

DE LYON
Immeuble "le Britannia"
20 Bld Eugène DERUELLE
69432 LYON CEDEX 03

EXTRAIT DES MINUTES
DU SECRÉTARIAT-GREFFE
DU CONSEIL DE PRUD'HOMMES
DE LYON

REPUBLIQUE FRANÇAISE
AU NOM DU PEUPLE FRANÇAIS

JUGEMENT

N° RG F 15/01398

Audience du 07 JAN, 2019

SECTION Commerce

Monsieur

AFFAIRE

contre
SAS CEVA FREIGHT
MANAGEMENT

DEMANDEUR Assisté de Me Stéphane TEYSSIER (Avocat au
barreau de LYON)

SAS CEVA FREIGHT MANAGEMENT
N° SIRET : 431 442 771 00413
81, Rue Marcel Mérieux
69960 CORBAS

MINUTE N°

DEFENDEUR Représenté par Me Anna BURY (Avocat au barreau
de PARIS) pour la SELARL ACTANCE

JUGEMENT DU 07 JAN. 2019

- Composition du bureau de jugement :

Monsieur Alain ARGOUD, Président Conseiller Employeur
Monsieur Pascal BILLARD, Conseiller Employeur
Madame Corinne JOANNIN-MASPOLI, Conseiller Salarié
Monsieur Alain FILLIERE, Conseiller Salarié
Assesseurs
Assistés lors des débats de Monsieur Sébastien CHARNAY, Greffier

Qualification :
Contradictoire
premier ressort

Notification le : 07 JAN. 2019

PROCÉDURE

Expédition revêtu de
la formule exécutoire
délivrée :

le : 07 JAN. 2019

à : Monsieur Hichem HAMZA

- Date de la réception de la demande : 10 Avril 2015
- Convocations envoyées le 14 Avril 2015 devant le Bureau de Conciliation et d'Orientation du 15 Juin 2015 (AR du défendeur signé sans date)
- Non-conciliation et renvoi devant le Bureau de Jugement du 14 Novembre 2016 avec délai de communication de pièces
- Renvoi au Bureau de Jugement du 18 Décembre 2017
- Débats à l'audience de Jugement du 18 Décembre 2017
- Prononcé de la décision fixé à la date du 16 Avril 2018
- Délibéré prorogé à la date de ce jour
- Décision prononcée conformément à l'article 453 du code de procédure civile

Les parties ont été avisées que le jugement serait rendu public par mise à disposition au greffe

Décision signée par Monsieur Alain ARGOUD, Président (E) et par Monsieur Sébastien CHARNAY, Greffier.

LES FAITS

La société CEVA FREIGHT MANAGEMENT est une société de transport et de logistique dont l'activité consiste à concevoir et mettre en place des solutions de chaîne d'approvisionnement depuis la commande jusqu'à la livraison finale.

Elle coordonne ainsi des solutions complètes de gestion de fret maritime, aérien, routier, ainsi que des solutions de distribution et de transport routier en France et à l'international .

Elle emploie plus de 10 salariés et applique la convention collective nationale du transport routier.

Par contrat de travail à durée indéterminée à temps complet, Monsieur [REDACTED] va entrer aux services de la société CEVA FREIGHT MANAGEMENT, en date du 10 juin 2013, en qualité d' « opérateur » annexe 1 (ouvriers), coefficient 100 L .

Le 1er septembre 2013, soit moins de trois mois après son embauche, il va être promu « opérateur leader » annexe 1 (ouvriers), coefficient 138 L.

Au dernier état de la relation contractuelle, la moyenne des 3 derniers mois de salaire s'élevait à la somme de 2.387,00 € (non contestée par l'employeur lors de l'audience de conciliation) .

Selon sa fiche de fonction, les missions de Monsieur [REDACTED] étaient les suivantes :

- mettre en œuvre les procédures de réception et envoi en vigueur dans l'entreprise
- apprécier les conditions de transport des produits et identifier toutes non-conformités
- comparer les caractéristiques des produits aux référentiels et cahiers des charges en vigueur
- détecter toute anomalie ou non-conformité des produits contrôlés
- réaliser les opérations de conditionnement et déconditionnement, en respectant les spécialités techniques et qualitatives (tri et mise en picking, palettisation et film des palettes constituées) en place dans l'entreprise
- optimiser les process en place dans un objectif d'amélioration et de gains de productivité.
- assurer la remise en conformité des produits détériorés lors de la manutention ou de la préparation des produits confiés
- traiter, via le système informatique en vigueur au sein de l'entreprise, les informations nécessaires à la traçabilité des opérations de préparation et de conditionnement
- travailler en relation avec le gestionnaire de stocks et lui rendre compte au travers d'états des lieux sur une base fixée par sa hiérarchie. Participer aux inventaires
- reporter à son supérieur hiérarchique, les dysfonctionnements, anomalie, cas de non-conformité rencontrés et proposer des solutions adaptées.

En date du 14 février 2014, Monsieur [REDACTED] va être victime d'un accident du travail.

Par des demandes verbales, puis par courrier du 11 mars 2014, il va demander une revalorisation de son contrat et de son statut (afin d'être en adéquation avec les missions confiées) et la fiche de poste détaillée correspondante.

Le 14 mars 2014, il va recevoir une convocation pour un entretien préalable en vue d'un éventuel licenciement.

Étant en arrêt de travail, il demandera le report de cet entretien qui sera accepté.

L'entretien va donc avoir lieu le 1er avril 2014.

Au cours de cet entretien, il va une nouvelle fois expliquer à son employeur qu'il ne pouvait plus continuer à effectuer certaines missions qui relevaient en définitive du chef d'équipe et/ou du chef de quai.

Aucune sanction ne sera finalement prise par la société CEVA FREIGHT MANAGEMENT à son encontre.

En date du 2 mai 2014, la société CEVA FREIGHT MANAGEMENT va lui notifier une dispense d'activité (du 2 mai au 7 mai 2014) pour le motif disciplinaire suivant : « compte tenu de votre comportement depuis votre retour d'arrêt de travail ».

Lors de la visite médicale de reprise du 7 mai 2014, le médecin du travail va rendre un avis d'aptitude avec la réserve suivante : « un poste horaires du matin est souhaitable ».

Aucun aménagement de son poste de travail ne lui sera proposé.

La société CEVA FREIGHT MANAGEMENT lui adressera finalement une lettre de licenciement pour cause réelle et sérieuse, en date du 2 juin 2014, dans les termes suivants :

« (...) Par courrier en date du 13 mai 2014, nous vous avons convoqué à un entretien préalable à une éventuelle mesure pouvant aller jusqu'à votre licenciement.

Compte tenu de la gravité des agissements fautifs qui vous étaient reprochés, nous vous avons notifié, dans ce même courrier, une mise à pied à titre conservatoire, dans l'attente d'une décision définitive.

L'entretien s'est tenu le 22 mai 2014 à 14h00 en présence de Monsieur David FAURE, Responsable d'Exploitation, et moi-même. Vous n'étiez pas assisté.

Lors de cet entretien, nous vous avons fait part des motifs qui nous ont amenés à envisager de mettre un terme à votre contrat de travail et avons entendu vos explications. Ces raisons sont les suivantes.

Vous avez été embauché le 10 juin 2013.

Vous occupez le poste d'Opérateur leader en contrat à durée indéterminée, depuis le 1er septembre 2013.

A ce titre, vos missions sont les suivantes :

- mettre en œuvre les procédures de réception et envoi en vigueur dans l'entreprise*
- apprécier les conditions de transport des produits et identifier toutes non-conformités*
- comparer les caractéristiques des produits aux référentiels et cahiers des charges en vigueur*
- détecter toute anomalie ou non-conformité des produits contrôlés*
- réaliser les opérations de conditionnement et déconditionnement, en respectant les spécialités techniques et qualitatives (tri et mise en picking, palettisation et film des palettes constituées) en place dans l'entreprise*
- optimiser les process en place dans un objectif d'amélioration et de gains de productivité.*
- assurer la remise en conformité des produits détériorés lors de la manutention ou de la préparation des produits confiés*
- traiter, via le système informatique en vigueur au sein de l'entreprise, les informations nécessaires à la traçabilité des opérations de préparation et de conditionnement*
- travailler en relation avec le gestionnaire de stocks et lui rendre compte au travers d'états des lieux sur une base fixée par sa hiérarchie. Participer aux inventaires*
- reporter à son supérieur hiérarchique, les dysfonctionnements, anomalies, cas de non-conformité rencontrés et proposer des solutions adaptées.*

Le 12 mai 2014, à 15 h 37, vous avez dit à Monsieur Achille GNIGNOFOU, Opérateur leader, qu'il fallait qu'il vous aide à « être viré » de la société et par conséquent que vous diriez « non » à tout ce qui vous sera demandé.

Ce même jour, vous avez refusé :

- de faire une réception informatique*
 - de filmer des palettes avec la banderoleuse*
- en précisant que « vous n'aviez pas envie de travailler. »*

Monsieur GNIGNOFOU vous alors demandé ce que vous aviez envie de faire. Vous avez répondu : « Je ne veux rien faire, je veux juste me faire virer avec mon 13eme mois ».

Devant votre comportement, Monsieur Luc CLAESEN, Chef d'équipe, est intervenu pour vous demander de bien vouloir vous mettre au travail et exécuter votre mission.

Cette intervention a été vaine puisque vous avez persisté à ne pas exécuter les tâches qui incombent à un opérateur leader et avez poursuivi vos activités sans aucun contrôle possible par votre hiérarchie.

Le 13 mai 2014, un camion devait être déchargé à 16h50. Monsieur GNIGNOFOU vous a demandé si vous vouliez bien le faire. Vous avez répondu « oui mais tu vas voir ».

Plus tard dans la soirée, lorsque Monsieur GNIGNOFOU est venu contrôler la réception, il s'est aperçu que vous aviez cassé les treize premières palettes que vous aviez déchargées.

Lors de notre entretien du 22 mai 2014, tous ces éléments vont ont été expressément exposés.

Vous nous avez répondu que les propos tenus par Monsieur GNIGNOFOU étaient mensongers car vous n'aviez pas besoin de lui pour «vous faire virer».

Concernant les treize palettes que vous avez cassées, vous nous avez alors répondu que ces dernières étaient chargées de travers dans le camion.

Vous êtes titulaire des permis Cariste 1-3 et 5 et avez pour cela suivi une formation spécifique. Il est fréquent que des caristes soient amenés à manipuler des palettes chargées de travers dans les containers. La méthode consiste alors à charger la palette délicatement sur les fourches et à tester la répartition de la charge lors de la levée.

Ce n'est pas la première fois que vous êtes confronté à ce cas de figure et le cas échéant, vous auriez pu demander de l'aide à vos collègues.

Il peut arriver à un cariste de casser une palette et de se rendre compte que le déchargement doit se faire différemment. En revanche, casser une palette et recommencer douze fois de suite est la preuve incontestable de votre volonté de nuire à l'entreprise.

Votre comportement a eu de graves répercussions sur l'activité du lendemain puisque les treize palettes concernées ont dû être refaites complètement avant d'être mises en stock.

Les éléments que vous nous avez fournis lors de l'entretien préalable n'ont pas permis de modifier notre appréciation des faits.

Dans ces conditions et pour l'ensemble de ces raisons, nous ne sommes plus à même de poursuivre la relation contractuelle qui nous lie. C'est pourquoi nous vous notifions par la présente votre licenciement pour motif personnel.

La date de première présentation de cette lettre à votre domicile fixera le point de départ de votre préavis d'un mois, que nous vous dispensons d'effectuer. Pendant la durée de ce préavis, vous recevrez une indemnité compensatrice de préavis, correspondant au salaire que vous auriez perçu si vous aviez travaillé, et versée aux échéances normales de la paye.

Malgré nos efforts, vous n'avez eu de cesse de multiplier les provocations et les fautes depuis le mois de mars.

Un premier entretien avait eu lieu le 1er avril 2014, et nous vous avons alerté sur l'impérieuse nécessité de modifier votre comportement.

Vous refusiez alors de remplir votre mission de bonne foi sous prétexte que les tâches qui vous incombaient n'étaient pas listées exhaustivement dans votre fiche de mission :

- 10 mars 2014 : refus du port du gilet orange permettant votre identification en tant qu'opérateur leader et référent du service réception,*
- 12 mars 2014 : refus de donner votre avis sur la constitution des équipes, refus d'affecter les camions à quai en relation avec l'accueil chauffeurs,*

- 13 mars 2014 : refus d'appliquer le process de validation des relevés d'heures du personnel.

A plusieurs reprises lors de l'entretien, vos réponses ont toujours été les mêmes : « ce n'est pas dans mon contrat », « ce n'est pas dans mes missions ».

Votre fiche de poste « opérateur leader » reprend le périmètre de votre activité et les principales missions qui y sont associées. Cette fiche de poste appartient aux répertoires des métiers et est commune à l'ensemble des sites CÉVA.

Ainsi que nous vous l'avons expliqué, les missions inscrites comportent implicitement un certain nombre de tâches inhérentes à votre fonction. Ces tâches ne sont pas forcément détaillées dans les fiches de postes, ce n'est pas leur vocation.

Le 28 avril 2014, vous avez refusé de travailler et notamment de gerber, « restacker » ou filmer les palettes et d'affecter les camions à quai.

Le 2 mai 2014, pendant le brief de 13h30, Monsieur GNIGNOFOU a fait un point sur le nombre de jours sans accident de travail sur le site de CORBAS.

Vous avez alors pris la parole devant tous les opérateurs présents, en indiquant à Monsieur GNIGNOFOU : « Je vais en faire un dans l'après-midi. »

Plus tard dans l'après-midi, vous avez volontairement bloqué une réception en renseignant de manière erronée les informations nécessaires au traitement des arrivages dans DLX.

Vous maîtrisez parfaitement l'outil et la mise en œuvre de la réception. Vous avez d'ailleurs indiqué à Monsieur Luc CLAESEN et Monsieur Achille GNIGNOFOU que vous pouviez « planter le système quand vous vouliez ».

Il est très dommageable que vous n'ayez pas tenu compte de nos différents échanges et notamment que vous ayez persisté à ne pas exécuter votre mission (...) ».

C'est dans ces conditions que Monsieur [redacted], qui conteste son licenciement pour cause réelle et sérieuse, a saisi la Section Commerce du Conseil de Prud'hommes de LYON.

La tentative de conciliation ayant échoué, c'est en l'état que l'affaire se présente devant le Bureau de Jugement.

LES DEMANDES

Au dernier état des conclusions et de sa plaidoirie, les demandes de Monsieur [redacted] étaient les suivantes :

- Constater que l'employeur n'a pas respecté l'avis du médecin du travail en date du 7 mai 2014,
- Dire et juger que le licenciement est sans cause réelle et sérieuse,
- Condamner la société CEVA FREIGHT MANAGEMENT à payer à

Monsieur HAMZA les sommes suivantes, outre intérêts au taux légal à compter de l'exigibilité (article 1155 du Code civil) ou à tout le moins de la demande en justice (article 1153 du Code civil)

- 15.522 € de dommages et intérêts pour licenciement sans cause réelle et sérieuse
 - 5.000 € à titre de dommages et intérêts pour non-respect des préconisations du médecin du travail
 - 5.000 à titre de dommages et intérêts pour repositionnement.
- Ordonner la capitalisation des intérêts en vertu de l'article 1154 du Code civil,
- Condamner la société CEVA FREIGHT MANAGEMENT à payer à Monsieur [REDACTED] une indemnité de 1.500 € sur le fondement de l'article 700 du Code de procédure civile,
- Condamner la société CEVA FREIGHT MANAGEMENT aux dépens de l'instance,
- Assortir la décision de l'exécution provisoire sur les dispositions du jugement n'en étant pas assortis de plein droit.

En défense, la société CEVA FREIGHT MANAGEMENT sollicite du Conseil de Prud'hommes de :

A titre principal,

- Dire et juger que le licenciement prononcé à l'encontre de Monsieur HAMZA est justifié par une cause réelle et sérieuse,
 - Dire et juger que Monsieur [REDACTED] A était apte sans réserve au poste d'Opérateur Leader,
 - Dire et juger que Monsieur HAMZA exerçait des missions entrant dans ses fonctions d'Opérateur Leader,
- En conséquence,
- Débouter Monsieur [REDACTED] de l'intégralité de ses demandes.

A titre subsidiaire,

- Si par extraordinaire, le Conseil venait à considérer que le licenciement de Monsieur HAMZA est dépourvu de cause réelle et sérieuse,
- Fixer le salaire de référence de Monsieur HAMZA à 1.623,09 €
 - Réduire la demande indemnitaire de Monsieur [REDACTED] A à hauteur de 2 mois de salaires, soit la somme de 3.246,18 €.

A titre reconventionnel,

- Condamner Monsieur [REDACTED] à verser à la Société CEVA FREIGHT MANAGEMENT la somme de 2.000 € au titre de l'article 700 du Code de procédure civile ainsi qu'aux entiers dépens.

En tout état de cause,

- Débouter Monsieur [REDACTED] de sa demande d'exécution provisoire.

LES MOYENS DES PARTIES

Pour un plus ample exposé des faits et moyens des parties, le Conseil de prud'hommes s'en remet, en application de l'article 455 du Code de Procédure Civile, aux conclusions des parties visées et datées par le Greffe, maintenues et soutenues oralement par les parties à la barre représentées par leur Avocat, à l'audience du bureau de jugement du 18 décembre 2017.

MOTIFS

Principes généraux en droit prud'homal

Vu l'article L1221-1 du Code du travail qui rappelle que : *“Le contrat de travail est soumis aux règles du droit commun. Il peut être établi selon les formes que les parties contractantes décident d'adopter.”* ;

Vu l'article 1101 du Code civil qui énonce : *“Le contrat est un accord de volontés entre deux ou plusieurs personnes destiné à créer, modifier, transmettre ou éteindre des obligations”* ;

Vu les dispositions de l'article 1103 du Code civil qui précisent que *“Le contrat est un accord de volontés entre deux ou plusieurs personnes destiné à créer, modifier, transmettre ou éteindre des obligations”* ;

Vu les dispositions de l'article 1104 du Code civil qui mentionnent que *“Les contrats légalement formés tiennent lieu de loi à ceux qui les ont faits”* ;

Vu l'article 1106 du Code civil qui dispose que : *“Le contrat est synallagmatique lorsque les contractants s'obligent réciproquement les uns envers les autres (en l'occurrence fournir un travail pour l'employeur et réaliser une prestation pour le salarié en contrepartie d'une rémunération) ;*

Vu les dispositions de l'article 1231-1 du Code civil qui prévoient que *“Le débiteur est condamné, s'il y a lieu, au paiement de dommages et intérêts soit à raison de l'inexécution de l'obligation, soit à raison du retard dans l'exécution, s'il ne justifie pas que l'exécution a été empêchée par la force majeure”* ;

Vu l'article 1231-2 du Code civil qui édicte la règle selon laquelle : *“Les dommages et intérêts dus au créancier sont, en général, de la perte qu'il a faite et du gain dont il a été privé [...]”* ;

Vu l'article L1121-1 du Code du travail qui rappelle : *“Nul ne peut apporter aux droits des personnes et aux libertés individuelles et collectives de restrictions qui ne seraient pas justifiées par la nature de la tâche à accomplir ni proportionnées au but recherché.”* ;

Vu les dispositions de l'article 1353 du Code civil qui indique : *“Celui qui réclame l'exécution d'une obligation doit la prouver. Réciproquement, celui qui se prétend libéré doit justifier le paiement ou le fait qui a produit l'extinction de son obligation”* ;

Vu enfin les articles 4, 6, 7, 9, 12 et 142 du Code de procédure civile qui rappellent que l'objet du litige est déterminé par les prétentions respectives des parties ; ces prétentions sont fixées par l'acte introductif d'instance et par les conclusions en défense ; toutefois, l'objet du litige peut être modifié par des demandes incidentes lorsque celles-ci se rattachent aux prétentions originaires par un lien suffisant ; à l'appui de leurs prétentions, les parties ont la charge d'alléguer les faits propres à les fonder et il incombe à chaque partie de prouver conformément à la loi les faits nécessaires au succès de la prétention ;

Vu également l'article 5 du Code de procédure civile qui édicte le principe selon lequel "Le juge doit se prononcer sur tout ce qui est demandé et seulement sur ce qui est demandé." ;

Sur le mauvais positionnement par rapport à la Convention collective du transport routier

En droit, vu la définition de l'emploi « opérateur de ligne » qui figure dans la convention collective du transport et qui indique : "en complément de l'ensemble des tâches incombant à l'opérateur emballeur de conditionnement reconditionnement, (le salarié opérateur de ligne) exécute la réalisation des commandes en respectant les procédures de travail définies dans l'entreprise. Prends soin du matériel mis à sa disposition, couvert, lorsqu'elle est nécessaire, d'une autorisation de conduite.

Il participe aux inventaires généraux.

Il maintient sa zone de travail propre et rangée.

Il détecte signale les anomalies qu'il constate dans la limite de ses responsabilités.

Il réalise toutes opérations de conditionnement, sur chaînes ou non, en respectant les spécifications techniques et qualitatives du cahier des charges.

Isère réalise toute tâche de remise en conformité des produits détériorés lors de la manutention ou de la préparation des produits confiés par le client.

À l'église et si besoin filme les palettes constituées.

Travail en relation avec le gestionnaire de stocks et lui rend tout compte.

Il réintègre les produits rock conditionnés dans le circuit de préparation.

Il peut utiliser un matériel de manutention léger.

Il participe aux inventaires généraux.

Il prend soin du matériel qui lui est confié et maintient sa zone de travail propre et rangée" ;

En fait, attendu que Monsieur . . . sollicite le repositionnement au coefficient 157L qui correspond à la fonction de chef d'équipe ;

Attendu que pour étayer son argumentation et son allégation, il entend faire reconnaître par le Conseil qu'il occupait bien les fonctions de responsable et de chef d'équipe, en produisant 3 attestations :

- celle de Monsieur MERABET qui indique : « j'atteste que Monsieur HAMZA était mon chef et responsable et mon chef sur la dalle chez CEVA et qu'il exerçait les fonctions suivantes :

affecte les postes de travail

anime et coordonne le travail de l'équipe

suit les procédures de réception process qualité et délais

renseigne les documents de suivi

*affecte les camions sur les quais
signe les CMR et les papiers des chauffeurs.
Et quand il y a un problème, je m'adresse à Monsieur HAMZA pour le
résoudre et même le responsable de l'exploitation pendant le briefing et nous
disent si vous avez un problème, adressez-vous à Monsieur HAMZA, c'est lui
votre responsable et votre chef » ;*
- celle de Monsieur BEN AOUN ABDELJAWED qui précise : « j'atteste que
Monsieur HAMZA était mon responsable et mon chef sur la dalle chez CEVA
FREIGHT MANAGEMENT Corbas et qu'il exerçait les fonctions suivantes :
anime et coordonne le travail de l'équipe
suit les procédures de réception process qualité et délais
renseigne les documents de suivi
affecte les camions sur les quais
signe les CMR et les papiers des chauffeurs.
Et quand il y a un problème, je m'adresse à Monsieur HAMZA pour le
résoudre et même le responsable de l'exploitation pendant le briefing et nous
disent si vous avez un problème, adressez-vous à Monsieur HAMZA, c'est lui
votre responsable et votre chef » ;
- celle de Monsieur Ben M' BAREK qui exprime : « j'atteste que Monsieur
HAMZA HICHEM était mon responsable sur le quai de CEVA FREIGHT
MANAGEMENT CORBAS et qu'il exerce les fonctions suivantes :
effectue les postes de travail et coordonne le travail de l'équipe
suit la procédure de réception et le process qualité
renseigne les documents de suivi
affecte les camions sur les quais
signe les CMR et les papiers des chauffeurs
et quand il y a un problème je m'adresse à Monsieur HAMZA HICHEM » ;

Attendu que la société CEVA FREIGHT MANAGEMENT s'oppose à cette demande en indiquant que Monsieur HAMZA occupait bien la fonction d'opérateur leader, coefficient 138L, de la convention collective du transport routier et conformément d'ailleurs à l'avenant de son contrat de travail et de sa fiche de poste qui précise : « L'opérateur Leader H/F est en charge du traitement des marchandises livrées, du déchargement jusqu'à la mise en stock. Il/Elle doit également assurer la préparation et l'enregistrement des commandes qui lui sont confiées, afin de contribuer à garantir la productivité du site, tout en étant le relais du Chef de service. Il/Elle alerte sur la qualité du reporting. » ;

Attendu que, plus précisément, les missions contractuelles de Monsieur HAMZA étaient les suivantes : « Mettre en œuvre les procédures de réception et envoi en vigueur dans l'entreprise. [...] Réaliser les opérations de conditionnement et déconditionnement, en respectant les spécificités techniques et qualitatives (tri et mise en picking, palettisation et film des palettes constituées) en place dans l'entreprise. Optimiser les process en place dans un objectif d'amélioration et de gain de productivité. Assurer la remise en conformité des produits détériorés lors de la manutention ou de la préparation des produits confiés. Traiter, via le système informatique en vigueur au sein de l'entreprise, les informations nécessaires à la traçabilité des opérations de préparation et de conditionnement. Travailler en relation avec le gestionnaire de stock et lui rendre compte au

travers d'états des lieux sur une base fixée par sa hiérarchie. Participer aux inventaires. Reporter à son supérieur hiérarchique les dysfonctionnements, anomalies ou cas de non-conformités rencontrés et proposer des solutions adaptées. » ;

Attendu que la société CEVA FREIGHT MANAGEMENT indique qu'au-delà des tâches matérielles afférentes à l'exercice de sa mission (à titre d'exemples, l'exécution de la réalisation des commandes et la détection ou le signalement des anomalies constatées), il revenait notamment à Monsieur HAMZA, conformément aux dispositions contractuelles et conventionnelles en question, de s'assurer, de manière générale, du bon fonctionnement du service, et par conséquent de coordonner le travail des équipes, poursuivre l'objectif d'amélioration de la productivité ;

Attendu qu'en ce sens, la société CEVA FREIGHT MANAGEMENT estime que Monsieur HAMZA exécutait pleinement sa mission de « relais du Chef de service » mentionnée explicitement dans sa fiche de poste ;

Attendu que, selon Monsieur MERABET, cariste au sein de la Société CEVA FREIGHT MANAGEMENT, Monsieur HAMZA exerçait les fonctions suivantes :

“Affecte les postes de travail

Anime et coordonne le travail de l'équipe

Suivre les procédures de réception process qualité et délais

Renseigne les documents de suivi [...]” ;

Attendu qu'au-delà des missions relevant de toute évidence des fonctions d'Opérateur Leader (notamment celle de suivre les procédures de réception process qualité et délais), la société CEVA FREIGHT MANAGEMENT estime qu'il est pour le moins étonnant que le fait d'affecter les postes de travail et animer et coordonner le travail de l'équipe ne relèvent pas de ses fonctions ; qu'en effet, Monsieur HAMZA n'aurait pas pu être le « relais du chef de service », tel qu'indiqué dans sa fiche de poste, sans participer à l'organisation des équipes et lui reporter les éventuelles difficultés rencontrées ;

Sur ce,

Attendu qu'au regard des pièces du dossier et après avoir entendu les plaidoiries des deux parties, il ressort que Monsieur Hichem HAMZA n'apporte pas suffisamment d'éléments probants, précis et tangibles démontrant qu'il aurait effectué des missions de chef d'équipe (coefficient 157L de la Convention collective du transport routier), non prévues par ses fonctions contractuellement définies et n'entrant pas dans les fonctions d'opérateur leader ;

Attendu en effet que Monsieur HAMZA ne détaille aucunement les missions qu'il aurait exécutées et qui, selon lui, outrepassaient les fonctions d'Opérateur Leader ;

Attendu que dans ces conditions, au regard de ces éléments, la qualification de Monsieur HAMZA correspond bien aux missions contractuellement et conventionnellement définies d'un opérateur leader ;

En conséquence, le Conseil déboutera Monsieur HAMZA de sa demande de

dommages-intérêts au titre du repositionnement.

Sur l'exécution déloyale et fautive du contrat de travail par l'employeur (pour manquements graves), sur son obligation de sécurité de résultat, et leurs conséquences et sur le non-respect des préconisations médicales du médecin du travail

En droit, attendu que l'article L1222-1 du Code du travail stipule : "Le contrat de travail est exécuté de bonne foi." ;

Que l'article L4121-1 du Code du travail dispose "L'employeur prend les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des travailleurs.

Ces mesures comprennent :

1° Des actions de prévention des risques professionnels, y compris ceux mentionnés à l'article L. 4161-1 ;

2° Des actions d'information et de formation ;

3° La mise en place d'une organisation et de moyens adaptés.

L'employeur veille à l'adaptation de ces mesures pour tenir compte du changement des circonstances et tendre à l'amélioration des situations existantes." ;

Que l'article L4121-2 du Code du travail dispose : "L'employeur met en oeuvre les mesures prévues à l'article L. 4121-1 sur le fondement des principes généraux de prévention suivants :

1° Eviter les risques ;

2° Evaluer les risques qui ne peuvent pas être évités ;

3° Combattre les risques à la source ;

4° Adapter le travail à l'homme, en particulier en ce qui concerne la conception des postes de travail ainsi que le choix des équipements de travail et des méthodes de travail et de production, en vue notamment de limiter le travail monotone et le travail cadencé et de réduire les effets de ceux-ci sur la santé ;

5° Tenir compte de l'état d'évolution de la technique ;

6° Remplacer ce qui est dangereux par ce qui n'est pas dangereux ou par ce qui est moins dangereux ;

7° Planifier la prévention en y intégrant, dans un ensemble cohérent, la technique, l'organisation du travail, les conditions de travail, les relations sociales et l'influence des facteurs ambiants, notamment les risques liés au harcèlement moral et au harcèlement sexuel, tels qu'ils sont définis aux articles L. 1152-1 et L. 1153-1, ainsi que ceux liés aux agissements sexistes définis à l'article L. 1142-2-1 ;

8° Prendre des mesures de protection collective en leur donnant la priorité sur les mesures de protection individuelle ;

9° Donner les instructions appropriées aux travailleurs." ;

Attendu qu'en matière d'exécution du contrat de travail, l'employeur est tenu à l'égard de ses salariés, outre d'une obligation de loyauté, de respecter leur moralité et leur dignité ;

Attendu que le respect de la dignité de la personne du salarié est un principe fondamental de caractère constitutionnel, consacré par les traités internationaux

et la jurisprudence du Conseil d'État et de la Cour de Cassation ;

Attendu que de manière constante l'employeur peut voir sa responsabilité contractuelle engagée en cas de manquement à son obligation d'exécution de bonne foi du contrat de travail, sans qu'il soit nécessaire d'établir que l'employeur a agi ainsi dans le but de nuire au salarié ;

Attendu que l'inexécution donne lieu à des dommages intérêts, peu importe qu'elle n'ait pas été fautive ;

En fait, attendu que Monsieur Hichem AMZA considère que la société CEVA FREIGHT MANAGEMENT a commis de graves manquements dans l'exécution du contrat de travail ;

Attendu que pour étayer son argumentation et son allégation, il entend faire valoir que la société CEVA FREIGHT MANAGEMENT n'a jamais respecté les préconisations du médecin du travail qui figurent pourtant sur son avis d'aptitude du 7 mai 2014 et qui précise : « apte, un poste horaires du matin est souhaitable » ;

Attendu que pour compléter sa demande, il rappelle que le médecin du travail a donc proposé un aménagement de son poste de travail, compte tenu de ses problèmes de santé et des arrêts maladie ;

Attendu que, selon lui, l'employeur n'en a jamais tenu compte ;

Attendu que dans ces conditions, Monsieur HAMZA considère que la société CEVA FREIGHT MANAGEMENT n'a pas respecté son obligation de sécurité de moyens renforcés ;

Attendu que, de son côté, la société CEVA FREIGHT MANAGEMENT considère quant à elle que l'avis d'aptitude du médecin du travail du 7 mai 2014, est sans réserve ;

Sur ce,

Attendu en l'espèce que l'avis d'aptitude du médecin du travail du 7 mai 2014, lors de la visite de reprise, est bien assorti de la mention : « un poste horaires du matin est souhaitable » ;

Attendu qu'il s'agit donc bien d'un avis d'aptitude avec réserves ;

Attendu qu'au regard des pièces du dossier et après avoir entendu les plaidoiries des deux parties, il apparaît que l'employeur n'est pas en mesure d'établir, ni de démontrer, qu'il a bien tenu compte des préconisations médicales et qu'il a aménagé le poste du salarié pendant la relation contractuelle, à compter du 7 mai 2014 ;

Attendu que, de ce fait, la société CEVA FREIGHT MANAGEMENT n'a absolument pas respecté son obligation de sécurité de moyens renforcés ;

Attendu dans ces conditions que ce manquement grave de l'employeur (pour exécution déloyale et fautive du contrat de travail) a bien occasionné un

préjudice moral et professionnel à Monsieur F..., qui, compte tenu de ses problèmes de santé et de ses arrêts-maladie, doit être réparé par l'allocation d'une somme de 500,00 € à titre de dommages et intérêts ;

En conséquence, le Conseil condamnera la société CEVA FREIGHT MANAGEMENT à payer à Monsieur F... la somme de 500 € au titre des dommages et intérêts pour non-respect des préconisations du médecin du travail.

Sur la rupture du contrat de travail et le bien fondé du licenciement pour cause réelle et sérieuse

En droit, attendu que l'article L1235-1 du Code du travail dispose : *“En cas de litige, le juge à qui il appartient d'apprécier la régularité de la procédure suivie et le caractère réel et sérieux des motifs 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 subsiste, il profite au salarié”* ;

Que, selon l'article L1331-1 du Code du travail, l'employeur peut prendre une sanction à l'encontre d'un salarié à la suite d'un agissement considéré comme fautif, et l'employeur est libre de choisir la sanction qui lui paraît la plus adaptée au comportement du salarié ;

Vu les articles L1332-1, 1332-2 et L1332-3 du Code du travail qui disposent que : *“Aucune sanction ne peut être prise à l'encontre du salarié sans que celui-ci soit informé, dans le même temps et par écrit, des griefs retenus contre lui.”* ; *“Lorsque l'employeur envisage de prendre une sanction, il convoque le salarié en lui précisant l'objet de la convocation, sauf si la sanction envisagée est un avertissement ou une sanction de même nature n'ayant pas d'incidence, immédiate ou non, sur la présence dans l'entreprise, la fonction, la carrière ou la rémunération du salarié. Lors de son audition, le salarié peut se faire assister par une personne de son choix appartenant au personnel de l'entreprise. Au cours de l'entretien, l'employeur indique le motif de la sanction envisagée et recueille les explications du salarié. La sanction ne peut intervenir moins de deux jours ouvrables, ni plus d'un mois après le jour fixé pour l'entretien. Elle est motivée et notifiée à l'intéressé.”* ; *“Lorsque les faits reprochés au salarié ont rendu indispensable une mesure conservatoire de mise à pied à effet immédiat, aucune sanction définitive relative à ces faits ne peut être prise sans que la procédure prévue à l'article L. 1332-2 ait été respectée.”* ; *“Lorsque les faits reprochés au salarié ont rendu indispensable une mesure conservatoire de mise à pied à effet immédiat, aucune sanction définitive relative à ces faits ne peut être prise sans que la procédure prévue à l'article L. 1332-2 ait été respectée.”* ;

Que l'article L1232-6 du Code du travail oblige l'employeur à énoncer très précisément le ou les motifs de rupture du contrat de travail dans la lettre de licenciement ;

Attendu qu'il convient de rappeler que le licenciement pour motif personnel doit être subordonné à l'existence d'une cause réelle et sérieuse ;

Attendu que les dispositions de l'article L 1232-1 du code du travail précise qu'il doit être justifié par une cause réelle et sérieuse et que si un doute subsiste, il doit profiter au salarié ;

Attendu que tout d'abord la cause doit être réelle, ce qui implique trois caractéristiques cumulatives :

- que la cause doit être objective, c'est-à-dire qu'elle doit reposer sur des faits, des griefs matériellement vérifiables ;
- que la cause doit exister, ce qui signifie que le fait allégué et le motif invoqué doivent être établis ;
- que la cause doit être exacte, ce qui veut dire que les faits invoqués doivent être la véritable raison du licenciement ;

Attendu ensuite, que la cause doit également être sérieuse, c'est-à-dire que les faits invoqués doivent être suffisamment pertinents pour justifiée la rupture du contrat de travail;

Attendu par ailleurs, que seuls les motifs énoncés dans la lettre de licenciement fixent les limites du litige ;

Attendu que seuls ces motifs peuvent être examinés par le juge du fond pour l'appréciation de la cause réelle et sérieuse du licenciement ;

Attendu que la lettre de licenciement doit énoncer les motifs précis, c'est-à-dire matériellement vérifiables ;

Attendu que pour être légitime, le licenciement doit donc reposer sur un motif réel et sérieux ;

Attendu que les faits invoqués par l'employeur doivent être exacts, précis, objectifs et revêtir une certaine gravité ;

Attendu que le motif personnel est un motif inhérent à la personne du salarié ;

Attendu que seuls les faits présentant un caractère objectif et personnellement imputables au salarié peuvent lui être reprochés ;

Attendu qu'il appartient au juge du fond d'apprécier si le salarié a commis (ou non) une faute (et si faute il y a, de son caractère isolé), en tenant compte de son ancienneté et du faible préjudice de l'employeur ;

En fait, attendu en l'espèce que l'employeur, la Société CEVA FREIGHT MANAGEMENT, a licencié Monsieur [redacted] à pour cause réelle et sérieuse et retient comme griefs :

« - (...) le fait d'avoir refusé d'exécuter ses missions, le 12 mai 2014, à 15h37
- une manipulation brutale et délibérée de 13 palettes ayant conduit à leur casse, le 13 mai 2014 à 16h50
- le blocage d'une réception en renseignant de manière erronée les informations nécessaires au traitement des arrivages dans des elle, le 13 mai 2014 en fin de journée” ;

Attendu que Monsieur [redacted] qui conteste fermement les griefs qui

sont formulés à son encontre, sollicite la requalification de la rupture de son contrat de travail en un licenciement dépourvu de toute cause réelle sérieuse, dans la mesure où l'employeur n'apporte pas les éléments lui permettant de retenir une telle sanction ;

Attendu que, pour étayer son argumentation et son allégation, il entend attirer l'attention du Conseil sur le fait que l'employeur souhaitait manifestement le licencier depuis plus de 2 mois, cherchant le moindre prétexte pour engager la procédure de licenciement ;

Attendu que pour conforter sa position, il rappelle qu'il a reçu une première convocation à un entretien préalable en vue d'un licenciement le 14 mars 2014, soit moins de 48 heures après son courrier de réclamation ; qu'aucune suite n'a été donnée par l'employeur ;

Attendu qu'il a fait l'objet d'une nouvelle convocation à un entretien en vue d'un licenciement le 24 mars 2014 qui n'a, là encore, été suivi d'aucune sanction ;

Attendu enfin que le 13 mars 2014, il a reçu une troisième convocation pour enfin être licencié le 2 juin 2014 ;

Attendu que pour conforter sa position, il produit une attestation du chef d'équipe Monsieur CLAESEN qui indique : « *Monsieur HAMZA n'a jamais refusé de faire une réception dans DLK ni de filmer des palettes il a toujours fait son travail comme opérateur leader. Moi j'étais son chef pendant la période que j'ai travaillé chez CEVA* » ;

Attendu que la société CEVA FREIGHT MANAGEMENT, considère quant à elle, que Monsieur Hichem HAMZA a bien commis plusieurs manquements fautifs et que les griefs qui figurent dans la lettre de licenciement sont dûment établis et démontrés ;

Sur ce,

Attendu qu'au regard des pièces du dossier, et après avoir entendu les plaidoiries des deux parties, le Conseil relève que l'employeur, la société CEVA FREIGHT MANAGEMENT n'établit pas ni ne démontre de manière formelle et précise les faits qui sont reprochés à Monsieur A (actes délibérés de sa part) ;

Attendu en effet que les éléments produits (courriels de Monsieur Achille GNINOFU) par l'employeur émane d'un collaborateur ayant un lien de subordination avec la société CEVA FREIGHT MANAGEMENT ;

Attendu que les mails en question peuvent paraître de ce fait sujets à caution ;

Attendu que de son côté Monsieur produit :

- une attestation de Monsieur Luc CLAESEN qui indique que : « *Monsieur HAMZA n'a jamais refusé de faire une réception dans DLK ni de filmer des palettes il a toujours fait son travail comme opérateur leader. Moi j'étais son chef pendant la période que j'ai travaillé chez CEVA* » ;

- un courriel du 1er avril 2014 à 18h46 de Madame Valérie JEUDON qui

mentionne concernant Monsieur Hichem } . « au terme de son AT, je pense que nous devons nous orienter sur un licenciement malgré les risques que cela comporte (sachant qu'Hichem à moins d'un an d'ancienneté) » ;

Attendu que par manque d'éléments probants suffisamment précis et tangibles, objectifs et matériellement vérifiables, concernant les griefs qui sont reprochés à Monsieur [redacted] dans la lettre de licenciement, la société CEVA.FREIGHT MANAGEMENT ne rapporte, à aucun moment, la preuve d'une faute commise délibérément par Monsieur Hichem .

Attendu en l'espèce que le doute doit donc profiter au salarié, Monsieur Hichem

En conséquence, le Conseil requalifiera la rupture du contrat de travail en un licenciement dépourvu de toute cause réelle et sérieuse.

Sur les conséquences du licenciement dépourvu de toute cause réelle et sérieuse

En droit, attendu que l'article L1235-5 du Code du Travail dispose, dans sa version applicable à l'espèce : " *Ne sont pas applicables au licenciement d'un salarié de moins de deux ans d'ancienneté dans l'entreprise et au licenciement opéré dans une entreprise employant habituellement moins de onze salariés, les dispositions relatives :*

- 1° *Aux irrégularités de procédure, prévues à l'article L. 1235-2 ;*
 - 2° *A l'absence de cause réelle et sérieuse, prévues à l'article L. 1235-3 ;*
 - 3° *Au remboursement des indemnités de chômage, prévues à l'article L. 1235-4.*
- Le salarié peut prétendre, en cas de licenciement abusif, à une indemnité correspondant au préjudice subi.*

Toutefois, en cas de méconnaissance des dispositions des articles L. 1232-4 et L. 1233-13, relatives à l'assistance du salarié par un conseiller, les dispositions relatives aux irrégularités de procédure prévues à l'article L. 1235-2 s'appliquent même au licenciement d'un salarié ayant moins de deux ans d'ancienneté et au licenciement opéré dans une entreprise employant habituellement moins de onze salariés."

Vu par ailleurs l'article 55 de la Constitution du 4 octobre 1958 qui indique que "les traités ou accords régulièrement ratifiés ou approuvés ont, dès leur publication, une autorité supérieure à celle des lois (...)" ;

Vu l'article 10 de la Convention n° 158 de l'Organisation Internationale du Travail sur le licenciement (ratifiée par la France le 16 mars 1989) qui stipule que si "[les tribunaux] arrivent à la conclusion que le licenciement est injustifié, (...), ils devront être habilités à ordonner le versement d'une indemnité adéquate ou tout autre forme de réparation considérée comme appropriée" ;

Vu l'article 24 de la Charte sociale européenne du 3 mai 1996 (ratifiée par la France le 7 mai 1999) a repris ce même principe dans les termes suivants : "en vue d'assurer l'exercice effectif du droit à la protection en cas de licenciement, les parties s'engagent à reconnaître (...) : le droit des travailleurs licenciés sans motif valable à une indemnité adéquate à une autre réparation appropriée" ;

Vu le Comité Européen des Droits Sociaux (CEDS) qui s'est prononcé dans une décision rendue le 8 septembre 2016 (n° 106/2014), sur le sens qui doit être donné à « l'indemnité adéquate » et à « la réparation appropriée » dans les termes suivants : *“les mécanismes d'indemnisation sont réputés appropriés lorsqu'ils prévoient :*

le remboursement des pertes financières subies

la possibilité de réintégration

des indemnités d'un montant suffisamment élevé pour dissuader l'employeur et pour compenser le préjudice subi par la victime” ;

Attendu que le contrôle de la conformité des lois par rapport aux conventions internationales (contrôle de conventionnalité) appartient désormais depuis les arrêts « cafés Jacques Vabres » (n° 73-13556) et « Nicolò » (n° 108243), aux juridictions « ordinaires » (en l'occurrence à la juridiction prud'homale), sous le contrôle de la Cour de cassation ;

Attendu que ce contrôle peut donc conduire, à la juridiction prud'homale, lors de l'examen d'un litige, à écarter la loi française pour faire prévaloir la Convention internationale dans la résolution du litige ;

Attendu que ce principe a été confirmé par la Cour Suprême qui a établi que la convention n° 158 de l'Organisation Internationale du Travail était « directement applicable » et a souligné « la nécessité de garantir qu'il soit donné pleinement effet aux dispositions de la convention » (Cassation Sociale 1er juillet 2008 n° 07-44 124 ») ;

Attendu que les indemnités octroyées doivent être en rapport avec le préjudice subi et suffisamment dissuasives pour être conformes à la Charte sociale européenne du 3 mai 1996 ;

Attendu que la Charte sociale européenne qui est un traité du Conseil de l'Europe adopté à Turin en 1961 et qui garantit les droits sociaux et économiques fondamentaux, doit donc être considérée comme la Constitution sociale de l'Europe ;

Attendu que le caractère contraignant de ladite Charte sociale ne fait plus de doute et que les principes qu'elle contient sont directement applicables devant le juge français ;

Attendu que la Cour de Cassation a reconnu son applicabilité directe dans un arrêt du 14 mai 2010 (n° 09-6 426) et se réfère notamment à ses articles 5 et 6 ;

Attendu en conséquence que la Charte sociale européenne du 3 mai 1996 et l'interprétation qu'en fait le Comité Européen des droits sociaux sont d'application directe en droit interne français et doivent conduire le Conseil à faire prévaloir la nécessité d'une indemnisation intégrale des préjudices subis par le salarié ;

Attendu qu'une ancienneté faible n'exclut pas la nécessité d'indemniser le salarié en fonction notamment :

- d'une situation personnelle suite à la perte d'emploi (âge, situation de famille, handicap de suspension...)
- et/ou d'une situation professionnelle rendant la recherche d'un nouvel emploi

plus difficile (éloignement géographique, spécialités rares...)
- et/ou d'un préjudice professionnel réel, plus lourd que l'ancienneté ;

Attendu qu'il appartient au juge prud'homal de fixer une seule et unique indemnisation de tous les préjudices nés du licenciement ;

En l'espèce, attendu que la rupture du contrat de travail de Monsieur [nom] va être requalifiée en un licenciement sans cause réelle sérieuse ;

Qu'il convient de tenir compte pour Monsieur [nom] A de sa rémunération, de sa qualification, de son ancienneté) pour évaluer la réparation du traumatisme psychique occasionné et des préjudices moral, psychologique, humiliant, vexatoire, économique, professionnel et financier qu'il a subis ;

En conséquence, le Conseil condamnera la société CEVA FREIGHT MANAGEMENT à payer à Monsieur [nom] LA 6.000 € à titre de dommages et intérêts pour licenciement sans cause réelle et sérieuse.

Sur la demande au titre de l'article 700 du Code de procédure civile

En droit, attendu que l'article 700 du Code de Procédure Civile stipule : "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."

En fait, attendu que les parties ont dû faire des frais irrépétibles pour faire appliquer leurs droits ;

Attendu que la société CEVA FREIGHT MANAGEMENT succombe au principal ;

En conséquence, le Conseil condamnera la société CEVA FREIGHT MANAGEMENT à verser à Monsieur [nom] la somme de 1.200 € au titre de l'article 700 du Code de procédure civile.

Sur l'exécution provisoire

En droit, attendu que l'article 515 du Code de Procédure Civile stipule : "Hors les cas où elle est de droit, l'exécution provisoire peut être ordonnée, à la demande des parties ou d'office, chaque fois que le juge l'estime nécessaire et compatible avec la nature de l'affaire, à condition qu'elle ne soit pas interdite par la loi.

Elle peut être ordonnée pour tout ou partie de la condamnation” ;

Attendu que l'article R. 1454-28 du Code du Travail stipule : *“Sont de droit exécutoires à titre provisoire :*

1° Le jugement qui n'est susceptible d'appel que par suite d'une demande reconventionnelle ;

2° Le jugement qui ordonne la remise d'un certificat de travail, de bulletins de paie ou de toute pièce que l'employeur est tenu de délivrer ;

3° Le jugement qui ordonne le paiement de sommes au titre des rémunérations et indemnités mentionnées au 2° de l'article R. 1454-14, dans la limite maximum de neuf mois de salaire calculés sur la moyenne des trois derniers mois de salaire. Cette moyenne est mentionnée dans le jugement.” ;

En l'espèce, attendu que le Conseil n'estime pas devoir accorder l'exécution provisoire autre que celle de droit ;

En conséquence, le Conseil débouterà Monsieur de sa demande au titre de l'exécution provisoire.

Sur les dépens

En droit, attendu que l'article 696 du Code de Procédure Civile stipule : *“La partie perdante est condamnée aux dépens, à moins que le juge, par décision motivée, n'en mette la totalité ou une fraction à la charge d'une autre partie.” ;*

Que le juge tient compte de l'équité ou de la situation économique de la partie condamnée ; qu'il peut même d'office pour des raisons tirées des mêmes considérations dire qu'il n'y a pas lieu à cette condamnation ;

En fait, attendu que la société CEVA FREIGHT MANAGEMENT est perdante dans cette affaire ;

En conséquence, le Conseil condamnera la société CEVA FREIGHT MANAGEMENT aux entiers dépens.

PAR CES MOTIFS

Le Conseil de Prud'hommes de LYON section Commerce après en avoir délibéré conformément à la loi, statuant publiquement, par jugement contradictoire et en premier ressort,

DIT ET JUGE que la demande de Monsieur au titre du repositionnement au coefficient 157L au lieu de 138L de la convention collective du transport est infondée et injustifiée.

DIT ET JUGE que la demande de Monsieur au titre du non-respect des préconisations du médecin du travail est fondée et justifiée.

DIT ET JUGE que la SAS CEVA FREIGHT MANAGEMENT a manqué à son obligation de sécurité de moyens renforcés et a commis de graves

manquements, qui ont occasionné un préjudice moral et professionnel à Monsieur

DIT ET JUGE que la demande de Monsieur [redacted] relative à la requalification de la rupture de son contrat de travail, en un licenciement dépourvu de toute cause réelle et sérieuse est fondée et justifiée, le doute devant profiter au salarié.

En conséquence,

DEBOUTE Monsieur [redacted] de sa demande au titre du repositionnement.

CONDAMNE la SAS CEVA FREIGHT MANAGEMENT à payer à Monsieur Hichem HAMZA 500 € à titre de dommages et intérêts pour non-respect des préconisations du médecin du travail.

DIT que le licenciement de Monsieur [redacted] est dépourvu de cause réelle et sérieuse.

CONDAMNE la SAS CEVA FREIGHT MANAGEMENT à payer à Monsieur [redacted] A la somme de 6.000 € à titre de dommages et intérêts pour licenciement sans cause réelle et sérieuse.

CONDAMNE la SAS CEVA FREIGHT MANAGEMENT à payer à Monsieur [redacted] ZA la somme de 1.200,00 € au titre de l'article 700 du Code de procédure civile.

DEBOUTE la SAS CEVA FREIGHT MANAGEMENT de sa demande au titre de l'article 700 du Code de procédure civile.

DEBOUTE Monsieur [redacted] de sa demande d'exécution provisoire de l'entier jugement.

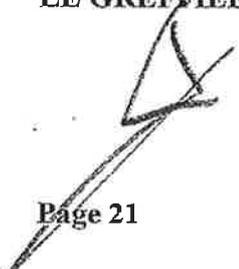
DEBOUTE les parties du surplus de leurs demandes.

RAPPELLE que les intérêts courent de plein droit aux taux légal à compter de la mise en demeure de la partie défenderesse devant le bureau de conciliation en ce qui concerne les créances de nature salariale et à compter du prononcé de la présente décision pour les autres sommes allouées.

Ainsi rendu public par mise à disposition au greffe.

En foi de quoi la présente minute a été signée par le Président et le Greffier.

LE GREFFIER



Page 21

LE PRÉSIDENT



