

COUR D'APPEL DE SAINT-DENIS

ARRÊT DU 03 AVRIL 2025

Chambre sociale

Appel d'une décision rendue par le CONSEIL DE PRUD'HOMMES -
FORMATION PARITAIRE DE SAINT PIERRE LA REUNION en date du 27
SEPTEMBRE 2023 suivant déclaration d'appel en date du 08 NOVEMBRE
2023 RG N° **22/00101**

ARRÊT N°
ACL

N° RG 23/01574 - N°
P o r t a l i s
DBWB-V-B7H-F7HC

APPELANT :

Monsieur P

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

INTIMÉES :

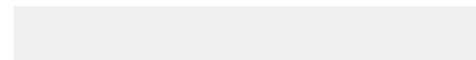
S.E.L.A.R.L. SELARL HIROU
8 rue Labourdonnais
97400 Saint Denis
Non représentée

P

C/

S.E.L.A.R.L. SELARL
HIROU
S.A.R.L. GROS ŒUVRE
CHARPENTES TOITURES
SERVICES
Association UNEDIC
DELEGATION AGS CGEA
DE LA RÉUNION

S.A.R.L. GROS ŒUVRE CHARPENTES TOITURES SERVICES



Non représentée

Association UNEDIC DELEGATION AGS CGEA DE LA RÉUNION

Centre d'Affaires CADJEE, 62 Boulevard du Chaudron, Bureau 2
14, Bâtiment C, CS 41005
97495 Sainte Clotilde Cedex

Représentant : Me Nathalie JAY, avocat au barreau de
SAINT-PIERRE-DE-LA-REUNION

CLÔTURE LE : 2 décembre 2024

DÉBATS : en application des dispositions de l'article 799 alinéa 3 du code de
procédure civile, le conseiller de la mise en état, a autorisé les avocats à déposer
leur dossier au greffe de la chambre sociale avant le **27 Janvier 2025**.

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

PRÉSIDENT : Madame Corinne JACQUEMIN,
CONSEILLER : Madame Agathe ALIAMUS,
CONSEILLER : Madame Anne-Charlotte LEGROIS,
qui en ont délibéré,

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

ARRÊT : prononcé publiquement par sa mise à disposition des parties le **03
Avril 2025**.

GREFFIER : Mme Delphine SCHUFT

LA COUR

EXPOSÉ DU LITIGE

M. P a été embauché par la SARL Gros Œuvre Charpentes Toitures Services (ci-après la société GCTS) en qualité de maçon polyvalent au coefficient 126 selon contrat de travail à durée indéterminée « de fin de chantier » à effet du 1^{er} octobre 2020 moyennant un salaire mensuel brut de 2 282,63 euros pour un horaire de 151,67 heures par mois.

Suivant contrat de travail prenant effet le 11 janvier 2021, la relation s'est poursuivie à durée indéterminée moyennant un salaire mensuel de 1 950,48 euros, les autres conditions du contrat demeurant inchangées.

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. P 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 un courrier électronique du 1^{er} mai 2022, le gérant de la société GCTS a transmis au conseil de M. P une lettre de licenciement du salarié pour faute grave datée du 30 avril 2022.

Par une 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. P à 2 187,08 euros, ordonné à l'employeur de lui verser 8 514,39 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 décembre 2021, janvier et février 2022 sous astreinte.

Par requête en date du 14 juin 2022, M. P a saisi le conseil de prud'hommes de Saint-Pierre aux fins de contester la rupture de son contrat 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 M. Laurent Hirou, a été désignée en qualité de liquidateur judiciaire.

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

- Dit que le licenciement de M. P est un abandon de poste ;
- Fixé le salaire de M. P à 1 703,25 euros bruts ;
- Fixé les créances de la SARL Gros Œuvre Charpentes Toitures Services aux sommes suivantes :
 - o 5 492,778 euros à titre de rappel de salaire ;
 - o 549,27 euros à titre de rappel de congés payés sur salaire ;
- Ordonné l'exécution provisoire,
- Débouté M. P 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. P a relevé appel de ce jugement par déclaration au greffe du 8 novembre 2023.

Par dernières conclusions déposées le 29 octobre 2024, l'appelant demande à la cour d'infirmer le jugement en ce qu'il a :

- Dit que le licenciement de M. P est un abandon de poste ;
- Fixé le salaire de référence de M. P à 1 703,25 euros brut ;
- Fixé les créances de M. P contre la société GCTS à la somme de :
 - o 5 492,778 euros à titre de rappel de salaire ;
 - o 549,27 euros à titre de rappel de congés payés sur salaire ;
- Débouté M. P du surplus de ses demandes ;

Et, statuant à nouveau, de :

- Constater le licenciement verbal de M. P ;
- Juger le licenciement sans cause réelle et sérieuse ;
- Fixer la date de fin de contrat au 30 avril 2022 ;
- Fixer au passif de la société GCTS à verser à M. P les sommes suivantes :
 - o 903,54 euros net à titre d'indemnité légale de licenciement ;
 - o 2 282,63 euros bruts à titre d'indemnité compensatrice de préavis ;
 - o 228,26 euros bruts à titre de congés payés sur préavis ;
 - o 4 565,26 euros nets de dommages et intérêts pour licenciement sans cause réelle et sérieuse ;
 - o D'octobre 2020 à décembre 2020 : 996,45 euros brut de rappel de salaire et 99,64 euros de congés payés afférents ;
 - o De janvier 2021 à octobre 2021 : 3 849,85 euros brut de rappel de salaire et 384,98 euros de congés payés afférents ;
 - o De novembre 2021 à avril 2022 : 13 695,78 euros brut de rappel de salaire et 1 369,58 euros brut de rappel de congés payés afférents ;
 - o 1 000 euros nets de dommages-intérêts au titre du versement tardif de la paie ;
 - o 13 695,78 euros net de dommages-intérêts pour travail dissimulé
 - o 500 euros net de dommages et intérêts pour manquement à l'obligation en matière de visite d'information et de prévention ;
 - o 3 500 euros net sur le fondement de l'article 700 du code de procédure ainsi qu'aux entiers dépens ;
- Fixer le salaire de référence de M. P à la somme de 2 282,63 euros brut ;
- 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.

Par uniques conclusions communiquées le 29 mars 2024, l'UNEDIC – Délégation AGS-CGEA de La Réunion (ci-après l'AGS) demande à la cour de :

- Au fond,
- Confirmer la décision attaquée en toutes ses dispositions ;
- Statuant à nouveau,
- Fixer le salaire de référence à 2187,08 euros brut ;
 - Fixer le salaire à devoir au titre des impayés sur bulletin à 5 492,78 euros brut de novembre 2021 à avril 2022 et l'indemnité compensatrice de congés payés sur cette somme à 549,27 euros brut ;
 - Constatant le contrat se trouve déjà rompu par un licenciement pour faute grave prononcé le 30 avril 2022, le contrat ne pouvant être rompu une seconde fois, débouter M. P de sa demande en résiliation judiciaire ou en constat d'un licenciement verbal, ainsi que de

- l'ensemble de ses demandes en paiement d'indemnités de rupture ;
 - Débouter M. P de l'intégralité de ses demandes ;
- Très subsidiairement,
- Compte tenu de l'ancienneté du salarié et du nombre de salariés dans l'entreprise, ainsi que de l'absence d'information et de justificatifs de la situation invoquée, réduire l'indemnité pour licenciement sans cause réelle et sérieuse à 2187,08 euros ;
 - Fixer l'indemnité de licenciement à 532,03 euros ;
 - Fixer l'indemnité compensatrice de préavis à 2187,08 euros brut et l'indemnité compensatrice de congés payés sur cette indemnité à 218,70 euros brut ;
- Sur la garantie de l'AGS,
- Juger que la décision à intervenir ne sera opposable à l'AGS que dans les seules limites de sa garantie légale prévue aux articles L. 3253-6 et suivants du code du travail et les plafonds prévus aux articles L. 3253-17 et D. 3253-5 du code du travail ;
 - En conséquence, plafonner la garantie de l'AGS, toutes créances avancées pour le compte du salarié, à l'un des trois plafonds définis à l'article D. 3253 du code du travail ;
 - Exclure de la garantie de l'AGS les créances éventuellement inscrites au titre des frais irrépétibles, des dépens, des éventuels frais d'huissier et en délivrance des documents sous astreinte.

Bien que régulièrement assignée par acte de commissaire de justice en date du 5 janvier 2024 contenant signification de la déclaration et des conclusions d'appel, la SELARL Hirou, prise en la personne de M. Laurent Hirou, ès-qualités de liquidateur de la société GCTS n'a pas comparu à l'audience.

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

SUR QUOI

Sur les rappels de salaire :

Les premiers juges ont fixé au passif de la société GCTS une créance de 5 492,78 euros au titre des rappels de salaire des mois de novembre 2021 à janvier 2022 outre 549,27 euros au titre des congés payés afférents et rejeté le surplus des demandes du salarié, au motif celui-ci ne s'est plus présenté à son poste de travail à compter du mois de janvier.

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 exécuté 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 d'octobre à décembre 2020, faisant valoir que son employeur lui a versé une rémunération inférieure au salaire contractuel. Il ajoute en réponse aux contestations de l'AGS que l'employeur ne rapporte pas la preuve qui lui incombe de la réalité des absences du salarié pour pouvoir s'exonérer de son obligation de paiement des salaires, et que les indications figurant sur les bulletins de paie sont erronées et révèlent des anomalies.

En réponse, l'intimée fait valoir que le salarié a signé un second contrat de travail à effet du 11 janvier 2021 prévoyant une rémunération mensuelle de 1 950,48 euros qui doit s'appliquer. Elle ajoute que le salarié omet de tenir compte des jours d'absence non rémunérés.

Il convient de relever que les demandes formées par M. P portent sur la période d'octobre à décembre 2020 de sorte que le moyen tiré de la signature d'un second contrat de travail en janvier 2021 prévoyant un salaire inférieur est inopérant. L'appelant verse aux débats son contrat de travail à effet du 1^{er} octobre 2020 (pièce n°3), qui prévoit un salaire de 2 282,63 euros et justifie par la production de ses bulletins de paie (pièce n°2) qu'il a perçu pour les mois d'octobre à décembre 2020 un salaire mensuel hors paniers de 1 950,48 euros bruts, soit une différence de 332,15 euros par mois.

S'agissant des absences non rémunérées du salarié imputées notamment sur les bulletins de paie des mois d'octobre à décembre 2020, il ressort de l'ordonnance de référé du 13 juin 2022 (pièce n°33 de l'appelant) qu'elles correspondent à des jours non travaillés à la demande de l'employeur, pour manque de travail, alors même que le salarié s'était tenu à sa disposition. Un tel motif n'étant pas de nature à exonérer l'employeur de son obligation de régler la totalité de la rémunération, ces minurations de salaires sont injustifiées. Quoiqu'il en soit, la cour observe que la demande de M. P porte uniquement sur le salaire de base et non sur ces périodes d'absences non rémunérées. Il résulte de tout ce qui précède que l'appelant est bien fondé à obtenir un rappel de salaire de $(332,15 \text{ euros} \times 3 \text{ mois}) = 996,45 \text{ euros}$ au titre de la période d'octobre à décembre 2020, outre les congés payés y afférents.

L'appelant réclame en second lieu un rappel de salaires au titre de la période de janvier à octobre 2021, faisant valoir qu'il n'est pas cohérent que le second contrat de travail applicable à partir du mois de janvier 2021 prévoie une rémunération inférieure (1 950,48 euros) à celle fixée par le premier contrat de travail (2 282,63 euros) et ce, pour les mêmes attributions.

En réponse, l'intimée fait valoir que le salarié a signé son contrat et accepté les nouvelles conditions et qu'il n'est pas fondé à réclamer un salaire qui n'a plus cours.

Les contrats légalement formés tiennent lieu de loi à ceux qui les ont faits et aucun élément ne permet en l'espèce d'établir que M. P n'aurait pas valablement consenti aux nouvelles conditions contractuelles. Il en résulte que son salaire de base à compter du mois de janvier 2021 s'établit à 1 950,48 euros pour un coefficient de 126.

La cour observe à la lecture des bulletins de paie que l'employeur a versé ce salaire en janvier 2021 et qu'il a ensuite réglé un salaire de base de 2 038,44 euros pour les mois de février à septembre 2021 puis de 2 187,80 euros en octobre 2021. Il en résulte qu'aucun rappel de salaire n'est dû pour cette période.

L'appelant réclame enfin un rappel de salaires au titre de la période du 1^{er} novembre 2021 au 30 avril 2022, date de rupture de son contrat de travail, faisant valoir qu'aucun salaire ne lui a été réglé et que plusieurs salariés ont adressé un courrier de réclamation à l'employeur en janvier 2022.

En réponse, l'intimée réplique que seuls sont dus les salaires des mois de novembre, décembre 2021 et jusqu'au 8 janvier 2022, date à compter de laquelle il ne s'est plus présenté sur son lieu de travail, et qu'il y a lieu de déduire les absences du salarié ainsi que les périodes de congés payés indemnisés.

L'appelant verse aux débats son contrat de travail ainsi qu'une lettre de licenciement datée du 30 avril 2022 (pièce n°23) et l'attestation Pôle Emploi mentionnant une fin de contrat le même jour (pièce n°29) 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°8-9).

La cour observe que l'AGS, qui fait valoir dans ses écritures que le salarié aurait quitté son poste le 8 janvier 2022, offre néanmoins de régler les salaires mentionnés sur les bulletins de paie délivrés par l'employeur, soit notamment 1 724,62 euros pour le mois de janvier et 414,32 euros en février 2022. Quoi qu'il en soit, 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. P s'établissant à 2 187,08 euros bruts par mois, le montant total des salaires dus pour la période du 1^{er} novembre 2021 au 30 avril 2022 s'élève à 13 122,48 euros.

Il résulte de tout ce qui précède que le jugement querellé sera infirmé et que la créance de M. P au titre des rappels de salaires sera fixée à la somme de (996,45 euros + 13 122,48 euros =) 14 118,93 euros brut, outre 1 411,89 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 avec retard de son salaire du mois d'octobre 2021 est établi et qu'il lui cause nécessairement un préjudice justifiant l'allocation de dommages-intérêts. Il ajoute qu'il s'est trouvé à découvert bancaire et qu'il a dû négocier un échéancier pour rembourser une dette auprès de la CAF.

L'intimée réplique qu'il appartient au salarié de rapporter la preuve d'une faute et d'un préjudice, ce qui n'est pas le cas en l'espèce.

Il convient de relever que le seul versement tardif concerne le salaire du mois d'octobre 2021, réglé le 10 décembre 2021.

Les pièces produites par le salarié (relevés bancaires pour la période de janvier à mars 2022 – pièce n°10 – et mise en place d'un échéancier pour le paiement d'une dette auprès de la CAF à compter du mois de mars 2023 – pièce n°32) ne permettent nullement d'établir 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.

L'appelant sera donc débouté de sa demande de ce chef par voie de confirmation du jugement déféré.

Sur le travail dissimulé :

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

L'appelant indique que ses droits à congés pour l'année 2020 sont erronés et reproche en outre à l'employeur d'avoir commis des erreurs dans le versement des salaires, de l'avoir placé à tort en absence injustifiée et d'avoir omis de lui délivrer certains bulletins de paie.

En réponse, l'intimée fait valoir que le retard dans le versement des salaires ne caractérise pas le travail dissimulé, que l'employeur a réglé directement les congés payés de décembre 2021 et janvier 2022, que les bulletins de paie ont été remis au salarié et que les erreurs y figurant (concernant notamment les jours d'absence) ne suffisent pas à établir l'élément intentionnel du travail dissimulé.

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, le courrier de la caisse de congés payés BTP (pièce n°6 de l'appelant) mentionnant un nombre insuffisant de congés acquis au titre de l'année 2020 ne suffit pas à lui seul à caractériser une faute de l'employeur. Par ailleurs, la production par l'intéressé de ses bulletins de paie démontre que, contrairement à ce qu'il soutient, l'ensemble desdits documents lui ont été remis, même si certains d'entre eux l'ont été avec retard. De même, le fait pour l'employeur de placer son salarié en absence non rémunérée les jours où il ne lui fournissait pas de travail, s'il est fautif, ne permet pas à lui seul de caractériser l'intention de l'employeur de dissimuler l'activité de son salarié. Enfin, l'existence de salaires impayés 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 également insuffisantes à établir l'intention de l'employeur de dissimuler l'activité de M. P.

Il résulte de tout ce qui précède que les premiers juges ont, à bon droit, considéré que le caractère intentionnel de la dissimulation n'est pas établi et débouté le salarié de sa demande.

Le jugement déféré sera donc confirmé de ce chef.

Sur l'absence de visite d'information et de prévention :

Les premiers juges ont rejeté la demande indemnitaire formée de ce chef par M. P, faute pour l'intéressé de rapporter la preuve d'un préjudice.

L'appelant fait valoir qu'il n'a pas bénéficié d'une visite médicale d'information et de prévention conformément aux dispositions des articles L. 4624-1 et R. 4624-10 du code du travail alors qu'il était âgé de 49 ans et que son emploi est physiquement éprouvant.

L'intimée réplique que le salarié ne peut prétendre à une indemnisation automatique en cas de manquement à cette obligation et qu'il lui appartient de rapporter la preuve d'un préjudice, ce qui n'est pas le cas.

S'il n'est pas contesté en l'espèce que M. P n'a pas bénéficié d'une visite d'information et de prévention dans les trois mois suivant sa prise de poste, conformément aux dispositions de l'article R. 4624-10 du code du travail, la cour relève que l'intéressé ne démontre ni n'allègue aucun préjudice particulier.

Le jugement déféré sera donc confirmé en ce qu'il l'a débouté de sa demande de ce chef.

Sur la rupture du contrat de travail :

L'appelant fait valoir qu'il n'a reçu directement ni convocation en vue d'un entretien préalable ni notification de son licenciement ; que son employeur a adressé une lettre de licenciement pour faute grave à son conseil ; que c'est à tort que les premiers juges ont considéré le salarié comme étant démissionnaire ; qu'il a fait l'objet d'un licenciement verbal nécessairement dépourvu de cause réelle et sérieuse.

En réponse, l'intimée développe divers moyens concernant une demande de résiliation judiciaire du contrat (qui n'est plus soutenue à hauteur d'appel). Elle ajoute qu'en adressant la lettre de licenciement au conseil du salarié, qui était son interlocuteur direct, l'employeur a manifesté sa volonté de mettre fin au contrat de travail de sorte qu'il ne s'agit pas d'un licenciement verbal ; que le licenciement a été prononcé pour faute grave à raison d'un abandon de poste, M. P ayant cessé de travailler à compter du 7 février 2022, en dépit d'une mise en demeure adressée par son employeur, alors même que les retards de paiement des salaires n'étaient pas volontaires mais résultaient de difficultés de l'entreprise.

Selon l'article L.1232-6 alinéa 1 et 2 du code du travail, lorsque l'employeur décide de licencier un salarié, il lui notifie sa décision par lettre recommandée avec avis de réception. Cette lettre comporte l'énoncé du ou des motifs invoqués par l'employeur.

Il résulte de ce texte que la rupture du contrat de travail, en l'absence de lettre de licenciement, ne peut résulter que d'un acte de l'employeur par lequel il manifeste au salarié sa volonté de mettre fin au contrat de travail.

En outre, faute de lettre et donc de motivation, le licenciement verbal est sans cause réelle et sérieuse.

La preuve d'un tel licenciement verbal incombe au salarié.

En l'espèce, l'appelant produit un courrier électronique du 1^{er} mai 2022 adressé à son conseil par le gérant de la société GCTS (pièce n°22) et libellé comme suit : « *ci-joint les notifications de licenciement des salariés P (...)* », auquel est jointe une lettre de licenciement destinée à l'intéressé (pièce n°23). Ce courrier, qui est adressé à un tiers et ne peut valablement constituer une lettre de licenciement au sens des dispositions de l'article L. 1232-6 du code du travail, manifeste néanmoins la volonté de l'employeur de rompre le contrat à cette date, ladite volonté étant annoncée alors qu'il n'est ni démontré ni même allégué qu'il aurait préalablement notifié le licenciement au salarié.

Cette volonté de l'employeur de rompre le contrat est encore établie par la transmission suivant courrier électronique du 1^{er} juin 2022 adressé au conseil de M P (pièce n°24), de l'attestation Pôle Emploi mentionnant un licenciement pour faute grave à la date du 30 avril 2022.

Faute pour l'employeur d'établir qu'il a notifié le licenciement par un courrier, la rupture du contrat de travail par l'employeur s'analyse en un licenciement verbal à la date du 30 avril 2022, nécessairement dépourvu de cause réelle et sérieuse.

Il en résulte que le jugement déféré sera infirmé de ce chef.

Sur les conséquences financières du licenciement :

Le licenciement de M. P 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.

Le salaire de référence est déterminé en prenant en compte, selon la formule la plus avantageuse :

- Soit la moyenne mensuelle des 12 derniers mois précédant le licenciement
- Soit la moyenne mensuelle des 3 derniers mois. Dans ce cas, les primes et gratifications exceptionnelles ou annuelles sont prises en compte en proportion du temps de travail effectué. Si une prime annuelle a été perçue, il faut ajouter 1/12^e du montant de la prime à chacun des 3 derniers mois de référence.

En l'espèce, le salaire de référence sera fixé sur la base des trois derniers mois, soit 2 187,08 euros brut.

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

- 2 187,08 euros brut à titre d'indemnité compensatrice de préavis outre 218,71 euros brut au titre des congés payés afférents,
- $(1,67 \times 2\,187,08 \text{ euros} / 4 =) 913,11$ euros au titre de l'indemnité de licenciement, somme qui sera néanmoins ramenée à 903,54 euros au vu des prétentions de l'appelant.

Enfin, 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. P 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 4 000 euros.

Sur la remise des documents rectifiés :

Il résulte des article 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. P est fondé à solliciter la remise par la SELARL Hirouès-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 L. 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 M. 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,

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. P de sa demande de dommages-intérêts pour retard dans le paiement des salaires ;
- Débouté M. P de sa demande d'indemnité pour travail dissimulé ;
- Débouté M. P de sa demande de dommages-intérêts pour manquement à l'obligation en matière de visite d'information et de prévention ;
- 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'infirme pour le surplus,

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

- Dit que M. P a fait l'objet d'un licenciement verbal à la date du 30 avril 2022 ;
- Fixe le salaire de référence de M. P à la somme de 2 187,08 euros bruts ;
- Fixe la créance de M. P au passif de la liquidation judiciaire de la SARL Gros Œuvre Charpentes Toitures Services pour les sommes suivantes :

- o 14 118,93 euros brut à titre de rappels de salaires, outre 1 411,89 euros au titre des congés payés y afférents ;
 - o 2 187,08 euros brut à titre d'indemnité compensatrice de préavis outre 218,71 euros brut au titre des congés payés y afférents ;
 - o 903,54 euros au titre de l'indemnité de licenciement ;
 - o 4 000 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. P 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 L.3252-5 du même code ;
 - 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 aux dépens d'appel ;
 - Déboute M. P de sa demande au titre de l'article 700 du code de procédure civile.

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

La greffière

La présidente