

**CONSEIL DE PRUD'HOMMES
DE SAINT-PIERRE**

Conseil de Prud'Hommes
28 rue Archambaud
CS 70040
97851 SAINT-PIERRE CEDEX

**REPUBLIQUE FRANCAISE
AU NOM DU PEUPLE FRANCAIS**

JUGEMENT DU : 29 Mai 2024

RG N° N° RG F 23/00025 - N°
Portalis DC3A-X-B7H-SFF

N° Minute : 24/00030

SECTION Industrie

AFFAIRE

F

contre
Société CISE REUNION

JUGEMENT DU
29 Mai 2024

Qualification :
Contradictoire
premier ressort

Notification le :

Date de la réception

par le demandeur :

par le défendeur :

Expédition revêtue de
la formule exécutoire
délivrée - expédiée RAR

le :

à :

Monsieur F

Assisté de

Me Laetitia
CHASSEVENT (Avocat au barreau de SAINT-PIERRE)

DEMANDEUR

Société CISE REUNION
N° SIRET : 342 305 554 00020

Représenté par Me Alain ANTOINE (Avocat au barreau de
SAINT-DENIS)

DEFENDEUR

- Composition du bureau de Jugement lors des débats
et du délibéré :

Monsieur Eddy, Sébastien NATIVEL, Président Conseiller (E)
Monsieur Ulrich, Louis AH-KENG, Assesseur Conseiller (S)
Madame Marie Edith GRONDIN, Assesseur Conseiller (E)
Monsieur Alexis, Emmanuel APAYA, Assesseur Conseiller (S)
Assistés lors des débats de Madame Expédita FRANCOISE,
Greffier

PROCEDURE

- Date de la réception de la demande : 09 Janvier 2023
- Bureau de Conciliation et d'Orientation du 05 Juillet 2023
- Renvoi BJ sans mesures provisoires
- Débats à l'audience de Jugement du 20 Septembre 2023
- Prononcé de la décision fixé à la date du 13 Décembre 2023
- Délibéré prorogé à la date du 06 Mars 2024
- Délibéré prorogé à la date du 20 Mars 2024
- Délibéré prorogé à la date du 24 Avril 2024
- Délibéré prorogé à la date du 29 Mai 2024
- Décision prononcée conformément à l'article 453 du code de
procédure civile en présence de Madame Expédita FRANCOISE,
Greffier

Les parties ont été convoquées préalablement devant le Bureau de Conciliation et d'Orientation puis l'affaire a fait l'objet de deux renvois pour mise en état, avant d'être renvoyée à l'audience du Bureau de Jugement du 20 septembre 2023, date à laquelle l'affaire a été plaidée.

Lors des débats, le demandeur est présent et assisté. Les demandes suivantes sont effectuées devant le Conseil de Prud'hommes :

FIXER le salaire de Monsieur F à hauteur de 4295,53 € brut ;

JUGER que le licenciement de Monsieur F est sans cause réelle et sérieuse ;

CONDAMNER la **SOCIÉTÉ CISE REUNION** à verser à Monsieur F les sommes suivantes :

- 159,28 € brut à titre de rappel d'astreintes ;
- 15,93 € brut correspondant au rappel de congés payés afférents au rappel d'astreintes ;
- 66580,65 € brut au titre de dommages-intérêts pour licenciement sans cause réelle et sérieuse ;
- 3000,00 € de dommages-intérêts pour non-paiement des heures supplémentaires ;
- 3000,00 € brut à titre de dommages-intérêts en réparation du préjudice moral pour les contraintes subies ;
- 25773,16 € brut de dommages-intérêts pour travail dissimulé ;
- 2000,00 € de dommages-intérêts pour manquement aux obligations légales à l'obligation de loyauté ;
- 2500,00 € net au titre de l'article 700 du code de procédure civile ainsi qu'aux entiers dépens.

ENJOINDRE à la **SOCIÉTÉ CISE REUNION**, en la personne de son représentant légal de transmettre les pièces demandées dans les conclusions.

ORDONNER à la **SOCIÉTÉ CISE REUNION**, en la personne de son représentant légal de remettre les documents de fin de contrat rectifiés de Monsieur F sous astreinte journalière de 50 euros par jour de retard et par documents, à savoir :

- Le dernier bulletin de salaire ;
- Le certificat de travail ;
- L'attestation Pôle Emploi ;
- Le solde de tout compte.

ORDONNER l'exécution provisoire de la décision à intervenir.

DEBOUTER la **SOCIÉTÉ CISE REUNION** de l'ensemble de ses demandes, fins et conclusions.

La SOCIÉTÉ CISE REUNION est comparante et représentée.

Elle sollicite que le Conseil lui accorde les demandes reconventionnelles suivantes :

JUGER que le licenciement repose sur une cause réelle et sérieuse ;

JUGER que Monsieur F n'a effectué aucune heure supplémentaire rémunérée ;

JUGER que l'infraction de travail dissimulé n'est pas constituée ;

JUGER que la société CISE REUNION a exécuté loyalement le contrat de travail qui le liait à Monsieur F ;

DEBOUTER en conséquence Monsieur F de toutes ses demandes, fins et conclusions ;

CONDAMNER le salarié à payer à CISE REUNION la somme 4 000 € en application de l'article 700 du Code de Procédure Civile ainsi qu'aux entiers dépens.

RAPPELS DES FAITS

Le salarié soutient qu'il a été embauché le 01/08/2001 en contrat à durée indéterminée à temps plein, comme agent administratif, par la SOCIÉTÉ CISE REUNION au coefficient hiérarchique 158, coefficient de rémunération 178, catégorie ETAM.

Il a évolué au fil des années au sein de la société jusqu'à être promu comme responsable d'exploitation 1^{er} niveau, puis à compter du 01/05/2021, comme responsable gestion des réseaux 2^{ème} niveau, groupe 5, sous-groupe 1.

Monsieur F déclare avoir été floué dans ses droits pour de multiples raisons, à savoir que :

- Il doit travailler avec un manque cruel de moyens techniques et de moyens humains ;
- Il n'a cessé de réclamer à son employeur ces moyens sans aucun retour de la part de ce dernier ;
- Il a alerté, à plusieurs reprises, son employeur sur ces différents manques lors des entretiens annuels d'évaluation ;
- Il n'a pu réaliser sa formation « risque ensevelissement » prévue initialement en juin 2021 car d'un côté il avait la pression du travail à faire avec peu de moyens et d'un autre côté des directives strictes de l'employeur exigeant le suivi de la formation en même temps que la poursuite du travail dans des conditions devenant *de plus en plus inacceptables*.
- Il n'a pu suivre la formation qu'au mois de novembre 2021 étant dans l'impossibilité matérielle de la faire avant ;
- Il a continué à avoir une surcharge importante de travail et a effectué de nombreuses heures supplémentaires, à tel point qu'à l'issue de ses semaines ou ses périodes d'astreintes, il était dans l'impossibilité de faire ses rapports et ses comptes-rendus détaillant la survenance d'incidents ;
- L'employeur a tout de même donné un avertissement le 13/04/2021 pour défaut de transmission de rapports, malgré ses explications.
- Il a demandé à prendre 3 jours de congés payés en décembre 2021 d'une part et quinze jours de congés en janvier 2022 d'autre part, toutes les deux validées par sa hiérarchie.
- On lui a reproché par courrier RAR du 11/01/2022, de n'avoir pas informé sa hiérarchie de son absence afin de le faire remplacer lors de son astreinte du 10/01/2022 au 16/01/2022, alors qu'il a accompli toutes les diligences avant de partir en congés ;

De plus, il a connaissance que deux personnes sont aujourd'hui employées sur son poste ce qui signifie bien que les tâches à effectuer étaient trop importantes pour un seul salarié ; que la société CISE REUNION était parfaitement consciente et qu'elle s'est ravisée après le licenciement de Monsieur F mais jamais lorsqu'il faisait partie des effectifs.

Enfin, il explique qu'il a été contraint de travailler pour d'autres sociétés du Groupe SAUR tel que DERICHEBOURG, AQUA OCEAN INDIEN, ...

C'est dans ces conditions que par lettre RAR du 05/05/2022, Monsieur F a été convoqué à un entretien préalable fixé au 23/05/2022.

Le 02/06/2022, l'employeur a remis, en mains, le courrier de notification du licenciement.

Monsieur F indique qu'il s'est retrouvé en difficulté soudaine et qu'il n'a pas compris la réalité des fautes invoquées par son employeur ; qu'il entend donc contester son licenciement car il s'estime lésé ; qu'il a décidé de saisir le Conseil de Prud'hommes.

A l'aune des faits ci-dessus, Monsieur F effectue des demandes de paiement de rappels de salaires (astreintes), ainsi que des demandes indemnitaires et des dédommagements préjudiciels.

La SOCIÉTÉ CISE REUNION est comparante et assistée de Me ANTOINE Alain, avocat au barreau de Saint-Denis.

Elle ne conteste pas la date d'entrée du salarié ainsi que les fonctions exercées par Monsieur F mais indique que son salaire est de 3673 € brut au lieu de 4295,53 € brut.

Elle rappelle que Monsieur F a été licencié le 02/02/2022 pour causes réelles et sérieuses, et notamment :

- *Pour défaillances manifestes de ce dernier dans l'exercice de ses fonctions ;*

- *De vouloir se soustraire à cette obligation de formation ;*
- *D'un manquement dans l'exécution des tâches ;*
- *De ne pas avoir informé la hiérarchie de son absence ;*
- *De sa désinvolture face au directeur qui a décidé de quitter le bureau où se tenait une réunion.*

Elle explique que la lettre de licenciement pointe donc une insuffisance professionnelle et un comportement inadmissible ; qu'il avait déjà demandé une rupture conventionnelle afin d'exercer une autre activité et qu'il avait donc le souhait de quitter la CISE REUNION ; que sa demande de rupture conventionnelle avait été refusée.

Elle ajoute que Monsieur F ne faisait pas sa mission et qu'il se disait fatigué ; qu'il ne faisait plus rien ; que lors d'une réunion avec le Directeur, il a adopté une posture violente et tenu des propos racistes.

Pour ces raisons réelles et sérieuses, elle a décidé de licencier Monsieur F.

*

* *

MOTIFS DE LA DECISION

Vu les débats à l'audience
Vu les pièces déposées au dossier
Vu le code du travail
Vu le code de procédure civile
Vu la jurisprudence

Monsieur F a déclaré personnellement avoir initialement travaillé au sein de la SOCIÉTÉ CISE REUNION comme employé administratif, au coefficient hiérarchique 158, au coefficient de rémunération 178, en qualité d'ETAM. Ensuite, il a évolué vers un poste de Responsable d'exploitation puis vers un poste de Responsable réseau. Sa contestation porte sur le rappel d'astreintes et les congés payés afférents ainsi que sur un certain nombre de demandes indemnitaires et préjudicielles, liées à la rupture de son contrat de travail à l'initiative de CISE REUNION.

La société CISE REUNION reconnaît que Monsieur F a travaillé chez elle depuis 2001 mais affirme que les motifs du licenciement sont réels et sérieux.

Au préalable,

A l'aune de la requête de Monsieur F, outre les demandes d'astreintes et de congés payés sur astreintes, celui-ci a demandé à la juridiction prud'homale de JUGER que cette rupture soit analysée comme un licenciement sans cause réelle et sérieuse et qu'elle en produise tous les effets.

Ainsi, les principales conséquences d'une rupture du contrat de travail (sauf faute grave ou lourde) résident dans le versement :

- *De l'indemnité de licenciement légal ou conventionnel outre les congés payés rattachés ;*
- *De l'indemnité compensatrice de préavis outre les congés payés rattachés ;*
- *De toutes sommes préjudicielles dès lors que celles-ci sont étayées ou de sommes indemnitaires liés à la rupture du contrat de travail dès lors que celles-ci sont fondées.*

Monsieur F n'effectue pas de demandes relatives à l'indemnité légale de licenciement et relatives à l'indemnité compensatrice de préavis.

En revanche, l'ensemble des points relatifs aux indemnités de rupture et aux dommages-intérêts pour préjudice subi, seront traités plus bas.

Sur le licenciement sans cause réelle et sérieuse

A l'aune de la requête de Monsieur F, il a demandé à la juridiction prud'homale de JUGER que cette rupture soit analysée comme un licenciement sans cause réelle et sérieuse et qu'elle en produise tous les effets.

Par définition, lorsqu'un employeur licencie un salarié, il doit préciser le motif du licenciement dans la lettre envoyée en RAR au salarié. Le salarié peut contester le motif de son licenciement. Pour cela, il doit saisir le conseil de prud'hommes. Le juge peut remettre en cause un licenciement pour motif personnel qui devient injustifié (ou **sans cause réelle et sérieuse**) lorsque le motif à l'origine du licenciement n'est pas reconnu valable par le juge.

C'est ce qu'a effectué ici Monsieur F

Ainsi, en vertu de l'article L. 1235-1 du c.trav., « en cas de litige, lors de la conciliation prévue à l'article L. 1411-1, l'employeur et le salarié peuvent convenir ou le bureau de conciliation et d'orientation proposer d'y mettre un terme par accord. Cet accord prévoit le versement par l'employeur au salarié d'une indemnité forfaitaire dont le montant est déterminé, sans préjudice des indemnités légales, conventionnelles ou contractuelles, en référence à un barème fixé par décret en fonction de l'ancienneté du salarié.

Le procès-verbal constatant l'accord vaut renonciation des parties à toutes réclamations et indemnités relatives à la rupture du contrat de travail prévues au présent chapitre.

A défaut d'accord, 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 après avoir ordonné, au besoin, toutes les mesures d'instruction qu'il estime utiles.

Il justifie dans le jugement qu'il prononce le montant des indemnités qu'il octroie.

Si un doute subsiste, il profite au salarié. »

Une jurisprudence constante vient corroborer et compléter la loi en vigueur, et notamment :

- concernant la cause personnelle et imputable au salarié (Cass. Soc. 25 avril 1990, n°87-45275),
- concernant les faits, devant être existants, exacts et vérifiables (Cass. Soc. 17 janvier 2001, n°98-44354 ; Cass. Soc. 29 novembre 1990, n°88-44308),
- concernant le réalisme du motif invoqué (Cass. Soc. 5 janvier 1995, n°93-44574 ; Cass. Soc. 18 novembre 2003, n°02-40040).

En effet, l'employeur ne peut se contenter d'alléguer en apparence un motif réel et sérieux et doit démontrer l'existence d'une faute.

Ainsi, des jurisprudences apportent des précisions, notamment :

- Sur le doute que le juge est en droit d'accorder au salarié Cass. Soc. 9 novembre 2004, n°02-42938),
- La non-énonciation du grief présent dans la lettre de licenciement, lors de l'entretien préalable Cass. Soc. 17 décembre 2014, n° 13-20217).

Enfin, les faits fautifs, s'ils existent, sont prescrits par l'article L. 1332-4 du c. trav.

Pour rappel, en l'espèce, la CISE REUNION a licencié ce dernier en date du 02/02/2022 pour les faits suivants :

- Défaillances manifestes de ce dernier dans l'exercice de ses fonctions ;
- De vouloir se soustraire à cette obligation de formation ;
- Manquement dans l'exécution des tâches ;
- Défaut d'informations de la hiérarchie sur son absence ;
- Désinvolture face au directeur qui a décidé de quitter le bureau où se tenait une réunion.

Sur la défaillance reprochée par l'employeur, Monsieur F. se défend en indiquant qu'il a toujours été actif dans son travail et qu'il a été fatigué non pas du travail à effectuer mais de l'attitude de l'employeur qui ne mettait aucun moyen pour l'aider dans son action ; qu'il a dû pendant des années travailler seul sur un poste qui en nécessite deux ; que l'employeur en est conscient puisque suite à son départ, deux personnes l'ont remplacé sur ce même poste ; qu'il avait pourtant pris soin de prévenir son employeur et de l'alerter de cet état de fait à de multiples reprises lors de réunions et lors des entretiens annuels d'évaluation ; que ses demandes sont restées vaines ; qu'ainsi l'employeur a manifestement maintenu une situation qu'il savait difficile pour le salarié et qui, d'une part l'empêchait de réaliser ses tâches et sa mission en son temps, et d'autre part, était une raison pour tenter de sanctionner le salarié. Or, selon l'adage, nul ne peut se prévaloir de sa propre turpitude et l'employeur ne peut donc dire que le salarié ne satisfait pas à sa mission et à son travail alors que, concomitamment, il n'offre pas au salarié, tous les appuis et tous les soutiens nécessaires à l'exercice de ses fonctions.

Dans cette affaire, les différents motifs de licenciement de Monsieur F. sont discutés et contestés, à savoir :

- Les défaillances manifestes dans l'exercice de ses fonctions ;
- La soustraction à son obligation de formation ;
- Le manquement dans l'exécution des tâches ;
- Le défaut d'information de sa hiérarchie à propos de son absence ;
- La désinvolture face au directeur.

En l'espèce, **s'agissant des défaillances et des manquements dans l'exécution des tâches invoqués par l'employeur**, Monsieur F avait expliqué à l'audience et repris dans ses conclusions, le fait :

- Qu'il a travaillé seul sur un poste nécessitant deux ETP ;
- Que son employeur a été parfaitement informé de cet état de fait depuis plusieurs années ;
- Que cette information à la direction s'est faite selon plusieurs canaux et notamment lors de réunions et lors des entretiens annuels d'évaluation ;
- Qu'après son départ, l'employeur a remplacé son poste par deux ETP ce qui signifie qu'il était conscient que ce travail ne pouvait être réalisé seul.
- Qu'il a maintenu malgré tout Monsieur F seul sur ce poste ;
- Qu'il lui reproche toutefois de n'avoir pas réalisé son travail en quantité et en qualité dans les temps prévus.

S'agissant de sa soustraction à son obligation

Monsieur F explique qu'il n'a jamais tenté de se soustraire à ses obligations de formation, mais que pour les mêmes raisons évoquées plus haut, il subissait une surcharge de travail à la demande de son employeur, qui lui imposait, en même temps, de consacrer du temps à la formation ; qu'il ne pouvait pas, à la demande de l'employeur être en formation, et à la demande de ce même employeur, être sur le terrain et sur les chantiers.

Il rappelle là encore, que c'est selon les directives de son employeur et à sa demande qu'il agit sur les chantiers et qu'il n'y avait aucune raison ni aucune volonté de se soustraire à la formation « *risques ensevelissement* », qui, dans tous les cas, a été effectuée au final.

S'agissant du défaut d'information de sa direction à propos de son absence

Lors du licenciement, l'employeur met en exergue le fait que Monsieur F était absent et qu'il n'a pas justifié de son absence ; que le fait de ne pas avoir travaillé, a causé des dysfonctionnements au sein de l'activité.

Or, Monsieur F soutient qu'il était en congé et le prouve ; que sa demande de congés a été préalablement soumise à sa hiérarchie conformément au règlement intérieur de la société et conformément aux pratiques au sein de la société ; qu'il a obtenu l'accord de son supérieur et qu'il est partie en congé ; qu'il n'était donc pas absent et qu'on ne peut aujourd'hui lui reprocher d'avoir été absent de façon injustifiée.

S'agissant de la désinvolture devant le directeur de la société lors d'une réunion

L'employeur parle d'une désinvolture de Monsieur F lors d'une réunion qui s'est tenue le 31/03/2022.

Le directeur parle d'une vive discussion avec des propos racistes précisant que cela est arrivé alors qu'il faisait part à Monsieur F du mécontentement de certains clients et qu'il a été prononcé les termes suivants : « *c'est ça, rentre en France* » ; qu'il est alors sorti pendant que Monsieur F proférait ces paroles.

Monsieur F parle plutôt d'une réunion houleuse lors de laquelle il a voulu faire valoir ses droits et faire prendre conscience à la direction des énormes difficultés existantes à son niveau et sur son poste, difficultés liées à maintes et maintes reprises et pour lesquelles toutes ses demandes sont restées vaines ; qu'il s'est même questionné sur ces techniques en se demandant si ces procédés n'étaient pas volontaires pour le faire « *sortir de ses gonds* » et le pousser à une éventuelle faute, faute qu'il n'a pas commise malgré le caractère houleux de cette rencontre.

Or, par définition, une désinvolture n'est autre que l'attitude ou le caractère d'une personne qui se montre d'une liberté un peu insolente, d'une légèreté excessive.

Face à cette définition, et au regard de la motivation de la lettre de licenciement et de ce qui a finalement été exposé à l'audience, le conseil de céans n'est pas convaincu qu'une attitude « *un peu insolente* » ou « *d'une légèreté excessive* » soit un motif sérieux et réel de licenciement, et notamment compte tenu du fait que cela n'est arrivé qu'une seule fois ; que le salarié était alors sous tension et qu'il a reconnu avoir été poussé à bout ; qu'il a une ancienneté de plus de 20 ans au service de la CISE REUNION ; et que les différentes fonctions qu'il a occupé (agent technique puis Responsable Réseaux) depuis tout ce temps, étaient des fonctions importantes et nécessitant de la responsabilité et de la maîtrise ; que ce fait isolé et non répété, aurait pu et aurait dû donner lieu

à un rendez-vous de mise au point afin que chaque partie s'explique sur les raisons réelles d'une réunion si houleuse ou de la dégradation de l'ambiance ; que la Direction est toujours restée inerte et silencieuse à toutes les demandes du salarié et qu'elle a démontré une fois de plus qu'elle n'était pas encline à nouer une discussion sur les différentes problématiques, malgré l'insistance de Monsieur F

En foi de quoi, et en considération des éléments et explications fournis par les parties, le Conseil de céans **JUGE que les motifs de licenciement invoqués par l'employeur ne sont pas clairement établis et qu'il subsiste un doute important dans l'existence des fautes énumérées.**

Ainsi, ces doutes sont corroborés par le fait que l'employeur ne semble vraiment enclin à aucune communication, aucune transigeance et aucun pas visant à régler un différend depuis longtemps émergent. C'est dans ces conditions que le Conseil de Prud'hommes **JUGE que le licenciement de Monsieur F est sans cause réelle et sérieuse.**

1.Sur la fixation du salaire de Monsieur F

à 4295,53 € brut

La société CISE REUNION emploie Monsieur F en qualité de Responsable d'exploitation 1^{er} niveau à compter du 1^{er} Mai 2021 puis au poste de responsable Gestion des Réseaux 2^{ème} Niveau Groupe 5, sous-groupe 1.

Monsieur F déclare percevoir un salaire de 4295,53 € brut et le démontre en produisant ses dernières fiches de paie. Cette somme correspond à la moyenne de ses salaires perçus sur la (les) dernière(s) période(s) annuelle(s).

La partie défenderesse ne conteste pas davantage cette demande et se contente de donner un montant différent sans davantage d'élément probant. En revanche, Monsieur F explique au Conseil quel était son statut, son rôle, sa rémunération et ses fonctions précises.

Ainsi, au regard des informations transmises et du calcul de la moyenne des derniers salaires, et à juste titre, le Conseil de Prud'hommes FIXE comme salaire de référence, la somme de 4295,53 € brut.

2.Sur le rappel d'astreintes

Etant entendu que le salaire est, dans le cadre d'un contrat de travail, l'ensemble des rémunérations ou des prestations fournies par l'employeur à chacun de ses salariés en rétribution de leurs services. Elle constitue la partie nécessaire de la relation de travail. Le versement du salaire ne peut donc pas être aléatoire et ne peut être mis en participation (Chambre sociale, 16 septembre 2009, pourvoi 08-41191, BICC n°716 du 15 février 2010).

Attendu, d'autre part, que l'Article L. 3243-3 du Code du Travail prévoit en ses dispositions, que l'acceptation sans protestation ni réserve d'un bulletin de paie par le travailleur ne peut valoir de sa part renonciation au paiement de tout ou partie du salaire et des indemnités ou accessoires de salaire qui lui sont dus en application de la loi, du règlement, d'une convention ou d'un accord collectif de travail ou d'un contrat.

Cette acceptation ne peut valoir non plus compte arrêté et réglé au sens des articles 2274 du code civil et 1269 du code de procédure civil.

Le paiement du salaire obéit à certaines règles formelles (*périodicité, mode de paiement, destinataire en cas de paiement par chèque ou espèces*). **L'employeur et le salarié sont tenus de respecter ces conditions.**

L'article L. 3242-1 du Code du Travail vient rappeler que : « *la rémunération des salariés est mensuelle et indépendante, pour un horaire de travail effectif déterminé, du nombre de jours travaillés dans le mois. Le paiement mensuel neutralise les conséquences de la répartition inégale des jours entre les douze mois de l'année. Pour un horaire équivalent à la durée légale hebdomadaire, la rémunération mensuelle due au salarié se calcule en multipliant la rémunération horaire par les 52/12 de la durée légale hebdomadaire.*

Le paiement de la rémunération est effectué une fois par mois. Un acompte correspondant, pour une quinzaine, à la moitié de la rémunération mensuelle, est versé au salarié qui en fait la demande. »

Une jurisprudence constante et abondante vient compléter les textes de loi précités, caractérisant l'obligation du versement des salaires notamment lorsque l'employeur ne fournit pas de travail à ses salariés et montrant l'obligation de régularité de versement de l'entièreté de la paye du mois, sous peine de sanctions. Peuvent être citées, les arrêts de Cour de Cassation référencés :

- Cass. Soc. 3 mai 2012, n°10-21.396
- Cass. Soc. 17 octobre 2012, n°98-42.062
- Cass. Soc. 31 octobre 2006, n°05-40.302
- Cass. Soc. 26 novembre 1987, n°85-41.426
- Cass. Soc. 1^{er} Juin 1976, 75-40.055

Attendu que le contrat de travail stipule les conditions d'embauche du salarié au sein de la société employeuse. Etant précisé que les salaires restants dues sont précisés et que leurs détails ont été donnés ; que Monsieur F a fait régulièrement partie des effectifs de l'entreprise, a été présent et a accompli son service.

En la circonstance, l'employeur n'a jamais sérieusement contesté devoir cette somme au titre des salaires.

De plus, la jurisprudence est constante en la matière, puisque le **27 mars 2008, la Cour de Cassation** a précisé qu'elle s'agissait d'une faute grave de l'employeur le fait de payer son salarié en retard et de façon répétée.

De plus, un autre arrêt de la **Cour de Cassation en date du 19 octobre 2015** précise que « *retarder le paiement du salaire au-delà du mois prévu par le Code du Travail est illicite.* »

Attendu en l'espèce, que l'employeur est redevable du paiement de plusieurs rappels de salaires ; que le salarié a démontré que ces sommes lui étaient dues ; que l'employeur n'a pas démontré sérieusement le contraire ; que le montant des astreintes calculées par Monsieur F s'élève à **159,28 € brut outre 15,93 € brut correspondant au rappel de congés payés afférents au rappel d'astreintes.**

En conséquence, la formation du bureau de jugement FAIT DROIT à Monsieur F de sa demande de paiement de rappel d'astreintes pour un montant de 159,28 €.

8. Sur les congés payés afférents au rappel d'astreintes

Attendu que l'Article L.3141-22 prévoit en ses dispositions que le congé annuel prévu par l'Article L.3141-3 ouvre droit à une indemnité égale au dixième de la rémunération brute totale perçue par le salarié au cours de la période de référence.

Pour la détermination de la rémunération brute totale, elle est tenu compte :

- 1° De l'indemnité de congé de l'année précédente ;
- 2° Des indemnités afférentes au repos compensateur obligatoire prévues à l'Article L3121-28
- 3° Des périodes assimilées à un temps de travail par les articles L. 3141-4 et L. 3141-5 qui sont considérées comme ayant donné lieu à rémunération en fonction de l'horaire de travail de l'établissement.

Lorsque la durée du congé est différente de celle prévue à l'Article L.3141-3, l'indemnité est calculée selon les règles fixées ci-dessus et proportionnellement à la durée du congé effectivement dû.

II.- Toutefois, l'indemnité prévue au I ne peut être inférieure au montant de la rémunération qui aurait été perçue pendant la période de congé si le salarié avait continué à travailler.

Cette rémunération, sous réserve du respect des dispositions légales, est calculée en fonction :

- 1° Du salaire gagné et dû pour la période précédant le congé ;
- 2° De la durée du travail effectif de l'établissement.

III.- Un arrêté du ministre chargé du travail détermine les modalités d'application du présent article dans les professions mentionnées à l'Article L3141-30.

Attendu qu'aux termes de l'**article L.3141-26**, lorsque le contrat de travail est rompu avant que le salarié ait pu bénéficier de la totalité du congé auquel elle avait droit, elle reçoit, pour la fraction de congé dont elle n'a pas bénéficié, une indemnité compensatrice de congés déterminée d'après les dispositions des articles L.3141-22 à L.3141-25, dès lors que la rupture du contrat de travail n'a pas été provoquée par une faute lourde du salarié.

Attendu, en l'espèce, que Monsieur F a bien travaillé pour le compte de la Société CISE REUNION en qualité de Responsable Réseaux (dernier poste occupé) ; qu'il a démontré n'avoir pas été payé de ces indemnités compensatrices de congés sur les différents rappels d'astreintes ; qu'il a démontré que ses congés payés étaient rattachés à ces chefs de demandes lesquels n'ont pas été payés également ; attendu en la circonstance, que Monsieur F a expliqué que des rappels d'astreintes lui étaient dus et que le Conseil de Prud'hommes a reconnu que ce rappel d'astreintes devait être versé à Monsieur F pour un montant de 159,28 €.

prouve la défaillance de son employeur.

Au regard du fait qu'il ne s'agit pas des congés annuels de droit ayant fait l'objet d'un règlement par l'employeur de par sa nature, mais, compte tenu de la privation de ce rappel d'astreintes par l'employeur ainsi que de l'indemnité compensatrice correspondante, il conviendra de prévoir la prise en charge des congés payés sur indemnité compensatrice sur rappel d'astreintes pour un montant de 15,93 € brut.

En effet, attendu qu'aux termes de l'article L.3141-26, lorsque le contrat de travail est rompu avant que le salarié ait pu bénéficier de la totalité du congé auquel elle avait droit, elle reçoit, pour la fraction de congé dont elle n'a pas bénéficié, une indemnité compensatrice de congés payés, déterminée d'après les dispositions des articles L.3141-22 à L.3141-25, dès lors que la rupture du contrat de travail n'a pas été provoquée par une faute lourde du salarié.

Attendu également que Monsieur F justifie avoir droit à cette indemnité compensatrice de congés payés sur rappel d'astreintes, il pourra en bénéficier *de facto*.

En conséquence, le Conseil de Prud'hommes, FAIT DROIT à Monsieur F de sa demande d'indemnité compensatrice de congés payés sur rappel d'astreintes pour un montant de 15,93 € brut.

9. Les conséquences induites par le licenciement sans causes réelles et sérieuses

a) Sur les dommages-intérêts pour licenciement sans cause réelle et sérieuse

En vertu des Articles L.1232-1 et L.1235-1 du c.trav., et attendu qu'elle convient de rappeler en outre, que la charge de la preuve de la gravité de la faute privative des indemnités de préavis et de licenciement incombe à l'employeur qui l'invoque ;

Attendu en l'espèce, que la rupture du contrat de travail (prise d'acte du contrat de travail par la salariée) a été reconnue comme étant imputable à l'employeur et qualifiée par le Conseil de céans comme s'analysant comme un licenciement sans cause réelle et sérieuse, et produisant les mêmes effets,

Attendu, comme il a été précisé plus haut, que, dans tous les cas de licenciement sans cause réelle et sérieuse ou abusif, le préjudice doit être réparé. Elle appartient au salarié d'évaluer et d'apporter les preuves de son préjudice. Son montant sera souverainement apprécié par le juge (**Cass. Soc. 13 Mars 2001, n° 98-46244**),

Attendu en l'espèce que Monsieur F a subi un préjudice certain relatif à la rupture de son contrat de travail et qu'il s'en explique oralement outre les pièces versées au débat ; qu'en effet il a perdu son emploi pour des motifs qui sont aujourd'hui contestés ; entraîné du jour au lendemain dans une situation qui l'a contraint à prendre acte de la rupture de son contrat de travail ; qu'il a travaillé ou bien est resté à la disposition de son employeur sans percevoir de revenus et qu'il a dû, en effet, saisir la juridiction de céans pour faire valoir ses droits et demander au tribunal de statuer sur les demandes liées à cette prise d'acte de rupture du contrat de travail aux torts de l'employeur et de toutes les demandes conséquentes ; que cette rupture a été analysée comme étant ou produisant les effets d'un licenciement abusif et imputable à l'employeur compte tenu de faits relatés ; que ces manquements sont donc suffisamment graves et provoquent *de facto* un préjudice qui donne droit à une indemnité pour licenciement sans cause réelle et sérieuse.

Enfin, instauré avec les ordonnances portant réforme du droit du travail en septembre 2017, le barème Macron encadre les indemnités versées en cas de licenciement sans cause réelle et sérieuse.

Elle détermine, en fonction de l'ancienneté du salarié, et de la taille de l'entreprise, l'indemnité qui peut être accordée au salarié, en cas de licenciement abusif.

Après de multiples recours et des décisions approuvant le barème, récemment, par deux arrêts rendus dont l'un au 11 mai 2022, la Cour de Cassation a considéré que le barème Macron est conforme au droit français et à la Convention n° 158 de l'Organisation Internationale du Travail (OIT) ; qu'elle ne porte pas une atteinte disproportionnée à la Convention européenne de sauvegarde des droits de l'homme (CEDH) ; qu'elle ne peut être mis à mal par la Charte sociale européenne.

Ce barème prévoit, pour un salarié ayant une ancienneté de moins de vingt-et-un ans, de possibles indemnités allant de 3 mois de salaires *a minima* et de 16 mois de salaires *a maxima* pour les entreprises de plus de 11 salariés.

Le salarié a basé son calcul sur environ 15 mois de salaires environ (soit 66 580,65 €) ce qui reste parfaitement concevable vu les règles fixées par ce barème.

Les effectifs de l'entreprise étant supérieurs à 11 salariés et son ancienneté étant de 21 ans, le montant retenu des dommages-intérêts pour licenciement sans cause réelle et sérieuse est fixé à **66 580,65 € brut**.

En conséquence, le Conseil FAIT DROIT à Monsieur F. de la somme de 66 580,65 € brut au titre de l'indemnité pour licenciement sans cause réelle et sérieuse.

b) Sur les dommages-intérêts pour manquement de l'employeur

Monsieur F effectue plusieurs demandes de dommages-intérêts, à savoir :

- 3000,00 € de dommages-intérêts pour non-paiement des heures supplémentaires ;
- 3000,00 € brut à titre de dommages-intérêts en réparation du préjudice moral pour les contraintes subies ;
- 25773,16 € brut de dommages-intérêts pour travail dissimulé ;
- 2000,00 € de dommages-intérêts pour manquement aux obligations légales à l'obligation de loyauté ;

Là encore, la charge de la preuve en matière civile est encadrée par l'article 9 du Code de Procédure Civile qui dispose qu'«il incombe à chaque partie de prouver conformément à la loi les faits nécessaires au succès de sa prétention.»

En la circonstance, Monsieur F a fourni des preuves au soutien de ses explications et de ses prétentions et elle n'a pas mis suffisamment en exergue la preuve d'un réel préjudice émanant de ces différentes situations, le préjudice devant se démontrer pour être reconnu et évalué.

Sur les dommages-intérêts relatifs au non-paiement des heures supplémentaires

Les heures supplémentaires sont définies comme étant toute heure de travail accomplie, à la demande de l'employeur, au-delà de la durée légale (35 heures par semaine ou 1607 heures par semaine).

Ces heures correspondent à des éléments du salaires au même titre que des heures de travail et sont donc comptabilisées par l'employeur sur la fiche de pointage, pour donner lieu à paiement desdites heures.

En l'espèce, l'employeur déclare n'avoir pas d'éléments sur l'exécution d'heures supplémentaires par Monsieur F et fournit des fiches de pointage vierges de toutes heures effectuées en sus du temps de travail hebdomadaire légal.

Or, Monsieur F explique qu'il a toujours effectué du travail en plus de la durée légale puisqu'il occupe un poste qui nécessite normalement l'équivalent de 2 ETP et qu'il est impossible d'exécuter les tâches à ce poste sans effectuer d'heures supplémentaires.

En effet, cette version des faits est corroborée par le fait qu'au départ de Monsieur F, l'employeur a procédé à son remplacement par deux agents. Effectuer son remplacement par deux personnes signifie bel et bien que ce poste requiert deux personnes et que le travail d'un seul employé n'était pas suffisant.

Cela vient également confirmer que l'employeur avait pleinement conscience de la surcharge de travail qui pesait sur Monsieur F.

Ainsi, dans cette surcharge et ce surmenage, le salarié ne pouvait pas prouver la totalité des heures accomplies et de remonter sur une période de 3 ans au regard de la prescription extinctive, ou en tous, il ne pouvait le faire qu'avec difficulté.

La partie demanderesse a alors préféré solliciter le paiement d'une somme globale et forfaitaire minorée de 3000€ équivalent au préjudice moral et financier qu'elle a subi.

Outre les textes en vigueur au sein de c. trav., la convention collective de l'industrie captage, traitement et distribution de l'eau, à laquelle dépend la société, établit des règles et des dispositions qui n'ont pas été respectés dans le cas de Monsieur F. De ce fait, les heures supplémentaires n'ont jamais été payées à Monsieur F.

Il est manifeste que l'employeur a failli à ses obligations de versement de salaires (heures supplémentaires) et sans préjudice des congés payés rattachés ; que ces deux notions sont directement en lien avec la rémunération de créances salariales ; Monsieur F , ayant une ancienneté de plus de 21 ans, le Conseil a retenu le quantum maximal à savoir la somme de 3000 €.

**En foi de quoi, le Conseil FAIT DROIT à Monsieur F
3000,00 € pour non-paiement des heures supplémentaires.**

de sa demande de dommages-intérêts de

Sur les dommages-intérêts en réparation du préjudice subi pour les contraintes subies

Monsieur F a sollicité aussi le paiement de dommages-intérêts correspondant au préjudice subi pour les contraintes auxquelles il a été exposé.

En application des **articles 1240 et 1241 du Code Civil**, qui viennent rappeler les principes de la réparation des préjudices,

Article 1240 (Modifié par Ordonnance n°2016-131 du 10 février 2016 - art. 2)

« Tout fait quelconque de l'homme, qui cause à autrui un dommage, oblige celui par la faute duquel il est arrivé à le réparer. »

Article 1241 (Modifié par Ordonnance n°2016-131 du 10 février 2016 - art. 2)

« Chacun est responsable du dommage qu'il a causé non seulement par son fait, mais encore par sa négligence ou par son imprudence. »

Attendu que le préjudice subi par un salarié doit être réparé. Il appartient au salarié d'évaluer et d'apporter les preuves de son préjudice, notamment en vertu de **l'article 9 du code de procédure civile**. Son montant sera souverainement apprécié par le juge.

Qu'en l'occurrence, il s'agit d'un licenciement d'un salarié en CDI depuis 21 ans dans la même structure et qui a gravi les échelons d'année en années ; qui n'a, a priori, jamais été sanctionné pour des faits graves ; que de tels actes n'ont, en tous cas, été nullement précisés au Conseil de céans ; que Monsieur F a déjà exposé factuellement les conditions dans lesquelles il a travaillé notamment ses dernières années ; qu'il avait une surcharge de travail évidente ; que ce poste et les tâches afférentes, nécessitaient manifestement l'emploi de 2 ETP alors qu'il était seul à en effectuer la gestion et l'organisation ; que l'employeur en avait parfaitement connaissance puisqu'il a été alerté à de multiples reprises ; verbalement et par écrit ; qu'il en avait également pleine conscience puisqu'au départ de Monsieur F , deux personnes sont venues le remplacer, ce qui prouve réellement que Monsieur F avait une surcharge de travail et qu'il ne lui était pas possible de répondre aux directives de sa direction de manière efficace, et satisfaire les besoins des clients en son temps ; que ces procédés visaient, selon lui, à le déstabiliser et à le pousser à la faute ; qu'il a subi de lourdes contraintes physiques (charge de travail) et morale (charge de responsabilité dans une organisation prévoyant 1 ETP au lieu de 2 ETP à ce poste et à cette fonction.

Le conseil a reconnu dans ce dossier que les preuves sont faibles et que le doute subsiste quant au caractère intentionnel de Monsieur F de ne pas faire son travail ou de ne pas répondre aux directives de sa hiérarchie ; qu'au contraire, il apparaît une volonté de l'employeur de laisser le salarié seul face à de multiples contraintes dont il ne pouvait, seul, trouver les solutions, complètement livré à lui-même dans une organisation (société) qui a pourtant tous les moyens techniques et humains pour mener à bien sa mission.

A l'aune des informations ci-dessus rappelées, et au regard de ce qui a déjà été exposé plus haut, des dommages-intérêts sont sollicités, principalement ceux relatifs aux préjudices subis suite aux contraintes auxquelles il a été exposé.

Attendu que le conseil a dit et jugé que le contrat de travail à durée indéterminée de Monsieur F a été rompu sans motif réel et sérieux et l'existence de contraintes réelles a été démontré par la partie demanderesse ;

Attendu, en l'espèce, que Monsieur F fait valoir qu'il est père de famille ; qu'il a perdu son emploi alors qu'il totalisait une ancienneté très importante dans cette société ; qu'il devait continuer à subvenir aux besoins de son foyer et assurer le paiement des charges quotidiennes (crédits, alimentation, scolarisation, ...) ; qu'il a des enfants à charge ; que cette perte d'emploi a été brutale et particulièrement vexatoire s'agissant du procédé utilisé ; qu'il effectue la demande de dommages-intérêts correspondants au préjudice subi et qu'il l'estime à 2000 €.

Le Conseil tient compte de l'ensemble de ses éléments, retient surtout le procédé utilisé et le caractère vexatoire de celui-ci qui a eu pour effet de profondément affecté moralement Monsieur F. outre la brutalité de la procédure, la subsistance d'un doute face aux explications et pièces transmises, l'inertie marquante de l'employeur face aux nombreuses sollicitations de son salarié.

En conséquence, le Conseil de Prud'hommes FAIT DROIT à Monsieur F. de sa demande de dommages-intérêts de 3000,00 € en réparation du préjudice pour contraintes subies.

Sur les dommages-intérêts pour travail dissimulé

Le travail dissimulé est un terme employé pour définir le fait de ne pas déclarer tout ou partie de son travail ou de son activité. Ce type d'activité s'intègre plus largement à l'économie souterraine ou à l'économie informelle.

D'un point de vue juridique, l'article L.8221-5 du c. trav. définit le travail dissimulé par dissimulation d'emploi salarié. En d'autres termes, elle s'agit du fait pour tout employeur de mentionner de façon intentionnelle sur un bulletin de salaire un nombre d'heures de travail inférieur à celui réellement accompli, ou de se soustraire intentionnellement aux déclarations relatives aux salaires et aux cotisations sociales assises sur lesdits bulletins de salaire auprès des organismes de recouvrement des contributions et cotisations sociales ou de l'administration fiscale en vertu des dispositions légales.

L'Article L8221-3 du c.trav., quant à lui, dispose que :

« Est réputé travail dissimulé par dissimulation d'activité, l'exercice à but lucratif d'une activité de production, de transformation, de réparation ou de prestation de services ou l'accomplissement d'actes de commerce par toute personne qui, se soustrayant intentionnellement à ses obligations :

1° Soit n'a pas demandé son immatriculation au répertoire des métiers ou, dans les départements de la Moselle, du Bas-Rhin et du Haut-Rhin, au registre des entreprises ou au registre du commerce et des sociétés, lorsque celle-ci est obligatoire, ou a poursuivi son activité après refus d'immatriculation, ou postérieurement à une radiation ;

2° Soit n'a pas procédé aux déclarations qui doivent être faites aux organismes de protection sociale ou à l'administration fiscale en vertu des dispositions légales en vigueur. Cette situation peut notamment résulter de la non-déclaration d'une partie de son chiffre d'affaires ou de ses revenus ou de la continuation d'activité après avoir été radié par les organismes de protection sociale en application de l'article L. 613-4 du code de la sécurité sociale ;

3° Soit s'est prévalu des dispositions applicables au détachement de salariés lorsque l'employeur de ces derniers exerce dans l'Etat sur le territoire duquel il est établi des activités relevant uniquement de la gestion interne ou administrative, ou lorsque son activité est réalisée sur le territoire national de façon habituelle, stable et continue. »

En outre, lors de la rupture de la relation de travail, le salarié dont l'employeur a dissimulé l'emploi a droit à une indemnité forfaitaire égale à 6 mois de salaires en vertu de **l'article L. 8323-1 du c. trav.**

En l'espèce, le demandeur soutient que l'employeur n'a pas versé les salaires, correspondant aux heures supplémentaires ; qu'il n'a pas versé les salaires relatifs aux astreintes, ni les indemnités de congés payés.

En la circonstance, l'employeur a fait travailler Monsieur F. seul sur un poste de travail qui nécessitait 2 ETP ; que le salarié s'est démené pour effectuer les tâches qui lui incombait, seul ; qu'il a effectué du travail au-delà de sa période de travail quotidienne et qu'il a, très souvent, alerté son employeur sur les difficultés rencontrés et sur la surcharge relative à son poste ; que l'employeur avait été régulièrement averti, tant dans le cadre de réunions que dans le cadre de ses entretiens annuels d'évaluation ; que les documents relatifs à ses réunions et entretiens (comptes-rendus, correspondances, rapports de réunions, ...) ont été réclamés à l'employeur depuis fort longtemps ; que ces demandes ont été effectuées dans le cadre de la procédure devant la juridiction du travail et depuis l'introduction de l'affaire, en BCO puis en BJ, que ces demandes n'ont jamais été satisfaites par l'employeur ; que ce dernier ne fournissant aucun des documents réclamés par le demandeur, laisse subsister le doute sur les faits mais aussi sème le doute sur la raison de cette résistance à transmettre lesdits documents ; que le doute n'est pas forcément favorable à l'employeur, en général sur les notions de preuve, et en particulier lorsque des éléments prépondérants à la manifestation de la vérité ne sont sciemment pas fournis, démontrant une possible volonté ou intention de ne pas communiquer des documents essentiels.

Le fait de faire travailler son salarié en dehors de l'amplitude habituelle sans le rémunérer signifie forcément que le salarié n'était pas déclaré où qu'il ait été « victime » d'une dissimulation des temps de travail et des temps d'activité. Par ailleurs, l'employeur prouve que le salarié n'a pas été déclaré puisqu'il fournit lui-même des feuilles de pointage qui font ressortir aucune de ces heures supplémentaires alors que le salarié s'est évertué depuis de nombreux mois à faire valoir l'excès de travail qui pèse sur lui.

Par ailleurs, les difficultés connues de l'entreprise (surcharge de travail de Monsieur F. et le remplacement du salarié par 2 personnes au lieu d'une seule sont suffisantes pour comprendre et démontrer que Monsieur F. était surchargé et qu'il ne pouvait pas ne pas y avoir d'heures supplémentaires.

Le demandeur souhaite être indemnisé d'un préjudice en rapport avec le travail dissimulé.

Cet état de fait est la preuve manifeste que le salarié était régulièrement embauché et inscrit auprès des différentes caisses ; qu'il n'apparaît pas volontairement ses heures supplémentaires sur les fiches de paie et sur les fiches de pointage ; que Monsieur F. semblait surtout dépassé par les événements au regard de ce qui a été exposé par lui-même, situation qui l'a visiblement empêché de mener à bien des remontées d'informations écrites relatives à ses heures supplémentaires effectuées ; qu'il a été acculé en raison de ce fait ; qu'il apparaît une absence de paiement ou un retard de paiement desdites heures ; que le demandeur chiffre cette demande à 25773,16 € correspondant à 6 mois de salaires et qui représente la sanction prévue à l'article L. 8323-1 du c. trav.

En conséquence, le Conseil de Prud'hommes, FAIT DROIT à Monsieur F.

de sa demande de dommages-intérêts pour travail dissimulé, évalué à 25 773,16 € net.

Sur les dommages-intérêts relatifs pour manquement aux obligations légales à l'obligation de loyauté

Les obligations contractuelles de l'employeur envers le salarié sont nombreuses et variées, et découlent notamment du contrat de travail lui-même, des conventions collectives applicables, ainsi que des dispositions légales et réglementaires en vigueur.

Cette obligation est étendue au paiement des heures supplémentaires qui font partie intégrante des créances salariales au sens de la loi.

L'obligation visée ici reste celle de payer le salaire : en effet, l'employeur est tenu de verser au salarié la rémunération convenue dans le contrat de travail et visée dans les textes légaux et réglementaires, en respectant les modalités de paiement et les éventuelles augmentations prévues par la loi ou la convention collective.

Puis, il veille en l'obligation de respecter les dispositions légales et conventionnelles ce qui n'a pas été ici le cas, et dont le contraire n'est de toute évidence aucunement démontré.

Monsieur F., ayant une ancienneté de plus de 21 ans, le Conseil a retenu le quantum maximal à savoir la somme de 2000 €.

En foi de quoi, le Conseil FAIT DROIT à Monsieur F. de sa demande de dommages-intérêts de 2000,00 € pour manquements à ces obligations légales et aux obligations de loyauté.

1. Sur la remise des documents de rupture

Il a sollicité que soit ordonné à la SOCIÉTÉ CISE REUNION, en la personne de son représentant légal, de remettre les **documents de fin de contrat rectifiés** de Monsieur F. sous astreinte journalière de 50 euros par jour de retard et par documents, à savoir :

- Le dernier bulletin de salaire ;
- Le certificat de travail ;
- L'attestation Pôle Emploi ;
- Le solde de tout compte.

Attendu que l'article R1234-9 du Code du travail prévoit justement que : « L'employeur délivre au salarié, au moment de l'expiration ou de la rupture du contrat de travail, les attestations et justifications qui lui permettent d'exercer ses droits aux prestations mentionnées à l'article L. 5421-2 et transmet sans délai ces mêmes

attestations à Pôle emploi. »

Que les documents de fin de contrat de travail doivent donc être remis sans délai au salarié, c'est-à-dire, dès que possible.

Monsieur F ayant précisé que les documents n'étaient pas conformes, et ce, à juste titre au regard des demandes accordées plus haut ; qu'il réclame donc ses documents de rupture et qu'il est parfaitement fondé à demander la remise des documents conformes en vertu de l'article R. 1234-9 du Code du travail.

Par conséquent, le Conseil de céans ORDONNE à la SOCIÉTÉ CISE REUNION, de remettre à Monsieur F ; les documents rectifiés suivants :

- *Les bulletins de paie rectifiés et/ou manquants ;*
- *Le solde de tout compte ;*
- *L'attestation Pôle Emploi ;*
- *Le certificat de travail ;*

Cette obligation de délivrance sera assortie d'une astreinte de 50 € par jour de retard à compter du quinzième jour suivant la notification de la présente décision.

Le Conseil de Prud'hommes SE RESERVE le contentieux de l'astreinte et le pouvoir expresse de la liquider.

10. Sur l'injonction faite à la société CISE REUNION de produire des documents complémentaires

Monsieur F a enjoint la CISE REUNION, en la personne de son représentant légal, à transmettre les pièces demandées dans les conclusions.

Les documents complémentaires sont demandés alors même que l'affaire a été mise en état et que le dossier est au stade de la plaidoirie.

Si le demandeur entendait faire valoir la production de documents particuliers aux fins d'éclairer la situation, il aurait pu et aurait dû le faire, **à titre liminaire**, avant tout débat au fond.

Ces demandes ont bien été faites et le Conseil l'a constaté sauf que ces demandes ont été faites « *dans la masse des demandes* ».

Pour autant, l'employeur aurait pu y répondre mais ne l'a pas fait tout au long de la procédure. Le Conseil a cependant pris acte de cette situation et l'absence de l'action de l'employeur.

Le Conseil devant désormais statuer au fond ne peut donc accéder, à ce stade, à une demande de documents complémentaires. Celle-ci sera donc rejetée, mais il a tiré et continue de tirer toutes les conséquences utiles de ce manquement du défendeur.

En conséquence, le Conseil DEBOUTE Monsieur F de sa demande visant à obtenir des documents complémentaires.

PRENDS cependant acte de l'absence de transmission des éléments demandés par l'employeur.

11. Sur les frais irrépétibles et les dépens

Attendu que l'article 700 du Code de Procédure Civile dispose, comme il est dit au I de l'article 75 de la loi n° 91-647 du 10 juillet 1991, dans toutes les instances, le juge condamne la partie tenue aux dépens ou, à défaut, la partie perdante à payer à l'autre partie la somme qu'elle détermine, au titre des frais exposés et non compris dans les dépens. Le juge tient compte de l'équité ou de la situation économique de la partie condamnée. Elle peut même d'office pour des raisons tirées des mêmes considérations, dire qu'elle n'y a pas lieu à cette condamnation.

Qu'en l'espèce, le juge peut accorder au demandeur le remboursement des frais engagés autres que ceux considérés dans les dépens mais qu'elle doit également tenir compte de la situation économique des parties ; qu'en la circonstance, la société employeuse se retrouve en liquidation judiciaire et donc, dépourvu de toutes ressources.

Que cependant, Monsieur F a dû ester en justice pour faire valoir ses droits et que cette somme lui est due.

*En conséquence, le Conseil de Prud'hommes, section Industrie, **CONDAMNE le défendeur au paiement des frais irrépétibles dont la somme s'élève à 1200 €.***

Concernant les **dépens**, en vertu de l'article 696 du Code de Procédure Civil qui rappelle que : « *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.* » et que « *Les conditions dans lesquelles elle peut être mis à la charge d'une partie qui bénéficie de l'aide juridictionnelle tout ou partie des dépens de l'instance sont fixées par les dispositions de la loi n° 91-647 du 10 juillet 1991 et du décret n° 2020-1717 du 28 décembre 2020.* »

12. Sur le remboursement des indemnités chômage à FRANCE TRAVAIL

L'Article L1235-4 du c.trav., dispose que :

« Dans les cas prévus aux articles L. 1132-4, L. 1134-4, L. 1144-3, L. 1152-3, L. 1153-4, L. 1235-3 et Article "L. 1235-11", le juge ordonne le remboursement par l'employeur fautif aux organismes intéressés de tout ou partie des indemnités de chômage versées au salarié licencié, du jour de son licenciement au jour du jugement prononcé, dans la limite de six mois d'indemnités de chômage par salarié intéressé.

Ce remboursement est ordonné d'office lorsque les organismes intéressés ne sont pas intervenus à l'instance ou n'ont pas fait connaître le montant des indemnités versées.

Pour le remboursement prévu au premier alinéa, le directeur général de l'opérateur France Travail ou la personne qu'il désigne au sein de l'opérateur France Travail peut, pour le compte de l'opérateur France Travail, de l'organisme chargé de la gestion du régime d'assurance chômage mentionné à l'article L. 5427-1, de l'Etat ou des employeurs mentionnés à l'article L. 5424-1, dans des délais et selon des conditions fixées par décret en Conseil d'Etat, et après mise en demeure, délivrer une contrainte qui, à défaut d'opposition du débiteur devant la juridiction compétente, comporte tous les effets d'un jugement et confère le bénéfice de l'hypothèque judiciaire. »

En outre, l'article L1235-5 du code du travail dispose que « 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 au remboursement des indemnités de chômage, prévues à l'article L. 1235-4, en cas de méconnaissance des articles L. 1235-3 et L. 1235-11. »

En l'espèce, Monsieur F a travaillé au sein de la société CISE REUNION depuis plus de deux ans, laquelle emploie plus de onze salariés. Ainsi, les dispositions de l'article L1235-4 du c.trav. lui sont pleinement applicables.

Il convient donc de condamner d'office l'employeur à rembourser à Pôle emploi (désormais FRANCE TRAVAIL), en application des articles L. 1235-4 et L. 1235-5 du code du travail, les indemnités de chômage versées à Monsieur F dans la limite maximale de six mois.

Conséquemment, au regard de l'emploi occupé par Monsieur F, au regard du licenciement qui s'appuie sur des motifs non réels et non sérieux et au regard des articles ci-dessus rappelés, ***le Conseil de céans CONDAMNE la société CISE REUNION à rembourser à FRANCE TRAVAIL six (6) mois indemnités de chômage versées à Monsieur F.***

Les entiers dépens seront à la charge du défendeur.

Enfin, le Conseil de céans ORDONNE l'exécution provisoire de la présente décision.

*

* *

PAR CES MOTIFS

PAR CES MOTIFS

Le Conseil de Prud'hommes de Saint-Pierre Section **INDUSTRIE**, statuant publiquement, par jugement **contradictoire** et en **premier ressort**,

FIXE le salaire de Monsieur F

à hauteur de 4295,53 € brut ;

PRENDS acte de l'absence de transmission des éléments complémentaires demandés par le défendeur à son ancien employeur et en tire toutes les conséquences.

DEBOUTE Monsieur F de sa demande visant à enjoindre la SOCIÉTÉ CISE REUNION, en la personne de son représentant légal, de transmettre les pièces demandées dans les conclusions et du surplus.

JUGE que le licenciement de Monsieur F

est sans cause réelle et sérieuse ;

CONDAMNE la SOCIÉTÉ CISE REUNION à verser à Monsieur F les sommes suivantes :

- 159,28 € (Cent cinquante-neuf euros et vingt-huit centimes) brut à titre de rappel d'astreintes ;
- 15,93 € (Quinze euros et quatre-vingt-treize euros) brut correspondant au rappel de congés payés afférents au rappel d'astreintes ;
- 66580,65 € (Soixante-six mille cinq cent quatre-vingt euros et soixante-cinq centimes) brut au titre de dommages-intérêts pour licenciement sans cause réelle et sérieuse ;
- 3000,00 € (Trois mille euros) brut de dommages-intérêts pour non-paiement des heures supplémentaires ;
- 3000,00 € (Trois mille euros) brut à titre de dommages-intérêts en réparation du préjudice moral pour les contraintes subies ;
- 25773,16 € (Vingt-cinq mille sept-cent soixante-treize euros et seize centimes) brut de dommages-intérêts pour travail dissimulé ;
- 2000,00 € (Deux mille euros) net de dommages-intérêts pour manquement aux obligations légales et à l'obligation de loyauté ;
- 1200,00 € (Mille deux cent euros) net au titre de l'article 700 du code de procédure civile ainsi qu'aux entiers dépens.

CONDAMNE la société CISE REUNION à rembourser à FRANCE TRAVAIL les indemnités de chômage versées à Monsieur F à hauteur de 6 mois de salaires.

ORDONNE à la SOCIÉTÉ CISE REUNION, en la personne de son représentant légal de remettre les documents de fin de contrat rectifiés de Monsieur F sous astreinte journalière de 50 euros par jour de retard et par documents, à savoir :

- Le dernier bulletin de salaire ;
- Le certificat de travail ;
- L'attestation Pôle Emploi ;
- Le solde de tout compte.

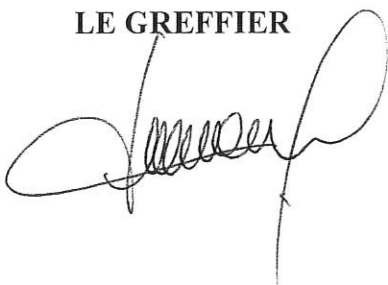
SE RESERVE le pouvoir expresse du contentieux de l'astreinte.

ORDONNE l'exécution provisoire de la décision à intervenir.

DEBOUTE la SOCIÉTÉ CISE REUNION de l'ensemble de ses demandes, fins et conclusions.

En foi de quoi le présent jugement a été signé par Monsieur Sébastien NATIVEL, président et Madame Expédita FRANCOISE, greffier et prononcé par mise à disposition au greffe le 29 Mai 2024.

LE GREFFIER



République Française mande et ordonne,
tout Huissier de Justice sur ce requis de mettre
dit jugement à exécution :
aux Procureurs Généraux et aux Procureurs de la
République près les Tribunaux de Grande Instance
à tenir la main.
Sous Commandants et Officiers de la Force Publique
prêter main forte lorsqu'ils en seront légalement requis
En foi de quoi, la présente copie, certifiée conforme à la
telle dudit jugement a été signée, scellée et délivrée

LE PRESIDENT