non je n'ai pas d'exemple sous la main

- L'employeur indique que les commandes ne sont pas suivies et que certaines sont encore dans le système alors qu'elles sont déjà livrées  
réponse de Monsieur Jefferson LAGACHE : encore une fois je ne suis pas responsable des commandes pour le client "Leroy Merlin" « et suite au passage sur le nouveau système « SAP », il y a d'énormes problèmes de traitement des commandes entre DEPLIS (ancien système) et SAP

L'employeur ne nie pas le problème avec la mise en place de SAP

Qu'ainsi à la prise de connaissance de ce compte rendu d'entretien préalable, il n'est pas probant que Monsieur Jefferson LAGACHE ait commis des manquements dans le cadre de sa relation contractuelle et que l'insuffisance professionnelle n'est pas démontrée par l'employeur ;

Attendu que l'employeur produit aussi deux attestations au soutien de ses prétentions ;

Qu'une attestation de Madame Valérie VIVOT, en sa qualité d'assistante commerciale, est rédigée en ces termes : *"Monsieur LAGACHE a intégré notre service, le plateau commercial le 17/05/2016, c'est un collègue très sympathique et Jovial. Nous avons un bon relationnel ; j'ai activement participé à sa formation aux activités d'assistant commercial. Jefferson était mon collègue je ne l'ai jamais considéré comme le coordinateur du service ; Il n'a jamais optimisé et harmonisé les méthodes de travail"* ;

Que le Conseil constate que cette attestation n'indique pas que Monsieur Jefferson LAGACHE a commis des erreurs dans l'exécution de son travail mais que Madame VIVOT indique l'avoir formé au poste d'assistant commercial ;

Que de ce fait cette attestation abonde dans le sens de Monsieur Jefferson LAGACHE puisqu'il avait indiqué à plusieurs reprises à son employeur vouloir faire les tâches pour lesquelles il a été embauché en sa qualité de coordinateur et non en tant qu'assistant commercial ;

Que l'attestation de Madame LETUPE, assistante RH, présente également lors de l'entretien préalable expose que : *"j'ai assisté personnellement à ces réunions durant lesquelles nous le sollicitons à développer une adhésion du service tant sur la partie relationnelle que méthodologique mais aussi sur l'harmonisation du processus. Malgré notre accompagnement et notre soutien, JEFFERSON n'a pas su prendre le lead sur le service..."* ;

Que le compte rendu de l'entretien préalable, au cours duquel Madame LETUPE intervient, ne reflète pas les propos relatés dans cette attestation ;

Qu'en effet il convient de citer un passage de ce compte rendu :  
Le conseiller du salarié intervient en indiquant : "en fait il s'agit de problème de communication entre vous"

MME LETUPPE : non ce n'est pas ça

L'employeur : on est dans le cœur du métier il faut être réactif

Monsieur Jefferson LAGACHE : je ne suis pas réactif alors ?

L'employeur : je n'ai pas dit ça, ce n'est pas ce qu'on dit

MME LETUPPE : il y a un tas de dysfonctionnement qui ne sont pas de ton fait et on travaille dessus

Que de plus il convient de préciser que ce compte rendu n'a pas été contesté pas la partie adverse ;

Attendu que la législation en vigueur indique que la lettre de licenciement fixe les limites du litige et que les motifs doivent être objectifs, précis et vérifiables ;

Qu'en l'espèce la lettre de licenciement n'indique pas précisément les manquements et que les faits ne sont pas datés ;

Qu'au vu des éléments produits dans le cadre des débats notamment les entretiens "professionnel et individuel", les attestations, le compte rendu de l'entretien préalable, le Conseil ne peut considérer que Monsieur Jefferson LAGACHE ait failli à ses obligations contractuelles ;

Que, pour sa part Monsieur Jefferson LAGACHE, dans ces mêmes documents, apporte des éléments probants qui démontrent que l'employeur n'a pas mis de moyens en œuvre pour aider ce dernier dans sa prise de fonction ;

Qu'à deux reprises Monsieur Jefferson LAGACHE a demandé à être légitimé dans sa fonction et affecté aux tâches pour lesquelles il a été recruté, qu'il a également demandé à son employeur de mettre en place un plan d'actions afin de l'aider dans sa prise de poste et qu'aucune de ces démarches n'a été mise en œuvre par l'employeur ;

Que l'employeur ne saurait reprocher à Monsieur Jefferson LAGACHE d'avoir manqué à ses obligations contractuelles, alors que pour sa part il n'a pris aucune mesure pour l'aider dans sa prise de fonction, alors même que le salarié en a formulé la demande ;

Que, dans ces conditions, le Conseil dit que le licenciement de Monsieur Lagache n'est pas fondé et qu'il ne repose pas sur une cause réelle et sérieuse ;

Sur les dommages et intérêts pour rupture abusive

Attendu que l'article L 1235-3 du Code du travail dispose que si le licenciement d'un salarié survient pour une cause qui n'est pas réelle et sérieuse, il est octroyé à celui-ci une indemnité à la charge de l'employeur ;

Attendu que le montant de cette indemnité est fixé dans le cadre d'un barème, et ce en fonction de l'ancienneté du salarié et de la taille de l'entreprise, ce barème prévoyant un montant minimum et maximum ;

Attendu que les dispositions du Code du travail ne peuvent permettre au juge de pouvoir apprécier les situations individuelles des salariés dont le licenciement aurait été considéré comme sans cause réelle et sérieuse ;

Qu'en effet le plafonnement légalement prévu peut faire obstacle à la réparation du préjudice souverainement estimé par le juge au regard de l'espèce qui lui est soumise ;

Attendu que, toutefois, l'article 10 de la Convention n° 158 de l'OIT (Organisation Internationale du Travail), relative au licenciement, prévoit que "*si les tribunaux arrivent à la conclusion que le licenciement est injustifié, et si, compte tenu de la législation et de la pratique nationale, ils n'ont pas le pouvoir ou n'estiment pas possible, dans les circonstances, d'annuler le licenciement et/ou d'ordonner ou de proposer la réintégration du travailleur, ils devront être habilités à ordonner le versement d'une indemnité adéquate ou tout autre forme de réparation considérée comme appropriée*" ;

Attendu que cette convention n° 158 de l'OIT a été ratifiée, par la France, en date du 16 mars 1989 ;

Attendu que, par ailleurs, l'article 24 de la Charte Sociale Européenne du 3 mai 1996 dispose qu'en vue d'assurer l'exercice effectif du droit à la protection en cas de licenciement, les parties s'engagent à reconnaître (...) les droits des travailleurs licenciés sans motif valable à une indemnité adéquate ou à une autre réparation appropriée et que cette Charte a été ratifiée, par la France, le 7 mai 1999 ;

Attendu que concernant l'indemnité adéquate et/ou la réparation appropriée, le Comité Européen des Droits Sociaux, qui est l'organe en charge de l'interprétation de la Charte Sociale Européenne du 3 mai 1996, a dans une décision rendue le 8 septembre 2016 et concernant un plafonnement prévu par une loi nationale (Finlande) considéré que ce plafonnement était insuffisant car il pouvait laisser subsister des situations dans lesquelles l'indemnisation accordée ne couvrait pas le préjudice subi ;

Attendu que le Conseil d'État a reconnu à cette Charte Sociale le caractère d'un traité international ;

Attendu que l'article 55 de la constitution du 4 octobre 1958 dispose que les traités ou accords régulièrement ratifiés ou approuvés ont, dès leur publication, une autorité supérieure à celle des lois ;

Attendu que le contrôle de la conformité des lois au regard des conventions internationales appartient aux juridictions ordinaires sous le contrôle de la Cour de Cassation et du Conseil d'État ;

Que le Conseil Constitutionnel a pour sa part compétences pour contrôler la conformité des lois à la Constitution ;

Attendu, que la jurisprudence de la Cour de Cassation reconnaît l'applicabilité directe des textes internationaux rappelés ci-dessus ;

Qu'ainsi dans un arrêt du 29 mars 2006 la Cour a jugé que la Convention 158 de l'OIT était directement applicable et que cela a été confirmé dans un autre arrêt en date du 1er juillet 2008 ;

Attendu qu'en conséquence dans la mesure où les juges considéreront que l'indemnisation d'un salarié, dont le licenciement est sans cause réelle et sérieuse, ne peut être justement indemnisé par l'application du barème prévu à l'article L 1235-3 du Code du travail, ils devront respecter la règle de la hiérarchie des sources et ainsi appliquer l'ordre public social ;

Attendu que pour ce faire ils devront appliquer directement les dispositions de l'article 10 de la Convention numéro 158 de l'OIT et/ou de l'article 24 de la Charte Sociale Européenne du 3 mai 1996 qui pour leur part disposent d'une indemnisation au regard du préjudice subi et souverainement apprécié par les juges ;

Attendu qu'en l'espèce, le licenciement a été considéré, comme il a été démontré, comme ne reposant pas sur une cause réelle et sérieuse ;

Attendu qu'au regard du barème prévu par les dispositions du Code du travail l'indemnisation dont Monsieur Jefferson LAGACHE peut bénéficier s'élève à un mois de salaire ;

Qu'au regard des circonstances de l'espèce et du préjudice réellement subi cette indemnisation est considérée comme tout à fait insuffisante à réparer ce préjudice ;

Qu'en conséquence, le Conseil dire que Monsieur Jefferson LAGACHE est bien fondé en sa demande de dommages et intérêts pour rupture abusive et lui accordera à ce titre la somme de 10 400,00 euros équivalents de quatre mois de salaire ;

#### Sur le préjudice moral

Attendu que l'article 1240 du Code civil – article 1382 jusqu'à la réforme du droit des obligations entrée en vigueur au 1er octobre 2016 – pose le principe de la responsabilité du fait personnel : *“Tout fait quelconque de l'homme, qui cause à autrui un dommage, oblige celui par la faute duquel il est arrivé à le réparer”* ;

Attendu que Monsieur Jefferson LAGACHE n'apporte pas la preuve de la nécessité de réparer un préjudice qui serait distinct de l'indemnisation pour absence de cause réelle et sérieuse qui lui a été reconnue ;

Qu'en conséquence le Conseil le débouterait de ce chef de demande ;

#### Sur le rappel de salaire

Attendu que l'article 5 du contrat de travail concernant la Rémunération et les horaires précise à l'alinéa 2 : *“à compter du 1/06/2017, la rémunération de base de Monsieur Jefferson LAGACHE sera portée à 2700 euros. A cette même date, la classification de Monsieur Jefferson LAGACHE sera également réévaluée lors de cet entretien”* ;

Attendu qu'en l'espèce, à la lecture de l'entretien professionnel, l'employeur a considéré que Monsieur Jefferson LAGACHE devait encore progresser dans son poste,



pour reprendre ces propos : “récent, intégration en cours sur l’année 2017, manque de formation interne” ;

Attendu que cette augmentation était conditionnée à la progression professionnelle et qu’il est démontré, de part et d’autre, que les attentes par rapport au poste occupé n’étaient pas satisfaisantes ;

Que cette augmentation serait discutée lors du prochain entretien professionnel en 2018 ;

Qu’en conséquence Monsieur Jefferson LAGACHE sera débouté de ce chef de demande ;

#### Sur la remise de documents

Attendu que le Conseil ayant débouté Monsieur Jefferson LAGACHE de sa demande de rappel de salaire, il conviendra de le débouter de sa demande de remise de bulletins de paie ;

Attendu par contre au vu de la présente décision requalifiant le licenciement, il conviendra d’ordonner à la SA DECEUNINCK de remettre à Monsieur Jefferson LAGACHE les documents de fin de contrat conformes au présent jugement ;

#### Sur l’article 700 du code de procédure civile demandé par les parties et les dépens

Attendu que l’article 700 du code de procédure civile stipule que le juge condamne la partie tenue aux dépens ou qui perd son procès à payer :

1° A l’autre partie la somme qu’il détermine, au titre des frais exposés et non compris dans les dépens ;

2° Et, le cas échéant, à l’avocat du bénéficiaire de l’aide juridictionnelle partielle ou totale une somme au titre des honoraires et frais, non compris dans les dépens, que le bénéficiaire de l’aide aurait exposés s’il n’avait pas eu cette aide. Dans ce cas, il est procédé comme il est dit aux alinéas 3 et 4 de l’article 37 de la loi n° 91-647 du 10 juillet 1991.

Dans tous les cas, le juge tient compte de l’équité ou de la situation économique de la partie condamnée. Il peut, même d’office, pour des raisons tirées des mêmes considérations, dire qu’il n’y a pas lieu à ces condamnations. Néanmoins, s’il alloue une somme au titre du 2° du présent article, celle-ci ne peut être inférieure à la part contributive de l’Etat.

Qu’en l’espèce il serait inéquitable de laisser les frais à la charge de Monsieur Jefferson LAGACHE. ;

Qu’en conséquence le Conseil fera droit à la demande de Monsieur Jefferson LAGACHE et condamnera la SA DECEUNINCK à lui verser la somme de 700,00 euros au titre de l’article 700 du code de procédure civile ;

Attendu que la partie défenderesse succombe dans ses prétentions ;

Qu’aucune raison d’équité ne commande de faire droit à sa demande fondée sur les dispositions de l’article 700 du code de procédure civile ;

Qu’il conviendra de l’en débouter et de la condamner aux dépens de la présente instance ;

#### Sur l’exécution provisoire

Attendu qu’au vu des pièces versées aux débats, il apparaît opportun d’aller au delà de ce que prévoit l’article R 1454-28 du code du travail relatif à l’exécution provisoire de droit et de faire application des dispositions de l’article 515 du code de procédure civile ;

Qu'en conséquence, le Conseil assortira sa décision de l'exécution provisoire en application des dispositions de l'article 515 du code de procédure civile relatif à l'exécution provisoire ;

Sur les intérêts au taux légal

Attendu que les sommes dues au titre des créances salariales portent intérêts au taux légal à compter de la date de la réception de la convocation de la partie défenderesse devant le bureau de conciliation et que les sommes dues au titre des dommages et intérêts et article 700 du code de procédure civile portent intérêts au taux légal à compter de la présente décision ;

Attendu qu'au vu de la présente décision, seuls des dommages et intérêts et une indemnité au titre de l'article 700 du code de procédure civile ont été accordés à Monsieur Jefferson LAGACHE ;

Qu'en conséquence lesdites sommes versées porteront intérêts à compter de la présente décision ;

**PAR CES MOTIFS**

**LE CONSEIL DE PRUD'HOMMES D'AMIENS, SECTION INDUSTRIE, STATUANT PUBLIQUEMENT, PAR DÉCISION CONTRADICTOIRE EN PREMIER RESSORT :**

\* Dit et juge que le licenciement de Monsieur Jefferson LAGACHE ne repose sur aucune cause réelle et sérieuse ;

\* Dit et juge que les dispositions de l'article 10 de la convention 158 de l'OIT sont applicables de plein droit dans le cadre de la rupture d'un contrat de travail sans cause réelle et sérieuse ;

\* Dit et juge que les dispositions de l'article L 1235-3 du code du travail sont contraires à la convention 158 de l'OIT car elles ne fixent pas une indemnité adéquate ou tout autre forme de réparation considérée comme appropriée ;

\* Dit et juge que Monsieur Jefferson LAGACHE a droit à une réparation appropriée dans le cadre de la rupture sans cause réelle et sérieuse de son contrat de travail ;

\* En conséquence condamne la SA DECEUNINCK à verser à Monsieur Jefferson LAGACHE les sommes suivantes :

- **10 400,00 € (DIX MILLE QUATRE CENTS EUROS)** à titre de dommages et intérêts pour licenciement abusif

- **700,00 € (SEPT CENTS EUROS)** au titre de l'article 700 du code de procédure civile

\* Dit que les sommes susvisées porteront intérêts au taux légal à compter de la présente décision ;

\* Ordonne à la SA DECEUNINCK de remettre à Monsieur Jefferson LAGACHE les documents de fin de contrat conformes à la présente décision ;

\* Assortit la présente décision de l'exécution provisoire en application des dispositions de l'article 515 du code de procédure civile ;

\* Dit Monsieur Jefferson LAGACHE mal fondé en ses demandes de dommages et intérêts pour préjudice moral, de rappel de salaire pour la période de juin

2017 à décembre 2017, de congés payés y afférents et de remise de bulletins de paies conformes et l'en déboute ;

\* Déboute la SA DECEUNINCK de sa demande fondée sur les dispositions de l'article 700 du code de procédure civile et la condamne aux dépens de la présente instance ;

Ainsi fait, jugé et mis à disposition ce jour.

En foi de quoi la minute du présent jugement a été signée par la Présidente et le Greffier.

**La Présidente,  
I. DANJOU**



**Le Greffier,  
P. CAPELLIER**

