

AFFAIRE : N° RG 23/01118 - N° Portalis DBWB-V-B7H-F5YE Code Aff. : CJ	ARRÊT N°
ORIGINE : JUGEMENT du Conseil de Prud'hommes - Formation paritaire de Saint Pierre La Réunion en date du 04 Juillet 2023, RGN° 22/00190	

COUR D'APPEL DE SAINT-DENIS DE LA RÉUNION

CHAMBRE SOCIALE
ARRÊT DU 28 MAI 2025

APPELANT :

Monsieur **A**

Représentant : Me Laetitia CHASSEVENT de la SARL LC AVOCAT, avocat au barreau de SAINT-PIERRE-DE-LA-REUNION
(bénéficie d'une aide juridictionnelle Partielle numéro 2023/00 du /2023 accordée par le bureau d'aide juridictionnelle de Saint-Denis)

INTIMÉS :

S.A.R.L. TRANSPORT C.JOSEPH

Représentant : Me Philippe AH-FAH, avocat au barreau de NANTES

S.E.L.A.R.L. FRANCKLIN BACH

49 rue Sainte Marie

97404 SAINT DENIS CEDEX

Représentant : Me Philippe AH-FAH, avocat au barreau de NANTES

ASSOCIATION UNEDIC DELEGATION AGS CGEA L'UNEDIC

Centre d'Affaires CADJEE,

62 Boulevard du Chaudron, Bureau 214

Bâtiment C, CS 41005

97495 SAINTE-CLOTILDE CEDEX

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

Clôture : 2 septembre 2024

DÉBATS : En application des dispositions des articles 805 et 905 du code de procédure civile, l'affaire a été débattue le 10 mars 2025 en audience publique, devant Corinne JACQUEMIN, présidente de chambre chargée d'instruire l'affaire, assistée de Delphine SCHUFT, greffière, les parties ne s'y étant pas opposées.

Ce magistrat a indiqué à l'issue des débats que l'arrêt sera prononcé, par sa mise à disposition au greffe le **28 mai 2025**.

Il a été rendu compte des plaidoiries dans le délibéré de la cour, composée de :

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

Qui en ont délibéré

ARRÊT : mis à disposition des parties le **28 MAI 2025**

Greffier lors de la mise à disposition de l'arrêt : Monique LEBRUN

* *
*

LA COUR :

EXPOSÉ DU LITIGE

Monsieur A, embauché le 4 septembre 2014 en qualité de chauffeur de bus par la SARL Transport C. Joseph, a adressé à son l'employeur une lettre de démission datée du 8 octobre 2021 annonçant la fin de son contrat de travail au 11 octobre 2021.

Son solde de tout compte a été établi le 2 novembre 2021.

La société Transport C. Joseph a été placée en Liquidation le 5 avril 2022, son plan de Redressement ayant échoué. Elle cesse définitivement son activité le 23 avril 2022

M. A a saisi le conseil de prud'hommes de Saint-Pierre de différentes demandes afin de faire valoir ses droits relativement à l'exécution de son contrat de travail et à la requalification de la rupture de son contrat de travail en prise d'acte aux torts de l'employeur.

Par jugement du 4 juillet 2023, le conseil de prud'hommes de Saint-Pierre a retenu que le contrat de travail était à temps partiel et que sa rupture s'analysait en une démission claire et non équivoque; le salarié a été débouté de l'ensemble de ses demandes.

M. A a interjeté appel de cette décision le 2 août 2023.

Par conclusions communiquées par voie électronique le 8 avril 2024, l'appelant requiert de la cour d'infirmer le jugement entrepris et statuant à nouveau de :

Juger que :

- les demandes de requalification du temps partiel en contrat à temps plein ne sont pas prescrites pour la période qui commence à courir à compter de mars 2020 et les périodes suivantes ;
- les demandes de rappel de salaire ne sont pas prescrites pour la période qui commence à courir à compter du 8 octobre 2018 et les périodes suivantes ;

Fixer le salaire de référence à 1.707,38 euros brut ;

Requalifier le contrat de travail à temps partiel en temps plein à compter de mars 2020 ;

Juger que sa démission doit être requalifiée en prise d'acte elle-même requalifiée en licenciement sans cause réelle et sérieuse ;

Fixer au passif de la société Transport C. Joseph les sommes de :

- 5.042,73 euros brut de rappel de salaire au titre de la requalification du contrat de travail à temps partiel en temps complet et 504,70 euros brut de congés payés afférents ;

- 2 853,54 euros brut de rappel de salaire au titre des fausses absences non rémunérées et 285,35 euros brut de congés payés afférents ;
- 1.000 euros de dommages et intérêt au titre du versement tardif de la paie ;
- 1.000 euros de dommages et intérêt au titre des manquements en matière de congés payés ;
- 2.000 euros de dommages et intérêts en réparation du préjudice subi pour les manquements de l'employeur à ses obligations en matière de durées de travail.
- 2.374,48 euros brut de rappel de congés payés injustement déduits ;
- 10.244,30 euros de dommages et intérêt pour travail dissimulé ;
- 13.659,07 euros de dommages et intérêts pour licenciement sans cause réelle et sérieuse ;
- 3.414,77 euros brut d'indemnité compensatrice de préavis et 341,48 euros brut de congés payés afférents ;
- 3.272,49 euros d'indemnité légale de licenciement ;
- 3.500 euros sur le fondement de l'article 700 du code de procédure civile ainsi qu'aux dépens.

Enjoindre le liquidateur judiciaire de la société Transport C. Joseph à remettre sous astreinte de 50 euros par jour de retard avant la rupture du contrat : les relevés chronotachygraphes des trois dernières années ainsi que les procès-verbaux de CSE,

Ordonner au liquidateur de lui remettre l'ensemble des bulletins de paie rectifiés et documents de fin de contrat conformément à la décision à intervenir sous astreinte de 50 euros par jour de retard à compter du 8^{ème} jour suivant la signification de la décision.

Juger que l'UNEDIC Délégation AGS devra garantir le paiement de ces sommes ;

Débouter les intimées de l'ensemble de leurs demandes, fins et conclusions.

Débouter les intimées de leurs demandes au titre de l'article 700 du code de procédure civile.

Par conclusions communiquées par voie électronique le 5 février 2024, la société Transport C. Joseph et la SEARL Franklin Bach, en sa qualité de liquidateur, sollicitent la confirmation du jugement déféré et le débouté de l'intégralité des demandes de M. A , ou subsidiairement, de les réduire à proportion de la période des faits non prescrite et, en tout état de cause, la condamnation de l'appelant à lui verser la somme de 2.200 euros au titre de l'article 700 du code de procédure civile et au paiement des dépens.

Par conclusions communiquées par voie électronique le 8 janvier 2024, L'UNEDIC Délégation AGS, CGEA de la Réunion, demande la confirmation du jugement déféré et de débouter l'appelant de l'intégralité de ses demandes et sur la garantie de dire 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, dire que la garantie est plafonnée, 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 la garantie pour les créances éventuellement inscrites au titre des frais irrépétibles, des dépens, en paiement d'une astreinte et en délivrance des documents.

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

Sur la requalification du contrat de travail en temps plein

Concernant la prescription

Le conseil de prud'hommes a déclaré la demande prescrite sur la période antérieure au 13 juillet 2020, soit deux ans avant le dépôt de la requête introductive d'instance sur le fondement de l'article L.1471-1 du code du travail.

Toutefois, la durée de la prescription est déterminée par la nature de la créance invoquée, et la demande de rappel de salaire fondée sur la requalification d'un contrat de travail à temps partiel en contrat de travail à temps complet est soumise à la prescription triennale par application de l'article L. 3245-1 du code du travail.

En effet, l'existence d'une demande de rappel de salaire, même si elle est une conséquence d'une autre demande, conduit à retenir la prescription triennale en raison de la nature salariale de la créance.

Il est précisé à l'article précité que la demande peut porter sur les sommes dues, lorsque le contrat est rompu, sur les sommes dues au titre des trois années précédant la rupture du contrat.

Pour les salariés payés au mois, la date d'exigibilité du salaire correspond à la date habituelle du paiement des salaires en vigueur dans l'entreprise et concerne l'intégralité du salaire afférent au mois considéré.

En l'espèce, M. A. a saisi le conseil de prud'hommes par acte introductif d'instance déposé au greffe le 11 octobre 2022, soit dans le délai de trois ans à compter de la fin de la relation contractuelle intervenue le 11 octobre 2021.

Comme il a saisi la juridiction prud'homale dans le délai requis pour agir, il est en droit de solliciter les sommes dues au titre des trois dernières années précédant la rupture du contrat, soit du mois d'octobre 2018 au mois de octobre 2021 inclus.

Les demandes de requalification du contrat de travail à temps partiel par M. A. en contrat de travail à temps plein, qu'il ne sollicite qu'à compter de mars 2020, et le paiement des salaires correspondants sont en conséquence recevables.

Le jugement déferé est infirmé de ce chef.

Concernant le bien-fondé de la demande de requalification en contrat de travail à temps complet

Aux termes de l'article L. 3123-6 du code du travail, le contrat de travail du salarié à temps partiel est un contrat écrit.

L'absence d'écrit mentionnant la durée mensuelle du travail et la répartition de la durée du travail entre les jours de la semaine ou les semaines du mois fait présumer que l'emploi est à temps complet, cette présomption pouvant être combattue par l'employeur en rapportant la preuve, d'une part de la durée exacte hebdomadaire ou mensuelle convenue, d'autre part de ce que le salarié n'était pas placé dans l'impossibilité de prévoir à quel rythme il devait travailler et qu'il n'avait pas à se tenir constamment à la disposition de l'employeur.

En l'espèce, au soutien de la requalification de son contrat de travail à durée indéterminée à temps partiel en contrat de travail à temps complet, M. A. se prévaut de la présomption de travail à temps complet au motif que l'employeur ne lui a jamais remis le détail de la répartition de son temps de travail.

Il est constant qu'aucun contrat de travail n'a été signé entre les parties et qu'en l'absence d'indication sur la répartition de la durée de travail du salarié entre les jours de la semaine ou les semaines du mois, son contrat de travail est présumé à temps plein, cette présomption devant être combattue par l'employeur à qui il appartient de rapporter la preuve de la durée exacte hebdomadaire ou mensuelle convenue et de démontrer que M. A. connaissait à l'avance ses horaires de travail, qu'il n'était pas placé dans l'impossibilité de prévoir à quel rythme il devait travailler et qu'il n'avait pas ainsi à se tenir en permanence à la disposition de l'employeur.

M. A. fait valoir qu'il devait réaliser 127 heures par mois mais que son planning était le suivant :

- de 6 heures à 8 heures : il faisait le ramassage scolaire ;
- entre 8 heures et 15 heures : il restait à la disposition de son employeur et effectuait des missions à sa demande ;
- de 15 heures à 18heures/18 heures 30 : il faisait à nouveau le ramassage scolaire.

Il ajoute que conformément aux dispositions légales, l'accomplissement d'heures complémentaires est limité à 1/10e du temps de travail de base, soit à 12.70 heures en ce qui le concernait mais qu'à plusieurs reprises, il a dépassé ce plafond :

- en février 2019, il a effectué 19,14 heures complémentaires;
- en septembre 2019, il a effectué 12,76 heures complémentaires.

Il précise qu'il se tenait donc à la disposition permanente de son employeur dès lors qu'il ne pouvait pas prévoir à quel rythme il devait travailler chaque mois et précise sur ce point en réponse à l'argumentation de l'employeur que, d'une part, son affectation à la ligne de bus 39 n'a jamais été contractualisée, de sorte qu'il pouvait exercer son emploi sur d'autres missions et que, d'autre part, en dehors de son activité de conduite du ramassage scolaire, il travaillait pour l'employeur dans le cadre de son activité de location.

La société Transport C. Joseph et son mandataire répondent que la ligne de bus 39 sur laquelle a toujours été affecté le salarié respecte des horaires précisément définis :

- les lundi, mardi, jeudi et vendredi : le matin de 6 heures 13 à 7 heures 53 et l'après-midi de 15 heures 30 à 16 heures 15,
- le mercredi : le matin 6 heures 13 à 7 heures 17 et l'après-midi de 12 heures 35 à 13 heures 20.

Ils soutiennent qu'ainsi, M. A pouvait anticiper ses périodes de travail et ses périodes de disponibilité personnelle et ne pas être astreint à rester en permanence à la disposition de son employeur comme il le prétend.

Ils reconnaissent que le salarié a pu réaliser des heures complémentaires mais en-dessous de sa durée mensuelle de travail, et ce, avant d'être confronté à la sous-activité brutale rencontrée par l'employeur à partir de la pandémie liée à la Covid-19 en mars 2020.

Il résulte du dossier que les intimés ne versent aux débats aucune pièce établissant la durée exacte hebdomadaire ou mensuelle réalisée, ni de la fixité de l'emploi du temps de M. A au seul motif des horaires de la ligne 39, alors qu'aucune affectation sur cette ligne n'a été contractualisée et qu'aucune réponse sur les autres missions du salarié notamment en matière de location des bus n'est formulée.

Contrairement à ce que soutiennent l'employeur et son mandataire, les demandes de M. A ne sont pas des allégations imprécises alors que l'employeur, qui dispose de tous les relevés tachygraphes utilisés par M. A, ne les produit pas aux débats, les intimés affirmant à tort sur ce point et en renversant la charge de la preuve, qu'il appartient au salarié de les verser aux débats.

Enfin le moyen de l'AGS selon lequel M. A fournit trois extraits de ses relevés chronotachygraphes qui "*paraissent confirmer les dires de l'employeur*" est hypothétique et non fondé en l'absence de tous les relevés qui doivent être fournis par l'employeur .

Les intimés échouent donc à combattre la présomption d'emploi à temps plein de sorte que le jugement sera infirmé et le contrat de travail à temps partiel de M. A sera requalifié en contrat à temps plein.

Concernant les conséquences financières de la requalification en contrat de travail à temps plein

Sur la base d'un salaire mensuel brut de référence de 1.707,38 euros, il convient de retenir la créance de M. A de 5.042, 73 euros, non autrement contestée que dans son principe, à titre de rappel de salaire au titre de la requalification du contrat de travail à temps partiel en temps complet outre 504,3 euros brut de congés payés afférents.

Le jugement de débouté est également infirmé de ce chef.

Sur la demande de rappel de salaire au titre de déductions pour absence du salarié

Concernant la prescription

Il convient de retenir la même motivation que précédemment quant aux textes applicables en matière de prescription de l'action en répétition du salaire et de point de départ du délai pour agir.

Le conseil des prud'hommes a retenu que les demandes antérieures au 13 juillet 2019 étaient prescrites en retenant comme point de départ le jour du dépôt de la requête introductive (soit le "13 juillet 2021" alors au demeurant que la saisine du conseil de prud'hommes date du 11 octobre 2022).

Toutefois, comme le soutient à juste titre l'appelant, la prescription, en cas de rupture du contrat de travail, est décomptée à compter de la date de rupture du contrat et la demande est recevable pour la période antérieure de trois ans avant cette date.

Le contrat de travail de M. A a été rompu le 8 octobre 2021, il est donc recevable à solliciter un rappel de salaire depuis le 8 octobre 2018.

Sa demande de rappel de salaire qu'il présente à compter du 15 mars 2019 est en conséquence recevable.

Concernant le bien -fondé de la demande de rappel de salaire

L'employeur et son mandataire soutiennent, en inversant la charge de la preuve en la matière, que la reconstitution du décompte du salarié qui sollicite le paiement d'une somme de 2.853.54 euros brut pour la période du 15 mars 2019 au 11 octobre 2021, est impossible en l'état des informations fournies par M. A .

Pour sa part, l'AGS fait valoir de manière inopérante que le salarié "*ne semble pas avoir protesté à ces retenues sur les bulletins de paie*".

Faute de preuve par la société Transport C. Joseph d'absences injustifiées et compte tenu du maintien de M. A à la disposition de son employeur, lequel ne justifie pas lui avoir fourni de travail, notamment lors de l'indisponibilité de l'autobus conduit de manière principale par le salarié, il est dû à l'appelant les rappels de salaire suivants :

- 1^{er} au 11 octobre 2021, M. A a travaillé comme le démontrent les relevés chronotachygraphes versés aux débats (sa pièce n°9).
- Les bulletins de salaire démontrent également des retenues pour absences qui ne sont pas justifiées par l'employeur pour les périodes des :
 - * 15 au 23 mars 2019 ;
 - * 14 au 18 mai 2019 ;
 - * 22 au 31 juillet 2019 ;
 - * 1^{er} au 14 août 2019 ;
 - * 20 au 25 janvier 2020 ;
 - * 15 au 20 mars 2021 ;
 - * 21 et 28 juin 2021 ;
 - * 22 et 27 septembre 2021.

Il s'en suit que la créance de M. A s'élève à la somme de 2.853,54 euros brut, au surplus non autrement contestée que dans son principe.

Il convient de faire droit aux congés payés afférents pour un montant de 285,55 euros.

Le jugement est ainsi infirmé sur ce point.

Sur le retard du paiement des salaires

Selon l'article L.1221-1 du code du travail, le contrat de travail doit être exécuté de bonne foi.

Il appartient à la salariée d'apporter la preuve de la mauvaise foi de l'employeur dans l'exécution du contrat et du préjudice qui en a résulté.

Par ailleurs, l'article 1231-6 du code civil dispose que les dommages et intérêts dus à raison du retard dans le paiement d'une obligation de somme d'argent consistent dans l'intérêt au taux légal, à compter de la mise en demeure. Ces dommages et intérêts sont dus sans que le créancier soit tenu de justifier d'aucune perte.

Le créancier auquel son débiteur en retard a causé, par sa mauvaise foi, un préjudice indépendant de ce retard, peut obtenir des dommages et intérêts distincts de l'intérêt moratoire.

En l'espèce, il résulte des pièces 7 et 8 du dossier de M. A. que le paiement des salaires du personnel de l'entreprise est intervenu avec retard, l'employeur précisant le 23 septembre 2021 rencontrer des difficultés financières liées à la situation économique.

La mauvaise foi de l'employeur n'est pas établie alors en tout état de cause que l'appelant, qui ne mentionne pas l'importance et le nombre de retards dans le paiement de sa rémunération, se borne à produire un document émanant d'un huissier concernant une relance pour le paiement d'un prêt dont le capital restant dû au 4 octobre 2019 était de 14.645,25 euros augmenté des pénalités, avec des versements effectués chaque mois jusqu'en décembre 2022.

Ces délais accordés au salarié par le prêteur en 2019 sont sans rapport avec le paiement en retard des salaires en septembre 2021.

Il en résulte que le salarié ne produit pas d'élément qui rende compte, tant du principe que de l'importance du préjudice dont il réclame réparation à hauteur de 1.000 euros.

Le jugement de débouté est confirmé sur ce point.

Sur l'indemnité compensatrice de congés payés

M. A. fait valoir qu'il lui reste dû 42.5 jours de congés non payés.

Il précise qu'en mars 2021, il avait acquis, au vu de son bulletin de salaire, 50 jours de congés payés et qu'en avril 2021 son solde n'était plus que 2.5 jours alors qu'il n'a pris que 5 jours de congés au mois de mars 2021.

La société Transport C. Joseph et Me Bach ès-qualités, répondent que le solde de droits à congés payés sur l'année N-1 et l'année N en cours était égal à 0 en mars 2021 et que le bulletin du mois d'août 2021 mentionne que M. A. a pris des congés payés du 1^{er} au 15 août 2021.

L'AGS indique que le bulletin de paie de février 2021 montre que tous les congés acquis sur N-1 ont été pris et que seul un solde de 3, 5 jours était non pris.

Le bulletin de mars 2021 montre qu'il a pris des congés du 8 au 12 mars 2021 rendant son solde négatif et que les bulletins suivants montrent un total inchangé, ce qui "*semble résulter*" d'une erreur matérielle puisque le solde a été rectifié en juin 2021.

Il appartient à l'employeur, débiteur de l'obligation de paiement de l'intégralité de l'indemnité due au titre des jours de congés payés, d'établir qu'il a exécuté son obligation.

Par ailleurs, la mention du solde des congés payés sur les bulletins de paie constitue un accord entre le salarié et l'employeur concernant le report des congés payés acquis au titre d'une période antérieure.

En l'espèce, la société Transport C. Joseph et le mandataire liquidateur démontrent qu'en février 2021 le solde de congés payés était de 3,5 jours et 0 en mars de la même année.

M. A. ne peut en conséquence se prévaloir de 50 jours acquis en mars 2021.

Toutefois, le solde est demeuré à 0 pour les mois d'avril et mai 2021, pour passer à 5 en juillet et août et repasser à 0 pour les mois suivants, ce qui est manifestement, comme le souligne l'AGS, une erreur.

Le salarié ayant, au vu du bulletin de paie de mars 2021, épuisé ses droits à congés, il convient de retenir que M. A a cumulé de nouveaux droits non mentionnés aux bulletins de salaires suivants soit d'avril à septembre, 15 jours outre 1 jour sur octobre 2021, soit au total 16 jours de congés payés.

La créance de M. A sur ce point est par infirmation du jugement déféré fixée à 55,88 x 16 = 894,10 euros brut.

La demande de dommages et intérêts pour non paiement de cette somme qui doit respecter les dispositions précitées de l'article 1231-6 du code civil, n'est justifiée par aucun motif et donc par aucun préjudice particulier autre que les intérêts moratoires ; le jugement de débouté est confirmé sur ce point.

Sur le temps de travail

L'article L. 1222-1 du code du travail dispose que le contrat de travail est exécuté de bonne foi.

De plus, aux termes de l'article 1231-1 du code civil, « *Le débiteur est condamné, s'il y a lieu, au paiement de dommages et intérêts soit à raison de l'inexécution de l'obligation, soit à raison du retard dans l'exécution, s'il ne justifie pas que l'exécution a été empêchée par la force majeure* ».

Au soutien de sa demande de dommages et intérêts M. A fait état des manquements suivants de la société Transport C. Joseph en matière de temps de travail :

- travail au-delà des limites légales, avec des journées de travail de plus de 10 heures ;
- non-respect du repos quotidien minimal de 11 heures consécutifs et donc de l'amplitude maximale journalière de 13 heures.

Il ajoute avoir régulièrement travaillé de nuit entre minuit et 7 heures du matin, avant donc d'effectuer sa première tournée de ramassage scolaire, outre le dimanche, sans aucune majoration de salaire.

La société Transport C. Joseph et Me Bach répondent, d'une part, sans en tirer de conséquence en l'espèce, que l'article L. 1471-1 prévoit une prescription de deux ans en la matière alors, en tout état de cause, que l'action n'est pas prescrite pour toute demande postérieure au 8 octobre 2019.

Ils font valoir que l'affirmation selon laquelle les durées maximales de travail auraient été dépassées à compter du 13 juillet 2000 ne sont pas crédibles compte tenu du contexte de difficultés économiques liées à la pandémie de la Covid-19.

Ce moyen est inopérant.

Aux termes de l'article L. 3122-29 du code du travail, tout travail entre 21 heures et 6 heures est considéré comme travail de nuit .

Il résulte des relevés chronotachygraphes la réalisation d'un travail de nuit par M. A (pièces 9, 19, 20, 21, 22/ M. A) et qu'il a ensuite enchaîné avec son travail de jour sans respect du repos quotidien minimal de 11 heures consécutives.

Il s'en déduit que le salarié a subi un préjudice résultant de la privation d'activités personnelles qu'il convient d'évaluer à hauteur de 1.000 euros.

Le jugement déféré est infirmé sur ce point et cette somme fixée au passif de la société Transport C. Joseph.

Sur le travail dissimulé

La dissimulation d'emploi salarié prévue à l'article L 8221-5 du code du travail n'est caractérisée que s'il est établi que l'employeur a, de manière intentionnelle, notamment omis de déclarer l'intégralité des heures travaillées.

L'article L 8223-1 du même code, dans sa version applicable, prévoit qu'en cas de rupture de la relation de travail, le salarié concerné par le travail dissimulé a droit à une indemnité forfaitaire égale à six mois de salaire.

En l'espèce, il résulte de ce qui précède que l'employeur, malgré la tenue de chronotachygraphes permettant de vérifier le temps de travail du salarié, n'a rémunéré M. A qu'à temps partiel alors que les heures réalisées étaient supérieures à celles prévues entre les parties qui s'accordent sur 127 heures ; de plus, le salarié a travaillé de nuit sans rémunération complémentaire et il a été déduit du montant de son salaire des fausses absences injustifiées du 15 au 20 mars 2021, du 21 au 28 juin 2021, le 22 septembre 2021 et entre le 1^{er} et le 11 octobre 2021.

En outre, le relevé de carrière de l'appelant indique un salaire total versé par l'employeur en 2020 de 9.796 euros, alors que son bulletin du mois de décembre 2020 indique un montant total de 12.757,56 euros.

Contrairement à ce qu'affirme l'employeur et son mandataire, l'erreur matérielle n'est pas établie. De plus, le fait que M. A n'ait pas maintenu sa demande en paiement d'heures complémentaires ou supplémentaires est sans incidence que la reconnaissance du travail dissimulé pour les motifs ci-dessus retenus.

La cour considère en conséquence que ces éléments caractérisent l'intention de dissimulation d'une partie du salaire de M. A et conduit à retenir une indemnité forfaitaire de travail dissimulé.

Sur la base d'un salaire brut mensuel de 1.707,38 euros, M. A est donc bien fondé à demander le paiement d'une indemnité de 10.244,30 euros qui est fixée au passif de la société Transport C. Joseph.

Le jugement de débouté est infirmé de ce chef.

Sur la rupture du contrat de travail

Il est de droit que 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 ; que lorsque le salarié, sans invoquer un vice du consentement de nature à entraîner l'annulation de sa démission, remet en cause celle-ci en raison de faits ou manquements imputables à son employeur et lorsqu'il résulte de circonstances antérieures ou contemporaines de la démission qu'à la date à laquelle elle a été donnée, celle-ci était équivoque, le juge doit l'analyser en une prise d'acte qui produit les effets d'un licenciement sans cause réelle et sérieuse si les faits invoqués la justifiaient ou, dans le cas contraire, d'une démission.

En l'espèce, M. A se prévaut des manquements de l'employeur suivants :

- application d'un temps partiel illicite ;
- déduction de fausses absences notamment :
 - * du 15 au 20 mars 2021,
 - * les 21 et 28 juin 2021,
 - * entre le 1^{er} et 11 octobre 2021 ;
- déduction infondée de congés payés ;
- non-respect des dispositions sur les durées du travail (et notamment travail de nuit sur la fin du contrat) ;
- travail dissimulé.

Aucun élément n'est produit par l'employeur pour caractériser la justification objective de la

démission imposée par les textes alors que la cour déduit des développements qui précèdent des manquements de la part de la société Transport C. Joseph dans le cadre de l'exécution du contrat de travail de M. A , constituant des circonstances antérieures et contemporaines de la démission, suffisamment graves et qui ainsi rendent équivoque sa démission.

La rupture du contrat de travail de l'appelant doit en conséquence s'analyser en une prise d'acte aux torts exclusifs de l'employeur produisant les effets d'un licenciement sans cause réelle et sérieuse.

Le jugement est donc infirmé de ce chef et en ses dispositions de débouté des demandes présentées par le salarié au titre des indemnité compensatrice de préavis, congés payés afférents, indemnité légale de licenciement et de dommages et intérêts pour licenciement sans cause réelle et sérieuse.

Sur les conséquence financières de la rupture du contat de travail

Concernant l'indemnité de préavis

L'article L.1234-5 du code du travail prévoit que l'indemnité de préavis correspond aux salaires et avantages que le salarié aurait perçus s'il avait accompli son travail jusqu'à l'expiration du préavis, indemnité de congés payés comprise.

Disposant d'une ancienneté de plus de 7 ans , M. A est bien fondé à percevoir une indemnité compensatrice de préavis égale à 2 mois de salaire, sur la base du salaire de référence de 1.707,38 euros brut, soit 3.414,77 euros.

Le jugement de débouté est infirmé sur ce point et cette somme fixée au passif de la société Transport C. Joseph.

Concernant l'indemnité légale de licenciement

Selon l'article R. 1234-2 du code du travail :

« L'indemnité de licenciement ne peut être inférieure aux montants suivants :

1° Un quart de mois de salaire par année d'ancienneté pour les années jusqu'à dix ans ;

2° Un tiers de mois de salaire par année d'ancienneté pour les années à partir de dix ans. »

En l'espèce, M. A a acquis une ancienneté de 7 ans et 6 mois, auxquels s'ajoutent 2 mois de préavis, soit 7 ans et 8 mois d'ancienneté à prendre en compte.

Le salaire de référence est de 1.707,38 euros brut.

En conséquence l'indemnité de licenciement due est par infirmation du jugement déféré de :
[(1 707,38 euros x ¼ x 7 ans)] + [(1 707,38 euros x ¼) x (8/12)] = 3 272,49 euros;

Cette somme est fixée au passif de la société Transport C. Joseph.

Concernant les dommages et intérêts

Conformément aux dispositions de l'article L.1235-3 du code du travail, M. A qui justifie d'une ancienneté de 7 ans et 8 mois peut prétendre à une indemnité pour licenciement sans cause réelle et sérieuse minimale de 3 mois et maximale de 8 mois de salaire brut.

Eu égard à son ancienneté, à son âge au moment du licenciement (40 ans), au montant de sa rémunération mensuelle brute retenue au titre d'un temps plein (1.707,38 euros) et de l'absence

de justificatifs sur sa situation postérieurement à la rupture du contrat de travail, il lui sera alloué la somme de 5.200 euros, par infirmation du jugement déféré.

Cette somme est fixée au passif de la société Transport C. Joseph.

Sur la remise des bulletins de paie et des documents de fin de contrat rectifiés

Le liquidateur judiciaire exerçant pendant toute la durée de la liquidation judiciaire les droits et actions du débiteur concernant son patrimoine par suite du dessaisissement de ce dernier de l'administration et de la disposition de ses biens, en assume les obligations et est tenu de remettre aux salariés les documents tels que bulletins de paie, attestation Assedic, ou certificat de travail.

L'appelant est fondé à solliciter la remise d'un bulletin de salaire rectifié en tenant compte de la requalification du contrat de travail à temps plein et en réintégrant les heures non rémunérées.

Le liquidateur de la société Transport C. Joseph devra également remettre à M. A les documents de fin de contrat conformes au présent arrêt.

Le prononcé d'une astreinte n'est pas justifié.

Sur la garantie de l'AGS CGEA de la Réunion

Le présent arrêt sera déclaré opposable à l'AGS CGEA de la Réunion dans la limite de sa garantie en l'absence de fonds disponibles et en application des articles L.3253-8, L.3253-17, L.3253-20 et D.3253-5 du code du travail et en l'absence de fonds disponibles.

Sur les dépens et les frais irrépétibles

Les dépens de première instance, sur lesquels le conseil de prud'hommes n'avait pas statué et ceux d'appel sont, en application de l'article 696 du code de procédure civile, mis à la charge de Me Bach, ès-qualités et pris en frais de liquidation judiciaire.

L'équité commande de condamner la SELARL Franklin Bach, en qualité de liquidateur de la société Transport C. Joseph au paiement de la somme de 3.000 euros au titre de l'article 700 du code de procédure civile.

PAR CES MOTIFS

La Cour, statuant publiquement par arrêt contradictoire mis à disposition au greffe, conformément à l'article 451 alinéa 2 du code de procédure civile, dans la limite de sa saisine:

Rejette les fins de non-recevoir tirées de la prescription et déclare les demandes recevables ;

Infirmes le jugement rendu par le conseil de prud'hommes de Saint-Denis de la Réunion le 4 juillet 2023 sauf en ce qu'il a débouté M. A de sa demande de dommages et intérêts pour remise tardive de salaires et du non versement d'une partie des congés payés ;

Statuant à nouveau des chefs infirmés et ajoutant :

Requalifie le contrat de travail à durée indéterminée à temps partiel de M. A en contrat de travail à durée indéterminée à temps complet ;

Dit que la démission de M. A s'analyse en une prise d'acte de la rupture du contrat de travail imputable aux manquements de la société Transport C. Joseph et a les effets d'un licenciement sans cause réelle et sérieuse ;

Fixe au passif de la SARL Transport C. Joseph , prise en la personne de la SELARL Franklin Bach ès qualités, les sommes de :

- 5.042, 73 euros brut de rappels de salaires au titre de la requalification du contrat de travail à temps partiel en contrat de travail à temps complet ;
- 504, 27 euros brut au titre des congés payés y afférents ;
- 2853,54 euros brut au titre des retenues pour absences ;
- 285,35 euros brut au titre des congés payés afférents ;
- 894,10 euros brut à titre d'indemnité compensatrice de congés payés ;
- 1.000 euros à titre de dommages et intérêts pour non-respect du temps de travail ;
- 10.244,30 euros d'indemnité pour travail dissimulé ;
- 3.414,77 euros brut à titre d'indemnité de préavis;
- 341,47 uros brut à titre d'indemnité de congés payés sur préavis,
- 3. 272,49 euros à titre d'indemnité légale de licenciement,
- 5. 200 euros de dommages et intérêts pour licenciement sans cause réelle et sérieuse,
- 3. 000 euros au titre de l'article 700 du code de procédure civile à hauteur de première instance et de cour ;

Enjoint à la SELARL Franckin Bach, ès-qualités, de remettre à M. A un bulletin de salaire et les documents de fin de contrat rectifiés conformément au présent arrêt ;

Rappelle que le jugement d'ouverture de la procédure collective emporte arrêt du cours des intérêts légaux et conventionnels, ainsi que de tous intérêts de retard et majorations,

Dit que le présent arrêt est opposable à l' AGS CGEA de la Réunion , dont la garantie sera due dans les limites légales et réglementaires en l'absence de fonds disponibles ;

Dit que les dépens d'appel seront pris en frais de la liquidation judiciaire.

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

LA GREFFIÈRE,

LA PRESIDENTE,