

AFFAIRE : N° RG 23/01572 - N° Portalis DBWB-V-B7H-F7G6 Code Aff. :ACL	ARRÊT N°
ORIGINE :JUGEMENT du Conseil de Prud'hommes - Formation paritaire de Saint Pierre la réunion en date du 27 Septembre 2023, RG N° 22/00103	

COUR D'APPEL DE SAINT-DENIS DE LA RÉUNION

CHAMBRE SOCIALE
ARRÊT DU 03 AVRIL 2025

APPELANT :

Monsieur B

Représentant : Me Laetitia CHASSEVENT de la SARL LC AVOCAT, avocat au barreau
de SAINT-PIERRE-DE-LA-REUNION

INTIMÉES :

**S.E.L.A.R.L. HIROU, prise en la personne de Me Laurent HIROU, ès -qualités de
mandataire liquidateur de la SARL GROS ŒUVRE CHARPENTES TOITURES
SERVICES**
8 rue Labourdonnais
97400 SAINT-DENIS
Non représentée

**S.A.R.L. GROS ŒUVRE CHARPENTES TOITURES SERVICES GROS ŒUVRE
CHARPENTES TOITURES SERVICES entreprise en liquidation judiciaire**
Prise en la personne de son représentant légal

Non représentée

UNEDIC DELEGATION AGS CENTRE DE LA REUNION
62 boulevard du chaudron,
centre d'affaires Cadjee, bâtiment C, bureau C 214
97490 SAINTE-CLOTILDE
Non représentée

Clôture : 4 novembre 2024

DÉBATS : En application des dispositions de l'article 779 alinéa 3 du code de procédure
civile, la présidente de chambre a décidé que la présente procédure se déroulerait sans
audience. Les conseils des parties ont été informés par courriel du 17 décembre 2024.
L'avocat ne s'y étant pas opposé, la présidente de chambre a autorisé l'avocat à déposer
son dossier au greffe de la chambre sociale le 27 janvier 2025.

Par bulletin du 29 janvier 2025, la présidente a avisé les parties que l'affaire était mise en délibéré devant la chambre sociale de la cour composée de :

Président : Madame Corinne JACQUEMIN, présidente de chambre
Conseiller : Madame Agathe ALIAMUS, conseillère
Conseiller : Madame Anne-Charlotte LEGROIS, vice-présidente placée

qui en ont délibéré

et que l'arrêt serait rendu le 03 avril 2025 par mise à disposition au greffe.

Greffier lors du dépôt de dossier : Delphine SCHUFT
Greffier lors de la mise à disposition : Monique LEBRUN

* *
*

LA COUR :

EXPOSÉ DU LITIGE

M. Vincent B a été embauché par la SARL Gros Œuvre Charpentes Toitures Services (ci-après la société GCTS) en qualité d'ouvrier professionnel selon contrat de travail à durée indéterminée et à temps complet en date du 1er mars 2021 moyennant un salaire mensuel brut de 1.850,48 euros, avec reprise d'ancienneté au 10 août 2020.

La relation contractuelle est soumise à la convention collective du bâtiment et travaux publics Réunion (moins de dix salariés).

Au motif que ses salaires n'étaient plus payés depuis le mois de novembre 2021, malgré des réclamations formulées auprès de son employeur, M. B a saisi en référé le conseil de prud'hommes de Saint-Pierre aux fins principalement d'obtenir la condamnation de ce dernier au paiement de diverses provisions à valoir sur les salaires et dommages-intérêts.

Par courrier du 30 avril 2022, M. B s'est vu notifier son licenciement pour faute grave à raison d'un abandon de poste.

Par ordonnance du 13 juin 2022, le conseil de prud'hommes, statuant en sa formation de référé, a principalement fixé le montant du salaire de M. B à 1.850,48 euros, ordonné à l'employeur de lui verser 5.625,76 euros bruts au titre de provisions sur salaires pour la période d'octobre 2021 jusqu'au jour de l'audience, 1.000 euros bruts à titre de provision sur dommages-intérêts pour versement tardif de la paie et 750 euros au titre de l'article 700 du code de procédure civile et ordonné la remise des bulletins de paie de janvier et février 2022 sous astreinte.

Par requête du 14 juin 2022, M. B a saisi le conseil de prud'hommes de Saint-Pierre aux fins cette fois de contester son licenciement et d'obtenir la condamnation de son employeur au paiement de diverses indemnités et de rappels de salaires.

Par jugement du 25 août 2022, la société GCTS a été placée en liquidation judiciaire et la SELARL Hirou, prise en la personne de Me Laurent Hirou, désignée en qualité de liquidateur judiciaire.

Suivant jugement du 27 septembre 2023, le conseil de prud'hommes a :

- dit que le licenciement de M. B est un abandon de poste ;
- fixé le salaire de M. B à 1.850,48 euros bruts ;
- "fixé les créances de la SARL Gros Œuvre Charpentes Toitures Services à la somme de 1.967,32 euros brut à titre de rappel de salaire ;"

- ordonné l'exécution provisoire,
- débouté M. B du surplus de ses demandes ;
- dit qu'en cas de défaut de disponibilités du débiteur, l'AGS devra garantir le montant des créances ci-dessus indiquées dans la limite du plafond légal ;
- condamné la SELARL Hirou ès qualités de liquidateur judiciaire de la SARL Gros Œuvre Charpentes Toitures Services aux dépens.

M. B a relevé appel de ce jugement par déclaration au greffe du 8 novembre 2023.

Par ses dernières conclusions communiquées par voie électronique le 1er novembre 2024, l'appelant demande à la cour d'infirmier le jugement en ce qu'il a :

- dit que le licenciement de M. B est un abandon de poste ;
- fixé les créances de M. B contre la société GCTS à la somme de 1 967,32 euros brut à titre de rappel de salaire ;
- débouté M. B du surplus de ses demandes ;

et, statuant à nouveau, de :

- juger le licenciement de M. B sans cause réelle et sérieuse ;
- fixer le salaire de référence de M. B à la somme de 1 850,48 euros bruts ;
- fixer au passif de la société GCTS à verser à M. B les sommes suivantes :
 - o 828,86 euros net d'indemnité légale de licenciement ;
 - o 1 850,48 euros bruts d'indemnité compensatrice de préavis ;
 - o 185,04 euros bruts de congés payés sur préavis ;
 - o 3 700,96 euros nets de dommages et intérêts pour licenciement sans cause réelle et sérieuse ;
 - o 11 048,96 euros bruts à titre de rappel de salaire ;
 - o 1 104,90 euros de congés payés sur le rappel de salaire ;
 - o 1 000 euros nets au titre du versement tardif de la paie ;
 - o 3 654,49 euros bruts d'indemnité compensatrice de congés payés ;
 - o 11 102,88 euros nets de dommages-intérêts pour travail dissimulé ;
 - o 3 500 euros sur le fondement de l'article 700 du code de procédure ainsi qu'aux entiers dépens ;
- ordonner au liquidateur de la SARL GCTS de remettre et rectifier les bulletins de paie et documents de fin de contrat conformément à la décision à intervenir sous astreinte de 50 euros par jour de retard et par document à compter du huitième jour suivant la signification de l'arrêt ;
- débouter les intimés de l'ensemble de leurs demandes, fins et conclusions ;
- juger que l'UNEDIC délégation AGS centre de la Réunion devra garantir le paiement de ces sommes.

Bien que régulièrement assignés par actes de commissaire de justice en date du 1er février 2024 contenant signification de la déclaration et des conclusions d'appel, la SELARL Hirou, prise en la personne de Me Hirou, ès-qualités de liquidateur de la société GCTS, et l'AGS, n'ont pas constitué.

En application des dispositions de l'article 455 du code de procédure civile, il est renvoyé aux conclusions susvisées de l'appelant pour plus ample exposé de ses prétentions et moyens.

SUR QUOI,

A titre liminaire, la cour rappelle qu'il n'y a pas lieu de confirmer les dispositions de la décision entreprise qui ne sont pas contestées par les parties et qui sont ainsi devenues définitives. Tel est le cas du montant du salaire de référence de M. B fixé par les premiers juges à la somme de 1 850,48 euros bruts et de la garantie de l'AGS.

Sur les rappels de salaire :

Les premiers juges ont fixé au passif de la société GCTS une créance de 1 967,32 euros au titre des rappels de salaire des mois de novembre 2021 à janvier 2022 (soit 2 058,52 euros bruts sous déduction d'une somme de 91,20 euros nets déjà réglée) et rejeté le surplus des

demandes du salarié, au motif que l'intéressé a bénéficié de congés payés et qu'il ne s'est plus présenté à son poste de travail.

Selon l'article 1353 du code civil, 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.

Le salaire constituant la contrepartie du travail fourni par le salarié, l'employeur est en principe le débiteur de la créance salariale. Il est tenu de verser au salarié l'intégralité de son salaire.

En cas de litige, c'est à l'employeur qu'il appartient de prouver le paiement effectif du salaire.

En l'espèce, l'appelant réclame en premier lieu un rappel de salaire au titre de la période de mars à octobre 2021 en faisant valoir que son employeur lui a versé une rémunération inférieure au salaire contractuel.

Il justifie par la production de ses bulletins de paie (pièce n°2) qu'il a perçu un salaire mensuel hors paniers de 1 845,82 euros bruts alors son contrat de travail (pièce n°3) prévoit un salaire de 1 850,48 euros bruts, soit une différence de 4,66 euros par mois.

M. B est dès lors bien fondé à obtenir un rappel de salaire de (4,66 euros x 8 mois =) 37,28 euros au titre de la période considérée.

L'appelant réclame en second lieu un rappel de salaires au titre de la période allant de novembre 2021 jusqu'au 30 avril 2022, date de rupture de son contrat de travail, faisant valoir qu'aucun salaire ne lui a été réglé, que plusieurs salariés ont adressé un courrier de réclamation à l'employeur en janvier 2022 et que ce dernier ne lui a finalement versé qu'une somme de 91,20 euros nets.

Il verse aux débats son contrat de travail ainsi que la lettre de licenciement adressée par son employeur le 30 avril 2022 (pièce n°11) de sorte que l'obligation de paiement des salaires est établie jusqu'à cette date. Il justifie en outre de l'envoi d'un courrier recommandé avec accusé de réception réclamant le paiement des salaires de novembre et décembre 2021 (pièce n°7) et produit un courrier non daté aux termes duquel son employeur reconnaît le non-paiement desdits salaires et le met en demeure de reprendre le travail (pièce n°12).

Il n'est ni démontré ni même allégué que les salaires auraient été versés et c'est à tort que les premiers juges ont rejeté les demandes postérieures au mois de décembre 2021 au motif que l'appelant aurait abandonné son poste. L'employeur ne peut en effet s'exonérer de son obligation de verser les salaires pendant toute la durée du contrat de travail, quand bien même il estimerait que le salarié refuse d'accomplir sa prestation de travail, ce qui n'est au demeurant pas établi.

Le salaire mensuel de M. B s'établissant à 1 850,48 euros bruts par mois, le montant total des salaires dus pour la période du 1er novembre 2021 au 30 avril 2022 s'élève à 11 102,88 euros.

L'appelant produit un relevé bancaire dont il ressort que son employeur lui a versé une somme de 91,20 euros net qu'il entend voir déduire du total des sommes dues. Il convient d'en tenir compte pour son montant brut soit 117 euros.

Enfin, M. B reproche à l'employeur de ne pas avoir réglé ses salaires au titre de prétendues absences non rémunérées mais ne formule de ce chef aucune prétention dont la cour serait saisie.

Il résulte de tout ce qui précède que le jugement querellé sera infirmé et que la créance de M. B au titre des rappels de salaires sera fixée à la somme de (11 102,88 euros + 37,28 euros – 117 euros =) 11 023,16 euros brut, outre 1 102,32 euros au titre des congés payés y afférents.

Sur l'indemnité pour versement tardif des salaires :

Les premiers juges ont rejeté la demande indemnitaire formée de ce chef par le salarié au motif qu'il lui appartient de rapporter la preuve d'un préjudice.

L'appelant fait valoir que le paiement des salaires avec retard par l'employeur est établi et qu'il lui cause nécessairement un préjudice justifiant l'allocation de dommages-intérêts.

Il ne rapporte toutefois pas la preuve d'un préjudice distinct de celui résultant du retard dans le versement des salaires, ce dernier étant réparé par l'application d'intérêts moratoires au taux légal conformément aux dispositions de l'article 1153 du code civil.

Le jugement déferé sera donc confirmé de ce chef.

Sur les congés payés :

Pour rejeter la demande de l'appelant en paiement d'une somme de 3 654,49 euros bruts à titre d'indemnité compensatrice de congés payés, les premiers juges ont indiqué que la société GCTS relève de la caisse de congés payés du bâtiment, que le salarié ne démontre pas qu'elle n'était pas à jour du règlement de ses cotisations et que sa demande est déjà comprise dans la demande de rappel de salaire.

L'appelant fait valoir que la société GCTS a été placée en liquidation judiciaire de sorte que la caisse de congés payés du BTP Réunion ne couvre pas les sommes.

Il appartient à l'employeur relevant d'une caisse de congés payés de prendre les mesures propres à assurer au salarié la possibilité de bénéficier effectivement de son droit à congé auprès de la caisse de congés payés et, en cas de contestation, de justifier qu'il a accompli à cette fin les diligences qui lui incombent légalement. Seule l'exécution de cette obligation entraîne la substitution de l'employeur par la caisse pour le paiement de l'indemnité de congés payés.

En l'espèce, il n'est ni démontré ni même allégué que l'employeur aurait été valablement affilié auprès de la caisse de congés payés du BTP ni qu'il aurait déclaré son salarié et cotisé pour son compte, la cour observant au contraire que les bulletins de paie de décembre 2020, janvier 2021 et octobre 2021 font apparaître le règlement de congés payés directement par l'employeur.

Il en résulte que celui-ci reste redevable du paiement des indemnités de congés payés à l'égard de son salarié.

M. B sollicite de ce chef le paiement d'une somme de 3 654,49 euros représentant 10% du montant total des salaires perçus ou réclamés pendant la durée de son contrat de travail.

L'appelant ayant déjà obtenu le paiement des congés payés afférents aux rappels de salaires ci-dessus repris, il ne peut en solliciter une seconde fois le règlement. Il convient donc de retenir au titre de l'assiette de calcul de l'indemnité compensatrice de congés payés les salaires des mois d'août 2020 à février 2021 ainsi que les salaires des mois de mars 2021 à septembre 2021 hors rappel de salaire (1 845,48 euros par mois), soit au total 18 961,03 euros. Il est ensuite déduit de cette assiette le montant des indemnités de congés payés directement versées par l'employeur et figurant sur les bulletins de paie de décembre 2020 (268,92 euros), janvier 2021 (330,05 euros) et octobre 2021 (306,60 euros), de sorte que l'assiette de calcul est de (18 961,03 euros – 905,57 euros =) 18 055,46 euros.

Il en résulte que le montant total de l'indemnité compensatrice de congés payés due au titre de la période contractuelle s'élève à 1 805,55 euros. Ainsi, après déduction des sommes déjà perçues (905,57 euros), M. B est bien fondé à obtenir la fixation de sa créance au passif de la liquidation judiciaire de la société GCTS à la somme de 899,98 euros au titre des congés payés. Le jugement déferé sera donc infirmé de ce chef.

Sur le travail dissimulé :

Les premiers juges ont débouté le salarié de sa demande d'indemnité au motif qu'il ne démontre pas le caractère intentionnel du travail dissimulé.

L'appelant reproche à l'employeur de ne pas avoir réglé ses salaires pendant plusieurs mois et d'avoir omis de lui délivrer ses bulletins de paie.

Selon les dispositions de l'article L.8221-5 du code du travail, est réputé travail dissimulé le fait, pour l'employeur, notamment de se soustraire intentionnellement à la délivrance d'un bulletin de paie, de mentionner un nombre d'heures de travail inférieur à celui réellement accompli ou de se soustraire intentionnellement aux déclarations complètes relatives aux salaires ou cotisations sociales.

En l'espèce, l'existence de salaires impayés et le défaut de délivrance de bulletins de paie à compter du mois de novembre 2021, dans un contexte de difficultés financières de l'entreprise ayant abouti à son placement en liquidation judiciaire avec une date de cessation des paiements fixée au 31 octobre 2021 et d'absence du salarié, sont insuffisantes à établir l'intention de l'employeur de dissimuler l'activité de M. B .

Le jugement déferé sera donc confirmé en ce qu'il a rejeté sa demande dommages et intérêts sur ce fondement.

Sur la rupture du contrat de travail :

L'article L.1232-1 du code du travail rappelle que tout licenciement doit être justifié par une cause réelle et sérieuse. Celle-ci s'entend d'une cause objective, reposant sur des griefs suffisamment précis, vérifiables et établis, qui constituent la véritable raison du licenciement.

La faute grave est celle qui résulte d'un fait ou d'un ensemble de faits, imputable au salarié, constituant une violation des obligations découlant du contrat de travail ou des relations de travail, d'une importance telle qu'il rend impossible le maintien du salarié dans l'entreprise, même pendant la durée du préavis.

La charge de la preuve d'une faute repose exclusivement sur l'employeur qui l'invoque.

Selon les dispositions de l'article L.1235-1 du code du travail, en cas de litige sur le licenciement, le juge auquel 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. Il doit, notamment, apprécier si la sanction prononcée est proportionnée à la nature et à la gravité des faits reprochés. Si un doute subsiste, il profite au salarié.

En l'espèce, la lettre de licenciement pour faute grave du 30 avril 2022 (pièce n° 11 de l'appelant), qui fixe les limites du litige, est rédigée dans les termes suivants :

« Monsieur,

Vous n'avez pas répondu à la convocation qui vous a été adressée le 27 avril 2022 à 14 heures.

Nous vous informons que nous avons décidé de vous licencier pour le motif suivant : ABANDON de POSTE.

Contenu de la gravité des faits qui vous sont reprochés, votre maintien dans l'entreprise s'avère impossible y compris pendant la durée de votre PREAVIS.

Votre licenciement intervient donc à la première présentation de cette lettre, sans PREAVIS ni indemnité de licenciement... »

Les premiers juges ont retenu que M. B a reconnu avoir cessé de travailler malgré les courriers de mise en demeure de son employeur, faute d'obtenir le paiement de ses salaires, alors que les retards de paiement n'étaient pas volontaires du fait des difficultés financières

de la société. Ils ont dès lors considéré que le salarié a démissionné.

Il doit en premier lieu être observé que, contrairement à ce qu'ont estimé les premiers juges, il résulte sans ambiguïté des termes de la lettre du 30 avril 2022 et de l'attestation Pôle Emploi que M. B a été licencié pour faute grave, aucune des parties n'ayant d'ailleurs allégué que la rupture du contrat de travail procéderait d'une démission du salarié.

Le contrat de travail est un contrat synallagmatique en vertu duquel l'employeur doit fournir du travail au salarié et payer le salaire tandis que le salarié doit se tenir à disposition de l'employeur pour effectuer le travail fourni.

En l'espèce, si l'appelant ne conteste pas avoir cessé de travailler à compter du 17 janvier 2022, il invoque au visa de l'article 1219 du code civil une exception d'inexécution à raison du manquement de l'employeur à ses propres obligations, à savoir fournir du travail et payer un salaire.

Il justifie par la production d'un courrier recommandé avec accusé de réception du 26 janvier 2022 (pièce n°7) avoir réclamé à son employeur le paiement de ses salaires des mois de novembre et décembre 2021.

Il produit également un courrier non daté (pièce n°12) de son employeur lui reprochant son absence et le sommant de reprendre son poste tout en reconnaissant le non-paiement de ses salaires.

Il ressort ainsi des éléments produits que le refus du salarié de reprendre le travail est justifié par l'inexécution fautive par l'employeur de ses propres obligations.

Il en résulte que l'abandon de poste reproché au salarié ne présente pas de caractère fautif de sorte que le licenciement prononcé pour ce seul motif est dépourvu de cause réelle et sérieuse. Le jugement sera donc infirmé de ce chef.

Sur les conséquences financières du licenciement :

Le licenciement de M. B étant sans cause réelle et sérieuse, celui-ci est en droit de solliciter une indemnité compensatrice de préavis et les congés payés y afférents, une indemnité de licenciement et une indemnité pour licenciement sans cause réelle et sérieuse.

Le jugement de débouté sur ces points est en conséquence infirmé.

Il est constant que le salaire mensuel de référence de M. B s'élève à 1 850,48 euros brut.

Au regard de son ancienneté d'un an et neuf mois, tenant compte du préavis (un mois), et des dispositions légales et conventionnelles applicables, il convient de fixer la créance de l'appelant au passif de la société GCTS pour les sommes suivantes :

- 1 850,48 euros brut à titre d'indemnité compensatrice de préavis outre 185,05 euros brut au titre des congés payés afférents,
- $(1,75 \times 1\,850,48 \text{ euros}/4 =) 809,59$ euros au titre de l'indemnité de licenciement.

En application des dispositions de l'article L.1235-3 du code du travail et au regard de son ancienneté et de la taille de l'entreprise, M. B est fondé à obtenir une indemnité pour licenciement sans cause réelle et sérieuse comprise entre 0,5 et 2 mois de salaire et qui sera fixée en l'espèce, au vu des pièces du dossier, à la somme de 3 500 euros.

Sur la remise des documents rectifiés :

Il résulte des articles L. 1234-19, R. 1234-9 et L. 1234-20 du code du travail qu'à l'expiration du contrat de travail, l'employeur délivre au salarié un certificat dont le contenu est déterminé par voie réglementaire, 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 France travail et le solde de tout compte, établi par l'employeur.

En l'espèce, compte tenu des rappels de salaire accordés et de la reconnaissance du licenciement sans cause réelle et sérieuse, M. B est fondé à solliciter la remise par la SELARL Hirou ès-qualités d'un bulletin de paie, d'une attestation France Travail, d'un certificat de travail et d'un solde de tout compte conformes au présent arrêt. Le jugement sera dès lors infirmé de ce chef.

Enfin, l'astreinte n'apparaissant pas justifiée, elle ne sera pas ordonnée.

Sur la garantie de l' AGS :

Il y a lieu de déclarer l'arrêt opposable à l' AGS et de dire que l' AGS CGEA de la Réunion doit sa garantie selon les modalités de l'article L.3253-8 du code du travail et les plafonds prévus aux articles L.3253-17 et 3252-5 du même code , étant précisé qu'en application de l'article L 3253-17 du code du travail tel que modifié par loi n°2016-1917 du 29 décembre 2016, le plafond de garantie de l' AGS s'entend en brut et retenue à la source de l'article 204 A du code général des impôts incluse.

Sur les dépens et les frais irrépétibles :

Compte tenu de l'issue du litige, les dépens, de première instance comme d'appel, seront mis à la charge de la charge de la SELARL Hirou, prise en la personne de Me Laurent Hirou, ès-qualités de liquidateur judiciaire de la SARL GCTS.

L'équité commande en outre de débouter l'appelant de sa demande au titre des frais irrépétibles.

PAR CES MOTIFS

La cour, statuant publiquement par arrêt réputé contradictoire mis à disposition au greffe,

Statuant dans les limites de l'appel,

Confirme le jugement rendu par le conseil de prud'hommes de Saint-Pierre de la Réunion le 27 septembre 2023 en ce qu'il a :

- débouté M. B de sa demande de dommages-intérêts pour retard dans le paiement des salaires ;
- débouté M. B de sa demande d'indemnité pour travail dissimulé ;
- mis les dépens de première instance à la charge de la charge de la SELARL Hirou, prise en la personne de M. Laurent Hirou, ès-qualités de liquidateur judiciaire de la SARL Gros Œuvre Charpentes Toitures Services ;

L'infirmé pour le surplus,

Statuant à nouveau des chefs de jugement infirmés et y ajoutant :

- Dit que le licenciement de M. B est dépourvu de cause réelle et sérieuse ;
- Fixe la créance de M. B au passif de la liquidation judiciaire de la SARL Gros Œuvre Charpentes Toitures Services pour les sommes suivantes :
 - o 11 023,16 euros brut à titre de rappels de salaires, outre 1 102,32 euros au titre des congés payés y afférents ;
 - o 899,98 euros brut à titre d'indemnité compensatrice de congés payés ;
 - o 1 850,48 euros brut à titre d'indemnité compensatrice de préavis outre 185,05 euros brut au titre des congés payés y afférents ;
 - o 809,59 euros au titre de l'indemnité de licenciement ;

- o 3 500 euros de dommages-intérêts pour licenciement sans cause réelle et sérieuse ;
- Condamne la SELARL Hirou, prise en la personne de M. Laurent Hirou, ès-qualités de liquidateur judiciaire de la SARL Gros Œuvre Charpentes Toitures Services, à remettre à M. B l'attestation France Travail, un certificat de travail, un solde de tout compte ainsi qu'un bulletin de paie de régularisation modifiés conformément au présent arrêt ;
- Dit n'y avoir lieu au prononcé d'une astreinte ;
- Déclare le présent arrêt opposable à l'Unedic délégation AGS CGEA de la Réunion dont la garantie s'exercera en cas d'absence de fonds disponibles, dans les limites prévues aux articles L 3253-8 et suivants du code du travail et les plafonds prévus aux articles L.3253-17 et 3252-5 du même code.
- Déboute M. B de sa demande au titre de l'article 700 du code de procédure civile ;
- Condamne la SELARL Hirou, prise en la personne de Me. Laurent Hirou, ès-qualités de liquidateur judiciaire de la SARL Gros Œuvre Charpentes Toitures Services aux dépens d'appel.

Le présent arrêt a été signé par Madame Corinne JACQUEMIN, présidente de chambre, et par Madame Monique LEBRUN, greffière, à laquelle la minute de la décision a été remise par le magistrat signataire.

LA GREFFIÈRE,

LA PRÉSIDENTE,