

|  |  |          |
|--|--|----------|
| AFFAIRE : N° RG 23/00348 - N° Portalis   |  | ARRÊT N° |
| DBWB-V-B7H-F4HI  |  | 24/192   |
| Code Aff. : CJ   |  |          |
| ORIGINE : JUGEMENT du Conseil de Prud'hommes - Formation paritaire de saint pierre la réunion en date du 08 Février 2023, RG N° 22/00031 |  |          |

# COUR D'APPEL DE SAINT-DENIS DE LA RÉUNION

CHAMBRE SOCIALE  
ARRÊT DU 17 OCTOBRE 2024

République Française  
au nom du Peuple Français

## APPELANT :

Monsieur M

Représentant : Me Laetitia CHASSEVENT de la SARL LC AVOCAT, avocat au barreau de SAINT-PIERRE-DE-LA-REUNION  
(bénéficie d'une aide juridictionnelle Totale numéro du 21/06/2023 accordée par le bureau d'aide juridictionnelle de Saint-Denis)

## INTIMÉ :

Monsieur B, entrepreneur individuel exerçant à l'enseigne MODEL ECO WORKS, MODEL ECO (AU CARRE) WORKS

Non représenté

## Clôture : 4 décembre 2023

**DÉBATS :** A l'audience de la mise en état de la chambre sociale le 4 décembre 2023, l'affaire a été renvoyée au 25 juin 2024 en dépôt de dossier devant Mme Corinne Jacquemin, présidente de chambre chargée d'instruire l'affaire. Les parties ne s'y étant pas opposées.

Par bulletin du 25 juin 2024, le greffier a avisé les parties que l'affaire était mise en délibéré devant la chambre sociale de la cour composée de :

Président : Corinne Jacquemin  
Conseiller : Agathe Aliamus  
Conseiller : Aurélie Police

Qui en ont délibéré

et que l'arrêt serait rendu le 17 octobre 2024 par mise à disposition au greffe.

**ARRÊT :** mis à disposition des parties le 17 OCTOBRE 2024

**LA COUR :****Exposé du litige :**

Monsieur M a été embauché le 29 juillet 2021 à temps plein, sans contrat de travail écrit, en qualité d'ouvrier polyvalent par Monsieur B ; entrepreneur individuel exerçant sous l'enseigne Model Eco Works.

Le salarié, qui avait cessé de se présenter à son poste à compter du 4 octobre 2021, a adressé à l'employeur une mise en demeure le 3 novembre 2021 aux fins d'obtenir le paiement de diverses sommes, à titre de salaires et d'une avance de frais liée à son activité ainsi que la remise de bulletins de paie.

M. B a versé à M. M la somme de 989,99 euros en janvier 2022 et lui a remis ses bulletins de paie des mois d'août et septembre 2021 ainsi que l'attestation Pôle emploi le 13 juin 2022.

M. M a saisi le conseil de prud'hommes de Saint-Pierre le 23 février 2022 aux fins d'obtenir la résiliation judiciaire de son contrat de travail aux torts de l'employeur, ainsi que le paiement d'indemnités.

Par jugement du 8 février 2023, le conseil de prud'hommes a :

- fixé le salaire de référence de M. M à 1.703.22 euros ;
- dit que la convention collective nationale du BTP (ouvriers La Réunion- IDCC 2389) est applicable à la relation de travail ;
- dit que le contrat de travail a été rompu à la suite de la démission envoyée par SMS par M. M en date du 1<sup>er</sup> octobre 2021.
- condamné M. B à payer à M. M les sommes ci-après :
  - 700 euros brut à titre de rappel de salaire,
  - 60 euros de prime de rappel de panier,
  - 200 euros de dommages et intérêts pour manquement de l'employeur aux obligations en matière de mutuelle, manquement à son obligation d'information du salarié sur ses droits à portabilité et manquement aux obligations en matière de visite médicale d'embauche,
  - 1.000 euros de dommages et intérêts en réparation du manquement à l'obligation de loyauté de son employeur ;
- débouté M. M du surplus de ses demandes ;
- débouté M. B de l'ensemble de ses demandes.

M. M a interjeté appel de cette décision le 20 mars 2023.

Par conclusions communiquées par voie électronique le 24 mai 2023 et régulièrement signifiées à M. B , l'appelant requiert de la cour d'infirmer le jugement et de statuer à nouveau, afin de :

à titre principal :

- prononcer la résiliation judiciaire de son contrat de travail aux torts de M. B à la date du 13 juin 2022 ;
- condamner M. B à lui verser les sommes suivantes :
  - 1.703,25 euros à titre de dommages et intérêts pour licenciement sans cause réelle et sérieuse,
  - 1.703,25 euros brut d'indemnité compensatrice de préavis et 170,32 euros brut de congés payés afférents,
  - 390,33 euros d'indemnité de licenciement ;

à titre subsidiaire :

- juger que son licenciement est sans cause réelle et sérieuse ;
- condamner M. B à lui verser les sommes suivantes :
- 1.703,25 euros à titre de dommages et intérêts pour licenciement sans cause réelle et sérieuse,
- 1.703,25 euros brut d'indemnité compensatrice de préavis et 170,32 euros brut de congés payés afférents,
- 390,33 euros d'indemnité de licenciement ;

En tout état de cause, il sollicite de la cour de :

- fixer son salaire de référence à la somme de 1.703,25 euros brut ;
- juger la Convention collective nationale du BTP (ouvriers La Réunion - IDCC 2389) applicable à la relation de travail ;
- condamner M. B à lui verser les sommes de :
- 16.042,51 euros brut de rappel de salaire et 1.604,25 euros brut de congés payés restant dus,
- 3.000 euros de dommages et intérêts en réparation du préjudice subi pour les manquements de l'employeur à ses obligations en matière de durée du travail,
- 10.219,50 euros net de dommages et intérêts pour travail dissimulé,
- 210 euros de frais professionnels,
- 517 euros de rappel de primes de panier,
- 1.000 euros de dommages et intérêts pour manquement aux obligations en matière de mutuelle et de visite médicale d'embauche.

M. B , régulièrement attrait en appel, n'a pas constitué avocat ou défenseur syndical.

Pour plus ample exposé des moyens des parties, il est expressément renvoyé, par application des dispositions de l'article 455 du code de procédure civile, aux conclusions susvisées ainsi qu'aux développements *infra*.

## **SUR QUOI**

À titre liminaire, la cour précise que les demandes de confirmation du jugement présentées par l'appelant sont sans objet dès lors qu'aucun appel incident n'a été formulé sur ces points :

- la fixation du salaire de référence de M. M à la somme de 1.703,25 euros brut,
- l'application à la relation de travail de la convention collective nationale du BTP (ouvriers La Réunion - IDCC 2389)
- les dommages et intérêts arbitrés au titre de la déloyauté de l'employeur dans l'exécution du contrat de travail.

## **Sur la démission du salarié**

L'appelant fait valoir que :

- le SMS qu'il a envoyé à son employeur le 1<sup>er</sup> octobre 2021 n'est pas de nature à constituer de manière claire et non équivoque une démission ;
- sa non présentation à son poste de travail ne constitue pas un abandon de poste mais une exception d'inexécution eu égard aux manquements de son employeur.

La démission est un acte unilatéral par lequel le salarié manifeste de façon claire et non équivoque sa volonté de mettre fin au contrat de travail.

Elle est valable si elle est l'expression d'une volonté libre et réfléchie, elle doit être exprimée librement en dehors de toute contrainte ou pression exercée par l'employeur et de façon explicite.

Le juge doit apprécier le caractère équivoque ou non équivoque de la démission au regard de circonstances antérieures ou contemporaines à celle-ci.

L'existence d'un litige avec l'employeur, antérieur ou contemporain de la démission, est de nature à donner à celle-ci un caractère équivoque.

C'est à celui qui invoque l'existence d'une démission d'en établir l'existence, donc en l'espèce, à M. B .

Toutefois, dans le cas où l'intimé ne comparaît pas, il est néanmoins statué sur le fond et le juge ne fait droit aux prétentions et moyens de l'appelant que dans la mesure où il les estime bien fondés.

En l'espèce, il résulte du jugement que le conseil de prud'hommes a retenu le moyen de l'employeur selon lequel M. M a démissionné par SMS du 1<sup>er</sup> octobre 2021 en ces termes : *“pas besoin ou vienrod à moin lundi ma arret travaille”*.

Or, les SMS produits par l'appelant justifient de l'existence de difficultés liées à son temps de travail, ses horaires et le paiement de ses salaires, notamment en octobre 2021 avec le virement d'une somme de 700 euros ne correspondant pas au salaire dû.

Par courrier de mise en demeure du 3 novembre 2021, adressé à M. B , le salarié a récapitulé les différents manquements qu'il reprochait à l'employeur.

M. M établit ainsi l'existence de circonstances antérieures ou contemporaines à sa démission permettant d'établir qu'elle était équivoque.

Le jugement déféré qui a reconnu l'existence d'une démission est en conséquence infirmé de ce chef.

### **Sur la résiliation du contrat de travail**

Le salarié peut demander la résiliation judiciaire de son contrat de travail en cas de manquements de l'employeur à ses obligations empêchant la poursuite de ce contrat.

Le juge saisi doit vérifier si les faits invoqués par le salarié à l'appui de sa demande de résiliation sont établis et, dans l'affirmative, s'ils caractérisent un manquement suffisamment grave pour justifier la résiliation du contrat aux torts de l'employeur. Si tel est le cas, la résiliation produit les effets d'un licenciement sans cause réelle et sérieuse.

La résiliation judiciaire du contrat de travail produit ses effets à la date du prononcé du jugement, sauf la faculté pour le juge de faire remonter ces effets à une date antérieure, compte tenu des éléments particuliers de l'espèce. Notamment, lorsqu'un salarié demande la résiliation judiciaire de son contrat de travail et qu'il est ultérieurement licencié, le juge doit d'abord rechercher si la demande de résiliation du contrat était justifiée et, dans l'affirmative, fixer la date de la rupture à la date d'envoi de la lettre de licenciement.

Au soutien de sa demande de résiliation judiciaire de son contrat de travail, l'appelant invoque le non-paiement du salaire, le travail dissimulé, des infractions en matière de temps de travail et le non-remboursement des frais professionnels.

En premier lieu, le contrat de travail emporte pour effet que 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, à charge pour lui, en cas de litige, de prouver que le salarié a refusé d'exécuter le travail fourni ou ne s'est pas tenu à sa disposition.

En l'absence de démission de M. M au 1<sup>er</sup> octobre 2021, l'employeur avait l'obligation de lui fournir du travail.



Il n'a jamais été soutenu et donc démontré que M. B a sollicité du salarié son retour dans l'entreprise, alors que par courrier de mise en demeure du 3 novembre 2021, le conseil de M. M précisait que celui-ci était sans nouvelles pour sa reprise du travail malgré ses relances.

La cour relève que par SMS du 7 octobre 2021, M. M réclamait paiement de son salaire : *“coment il et, pour savoir quand mi gagne mon pay svp”*.

Aucune réponse n'a été apportée à cette demande ni au courrier précité.

M. M sollicite le paiement de salaires impayés pour la période d'août 2021 au 13 juin 2022, date de la remise par l'employeur de l'attestation Pôle emploi, soit la somme de 17.032,50 euros, déduction faite de la somme de 989,99 euros (910,51 euros +79,48 euros).

À défaut de toute procédure de licenciement régulièrement mise en oeuvre par l'employeur, le contrat s'est poursuivi jusqu'à sa manifestation sans équivoque d'y mettre fin par l'envoi au salarié de l'attestation Pôle emploi mentionnant une date erronée de fin de contrat au 19 septembre 2021 et un préavis non exécuté et non payé jusqu'au 30 septembre 2021.

Un licenciement est donc intervenu à cette date.

Aucun contrat de travail à temps partiel n'ayant été conclu, le salarié est fondé à demander un rappel de salaire sur la base d'un temps plein alors que les seules fiches de paie d'août 2021 et de septembre 2021, remises après la saisine du conseil de prud'hommes, font état d'absences dont l'employeur ne justifie pas.

De plus, en charge de cette preuve, l'employeur n'établit pas que le salarié ne s'est pas tenu à sa disposition ou a refusé d'exécuter le travail fourni, de sorte qu'il ne peut s'exonérer du paiement du salaire.

Selon la convention collective applicable, le salaire de référence de M. M s'élève à 1.703,25 euros brut mensuel (151,67 heures à 11,23 euros).

Il résulte de la pièce n° 20 du dossier de M. M (extraits de compte versés par M. B en première instance) que l'employeur a versé au total au salarié les sommes de 910,51 euros et 79,48 euros le 6 janvier 2022.

Le décompte s'établit donc comme suit : 17.032,50 euros - 989,99 euros = 16.042,51 euros brut, outre la somme de 1.604,25 euros brut de congés payés afférents.

Il y a donc lieu, par infirmation du jugement déferé, de condamner M. B , entrepreneur individuel exerçant sous l'enseigne Model Eco Works, à payer ces sommes à M. M .

De plus, l'absence de paiement du salaire constitue une faute grave de M. B dans l'exécution de ses obligations.

En deuxième lieu, s'agissant du temps de travail, le salarié reproche à l'employeur de l'avoir fait travailler au-delà des limites légales, avec des journées de travail de plus de 10 heures et le non-respect du repos quotidien minimal de 11 heures consécutives et donc de l'amplitude maximale journalière de 13 heures.

L'employeur a l'obligation d'assurer le respect des prescriptions énoncées par la directive européenne du 4 novembre 2003 en matière de temps minimal de repos, qui constituent des règles d'une importance particulière dont doit bénéficier chaque salarié en tant que prescription minimale nécessaire pour assurer notamment la protection de sa sécurité et de sa santé. Ces dispositions sont reprises notamment aux articles L.3121-33 et suivants du code du travail (temps

de pause d'une durée minimale de 20 minutes dès que le travail quotidien atteint six heures, limitation de la durée quotidienne de travail effectif à dix heures sauf dérogations accordées dans des conditions précises) et L.3131-1 du même code, relatif à l'amplitude quotidienne de travail qui ne peut dépasser 13 heures, eu égard à la nécessité d'accorder au salarié un repos quotidien d'une durée minimale de onze heures .

La charge de la preuve de l'existence d'un manquement de l'employeur à son obligation du respect des seuils et plafonds prévus en matière de temps de repos incombe exclusivement à l'employeur.

En l'espèce, M. M verse aux débats des SMS échangés entre les parties et son relevé téléphonique (pièces n° 2,9 et 11) desquels il ressort que l'employeur contactait le salarié pour effectuer des horaires tôt le matin voire le samedi, alors qu'il lui incombait de mettre en place une organisation permettant de s'assurer du respect des règles relatives à la durée du travail, ce qu'il n'a pas fait.

Le grief est en conséquence établi et ouvre droit à dommages et intérêts au profit du salarié qui n'a pas pu bénéficier du statut protecteur rappelé ci-dessus.

Il convient de lui allouer, compte tenu du peu de temps passé dans l'entreprise, la somme de 100 euros à titre de dommages et intérêts.

En troisième lieu, s'agissant du remboursement de frais, du fait de ses fonctions, il n'est pas contesté que M. M était amené à effectuer de nombreux déplacements que l'employeur devait prendre en charge.

Le salarié justifie qu'une voiture a été louée à ses frais le 6 septembre 2021 (pièce n°10 : facture location) et qu'il a payé du carburant pour se rendre sur les chantiers, frais dont il indique avoir été remboursé partiellement à hauteur de 700 euros le 4 octobre 2021 (pièces n° 7, tickets carte bancaire, 8, frais de carburant et 13, relevé de compte).

Toutefois, il n'établit pas que l'ensemble des frais de carburant pour lesquels il verse aux débats des tickets de carte bancaire n'ont servi que pour les transports professionnels.

Il convient en conséquence, par confirmation du jugement déferé, de le débouter de cette demande de frais complémentaires.

Enfin, s'agissant du grief tiré du travail dissimulé, l'article L 8121-5 du code du travail dispose qu'est réputé travail dissimulé par dissimulation d'emploi salarié le fait pour tout employeur, notamment :

- soit de se soustraire intentionnellement à l'accomplissement de la formalité relative à la délivrance d'un bulletin de paie ou de mentionner sur ce dernier, un nombre d'heures de travail inférieur à celui réellement accompli,
- soit de se soustraire intentionnellement aux déclarations relatives aux salaires et aux cotisations sociales.

En l'espèce, la mention sur le bulletin de paie de M. M d'un nombre d'heures de travail inférieur à celui réellement effectué, l'absence de déclarations relatives aux salaires ou aux cotisations sociales assises sur ceux-ci, l'absence de déclaration sociale nominative concernant le salarié et l'absence de déclaration sociale du mois d'octobre 2021 (pièce n° 17 : courrier de l'Urssaf) démontrent que M. B s'est soustrait intentionnellement à ses obligations

Il s'en déduit que M. B s'est rendu coupable de travail dissimulé au sens des dispositions du code du travail.

En conséquence, il sera, par infirmation du jugement déferé, condamné à payer au salarié une indemnité forfaitaire égale à six mois de son salaire de référence en application de l'article L.8223-1 du code du travail, soit de 10.219,50 euros.

La gravité des manquements, tels que ci-dessus décrits, justifie la résiliation du contrat de travail aux torts de l'employeur, à effet au 13 juin 2022.

Cette résiliation produit les effets d'un licenciement sans cause réelle et sérieuse.

### **Sur les indemnités consécutives à la rupture**

Concernant l'indemnité de préavis :

Par application de l'article L.1234-1 du code du travail, M. M                    ayant une ancienneté de 10 mois, a droit à une indemnité égale à un mois de salaire soit 1.703,25 euros brut d'indemnité compensatrice de préavis et 170,32 euros brut de congés payés.

M. B            est, par infirmation du jugement, condamné à payer ces sommes.

Concernant l'indemnité de licenciement :

Au vu de l'ancienneté de M. M                    , comprenant pour ce calcul le mois de préavis, l'indemnité de licenciement doit être fixée à la somme de 390,33 euros ( $1703,25 \times 0,25 \times 11/12$ ).

M. B            est, par infirmation du jugement, condamné à payer cette somme.

Concernant les dommages et intérêts pour licenciement sans cause réelle et sérieuse :

En application des dispositions de l'article L. 1235-3 du code du travail, dans sa rédaction applicable au litige, issue de l'ordonnance du 22 septembre 2017, qui octroient au salarié, en cas de licenciement injustifié, une indemnité à la charge de l'employeur, dont le montant est compris entre des montants minimaux et maximaux variant en fonction du montant du salaire mensuel et de l'ancienneté du salarié, M. M                    ayant acquis une ancienneté de moins d'un an au moment de la rupture dans la société employant habituellement moins de onze salariés, le montant de l'indemnité minimale pour licenciement sans cause réelle et sérieuse est d'un demi mois de salaire.

Compte tenu de son âge de M. M                    au jour de la résiliation du contrat de travail, des circonstances de celle-ci et de l'absence de justificatifs d'un préjudice complémentaire, il convient de fixer à 851,62 euros le montant des dommages et intérêts.

Le jugement de débouté est infirmé et M. B            condamné à payer cette somme.

### **Sur les autres demandes**

La cour rappelle que l'appelant ne conteste que le montant des dommages et intérêts alloués par le conseil de prud'hommes au titre des manquements de l'employeur à ses obligations et sur la prime de panier, alors qu'aucun appel incident n'a été formé en l'absence de constitution et de conclusions de l'intimé sur ce point.

Il en résulte que la cour n'est saisie que de la demande d'augmentation du montant des dommages et intérêts et de la prime de panier alloués par le conseil de prud'hommes.

Concernant la prime de panier :

L'appelant sollicite de la cour d'infirmier le jugement sur le montant des primes de panier restant dues allouées par le conseil de prud'hommes à la somme de 60 euros.

Selon l'article 28 a de la Convention collective des ouvriers du bâtiment et des travaux publics de la Réunion, l'indemnité de repas n'est pas forfaitaire mais est destinée à compenser le supplément de frais occasionné par la prise de déjeuners en dehors de la résidence habituelle de l'ouvrier.

Il appartient à M. M de justifier par tous moyens de ce qu'il a dû prendre son déjeuner en dehors de sa résidence habituelle, le droit à cette indemnité étant subordonné à cette circonstance. Pour les ouvriers non-sédentaires en déplacement toutes zones, la "prime panier" s'élève à 11,94 euros par jour.

Il soutient que l'employeur ne lui payait pas l'indemnité de panier alors qu'elle lui était due pour chaque jour travaillé.

Si M. M se rendait effectivement sur des chantiers, toutefois, aucune pièce n'établit que le salarié, en charge de cette preuve, aurait effectué chaque jour travaillé, des déplacements ouvrant droit à l'octroi d'indemnité de repas en sus de celles arbitrées par le conseil de prud'hommes.

L'appelant est débouté de sa demande complémentaire et le jugement confirmé de ce chef.

Concernant l'absence de mutuelle et de visite d'information et de prévention :

En premier lieu, si l'employeur ne justifie pas avoir fait bénéficier l'appelant d'une visite d'information et de prévention telle que prévue à l'article R. 4624-10 du code du travail, il sera cependant relevé que, mises à part ses seules affirmations de principe, l'appelant ne justifie ni du principe ni du quantum du préjudice allégué comme étant supérieur à celui alloué par le conseil de prud'hommes.

En second lieu, il est constant que l'employeur n'a pas proposé à M. M une mutuelle entreprise permettant une prise en charge des frais médicaux.

À défaut pour l'appelant de s'expliquer sur l'étendue du préjudice dont il demande réparation et d'en justifier d'une quelconque manière, il sera débouté de sa demande de dommages et intérêts supérieurs à ceux alloués en première instance.

Le jugement est en conséquence confirmé sur ce point.

Concernant la remise de documents de fin de contrat et des bulletins de paie :

L'article L. 1234-19 du code du travail dispose qu'à l'expiration du contrat de travail, l'employeur délivre au salarié un certificat dont le contenu est déterminé par voie réglementaire.

Selon l'article R. 1234-9 du même code, 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.

Il résulte de l'article L. 1234-20 du code du travail que le solde de tout compte, établi par l'employeur et dont le salarié lui donne reçu, fait l'inventaire des sommes versées au salarié lors de la rupture du contrat de travail.

En l'espèce, il convient de faire droit à la demande de M. M au titre de la remise par M. B d'un certificat de travail, un solde de tout compte, l'attestation France Travail et un bulletin de salaire rectificatif pour les mois de juillet 2021 et de ceux allant d'octobre 2021 à juin 2022, le tout conforme au présent arrêt.

Il y a lieu, compte tenu des irrégularités constatées d'assortir cette obligation d'une astreinte de 30 euros par jour de retard et par document à compter de la notification du présent arrêt, pendant un délai de deux mois à l'issue duquel en cas de difficultés, la partie la plus diligente saisira la cour qui se réserve la liquidation de cette astreinte.



## Sur les dépens et l'application de l'article 700 du code de procédure civile

Le conseil de prud'hommes n'a pas statué sur la charge des dépens.

Il convient, au vu du sens du présent arrêt, de condamner Monsieur B, entrepreneur individuel exerçant sous l'enseigne Model Eco Works, aux dépens de première instance et d'appel et à verser à M. M la somme de 3.000 euros au titre de l'article 700 du code de procédure civile ainsi qu'aux entiers dépens.

## PAR CES MOTIFS

La Cour, statuant publiquement, par arrêt réputé contradictoire mis à disposition au greffe, dans la limite de sa saisine :

**Infirmes** le jugement rendu par conseil de prud'hommes de Saint-Pierre le 8 février 2023 en ses dispositions sur :

- le montant du rappel de salaire ;
- l'imputabilité de la rupture du contrat de travail de M. M ;
- le travail dissimulé ;
- le débouté des demandes d'indemnisation des conséquences de la rupture du contrat de travail

## Statuant des chefs infirmés et ajoutant :

**Prononce** la résiliation du contrat de travail de M. M aux torts de l'employeur ;

**Dit** que la rupture du contrat de travail s'analyse en un licenciement sans cause réelle et sérieuse

**Condamne** M. B, entrepreneur individuel exerçant sous l'enseigne Model Eco Works, à payer à M. M les sommes suivantes :

- 16.042,51 euros brut à titre de rappel de salaire,
- 1.604,25 euros brut de congés payés afférents,
- 10.219,50 euros à titre d'indemnité pour travail dissimulé,
- 851,62 euros à titre de dommages et intérêts pour licenciement sans cause réelle et sérieuse,
- 1.703,25 euros brut d'indemnité compensatrice de préavis,
- 170,32 euros brut de congés payés afférents,
- 390,33 euros d'indemnité de licenciement,
- 3.000 euros au titre de l'article 700 du code de procédure civile ;

**Ordonne** la remise par M. B, entrepreneur individuel exerçant sous l'enseigne Model Eco Works, à remettre à M. M un certificat de travail, un solde de tout compte, l'attestation France Travail et un bulletin de salaire rectificatif pour les mois de juillet 2021 et de ceux allant d'octobre 2021 à juin 2022, le tout conforme au présent arrêt.

**Dit** que cette obligation est assortie d'une astreinte de 30 euros par jour de retard et par document à compter de la notification du présent arrêt, pendant un délai de deux mois à l'issue duquel en cas de difficultés, la partie la plus diligente saisira la cour qui se réserve la liquidation de cette astreinte ;

**Condamne** M. B, entrepreneur individuel exerçant sous l'enseigne Model Eco Works, aux dépens de première instance et d'appel.

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

La greffière

En conséquence, la République Française mandate et donne à tous huissiers de justice, sur ce requis, de mettre ledit arrêt à exécution, aux procureurs généraux et aux procureurs de la République près les tribunaux judiciaires dy tenir la main, à tous commandants et of ficiers de la force publique de prêter main-forte lorsqu'ils en seront légalement requis.

En foi de quoi, le présent arrêt a été signé comme ci-après.

Le directeur des services de greffe,

La présidente