

CONSEIL DE PRUD'HOMMES  
DE SAINT-DENIS  
5, avenue André Malraux  
Champ Fleuri  
CS 81 027  
97495 SAINTE CLOTILDE CEDEX  
Tél: 0262 40 23 45

RÉPUBLIQUE FRANÇAISE  
AU NOM DU PEUPLE FRANÇAIS

JUGEMENT

N° RG F 22/00217 - N° Portalis  
DC27-X-B7G-BH6D

Mis à disposition le **01 Septembre 2023**,

en application des articles 450 à 453 du Code de Procédure  
Civile, par le bureau de jugement du Conseil de Prud'hommes  
de Saint-Denis.

SECTION Commerce

Monsieur B

AFFAIRE

B

(bénéficie d'une aide juridictionnelle Totale numéro  
2022/I du 12/04/2022 accordée par le bureau d'aide  
juridictionnelle de SAINT DENIS)  
Assisté de Me Laëtitia CHASSEVENT (Avocat au barreau de  
SAINT-PIERRE)

contre

S.A.R.L. TOP COURSE REUNION,  
S.A.S. PLEASE REUNION,  
DELEGATION UNEDIC-AGS CGEA  
DE LA REUNION, Me S

DEMANDEUR

liquidateur judiciaire de  
S.A.R.L. TOP COURSE REUNION,  
Me Stéphane HOAREAU mandataire  
liquidateur de S.A.S. PLEASE  
REUNION

S.A.R.L. TOP COURSE REUNION en la personne de son  
représentant légal

MINUTE n° 23/00157

S.A.S. PLEASE REUNION en la personne de son représentant  
légal

NOTIFIE LE : 01/09/2023  
à DEMANDEUR - DEFENDEURS

DELEGATION UNEDIC-AGS CGEA DE LA REUNION  
Centre d'Affaires CADJEE  
62 boulevard du Chaudron CS 410005, bureau 214, bâtiment C  
97490 SAINTE-CLOTILDE  
Absente

FORMULE EXÉCUTOIRE  
délivrée le : 01/09/2023  
à

Me Stéphane HOAREAU liquidateur judiciaire de S.A.R.L.  
TOP COURSE REUNION  
23 rue de Tourette  
97400 SAINT-DENIS  
Absent

Appel ou pourvoi  
n° \_\_\_\_\_  
du \_\_\_\_\_  
par demandeur ou défendeur

Me Stéphane HOAREAU mandataire liquidateur de S.A.S.  
PLEASE REUNION  
23 rue de Tourette  
97400 SAINT-DENIS  
Absent

Arrêt n° \_\_\_\_\_  
du \_\_\_\_\_

DEFENDEURS

### COMPOSITION DU BUREAU DE JUGEMENT

lors des débats à l'audience publique du 17 Février 2023, à l'issue de laquelle le Président a indiqué que le prononcé du jugement serait fait par mise à disposition.

Monsieur Idriss Yassin IBRAHIM, Président Conseiller (S)  
Monsieur Jérémie Jacob RICA, Assesseur Conseiller (S)  
Monsieur Nicolas Jean Bernard HOARAU, Assesseur Conseiller (E)  
Monsieur Jean Luc RAMASSAMY, Assesseur Conseiller (E)  
Assistés lors des débats de Madame Elise COUPLEZ, Greffier

### PROCEDURE :

M. B a saisi le Conseil le 07 Juin 2022.

Les parties ont été convoquées directement au bureau de jugement du 09 septembre 2023. Après mise en état, l'affaire a été renvoyée au bureau de jugement pour lequel les parties ont été convoquées en application des dispositions des articles R 1454-17 et 19 du Code du Travail.

A l'audience du 17 Février 2023, le Conseil a entendu les explications des parties et mis l'affaire en délibéré au 21 avril 2023 puis l'a prorogée au 07 juillet et 01 Septembre 2023

Les parties ont été avisées que le jugement serait mis à disposition.

\* \* \* \* \*

Par requête datée du 11 mai 2022 et introduite le 07 juin 2022 Monsieur B a saisi le Conseil de Prud'hommes de Saint-Denis pour contester son licenciement pour motif économique dirigé contre la SARL TOP COURSE NORD/SAS PLEASE REUNION/SELAS EGIGE/AGS

En application des articles L.1451-1 ; R.1452-2 ; R.1452-3 ; R.1452-4 du Code du travail, Monsieur B et la SARL TOP COURSE NORD/SAS PLEASE REUNION/SELAS EGIGE/AGS sont régulièrement convoqués en date du 20 juillet 2022 devant le Bureau de Jugement du 09 septembre 2022.

Les parties n'ayant pas concilié, l'affaire a été renvoyée au Bureau de Jugement du 18 novembre 2022 pour la mise en cause du liquidateur judiciaire et l'AGS puis au 17 février 2023 pour plaidoirie.

Par voie de conclusions écrites Monsieur B assisté par LA SARL LC avocat pris en la personne de Maître Laetitia CHASSEVENT, demande au Conseil de Prud'hommes de Saint-Denis de :

A titre principal

Fixer le salaire de référence de Monsieur B à 1.660,36 €

Juger que la SAS PLEASE REUNION et la SARL TOP COURSE NORD sont Co employeur de Monsieur B

Juger le licenciement économique de Monsieur B irrégulier

Fixer au passif solidaire de la SAS PLEASE REUNION et de la SARL TOP COURSE NORD à verser à Monsieur B les sommes suivantes :

- ▶ 1.000,00 € de dommages et intérêts au titre du versement tardif de la paie
- ▶ 3.320,72 € brut à titre de rappel de salaire
- ▶ 664,14 € à titre d'indemnité compensatrice de congé payés
- ▶ 3.000,00 € de dommages et intérêts pour non-paiement des heures supplémentaires
- ▶ 500,00 € de dommages et intérêts pour manquement à son obligation de fourniture de matériel
- ▶ 1.000,00 € de dommages et intérêts au titre des manquements de l'employeur à ses obligations en matière de représentation du personnel
- ▶ 1.000,00 € de dommages et intérêts au titre du manquement au compte personnel de formation
- ▶ 9.962,16 € de dommages et intérêts pour travail dissimulé
- ▶ 1.000,00 € de dommages et intérêts au titre du manquement à l'obligation en matière de visite d'information et de prévention
- ▶ 500,00 € de dommages et intérêts pour manquement à l'obligation d'information du salarié sur droits à portabilité
- ▶ 9.962,16 € de dommages et intérêts pour licenciement irrégulier
- ▶ 1.660,36 € d'indemnité compensatrice de préavis et 166,04 € de congés payés afférents
- ▶ 397,79 € d'indemnité légale de licenciement
- ▶ 2.000,00 sur le fondement de l'article 700 du Code de Procédure Civile et la loi du 10 juillet 1991, ainsi qu'aux entiers dépens

Enjoindre à la société PLEASE REUNION et la société TOP COURSE NORD de remettre à Monsieur B \_\_\_\_\_ :

- ▶ Les relevés de temps de travail là concernant sur l'application PLEASE
- ▶ Le suivie de géolocalisation là concernant sur l'application PLEASE

Ordonner et Fixer au passif solidaire de la SAS PLEASE REUNION et de la SARL TOP COURSE NORD de remettre et rectifier l'ensemble des bulletins de paie et document de fin de contrat conformément au jugement à intervenir sous astreinte de 50,00 € par jour de retard à compter de la notification du jugement

A titre subsidiaire

Juger le licenciement économique de Monsieur B \_\_\_\_\_ irrégulier

Fixer au passif de la SARL TOP COURSE NORD à verser à Monsieur B \_\_\_\_\_ les sommes suivantes :

- ▶ 1.000,00 € de dommages et intérêts au titre du versement tardif de la paie
- ▶ 3.320,72 € brut à titre de rappel de salaire
- ▶ 664,14 € à titre d'indemnité compensatrice de congé payés
- ▶ 3.000,00 € de dommages et intérêts pour non-paiement des heures supplémentaires
- ▶ 500,00 € de dommages et intérêts pour manquement à son obligation de fourniture de matériel

- ▶ 1.000,00 € de dommages et intérêts au titre des manquements de l'employeur à ses obligations en matière de représentation du personnel
- ▶ 1.000,00 € de dommages et intérêts au titre du manquement au compte personnel de formation
- ▶ 9.962,16 € de dommages et intérêts pour travail dissimulé
- ▶ 1.000,00 € de dommages et intérêts au titre du manquement à l'obligation en matière de visite d'information et de prévention
- ▶ 500,00 € de dommages et intérêts pour manquement à l'obligation d'information du salarié sur droits à portabilité
- ▶ 9.962,16 € de dommages et intérêts pour licenciement irrégulier
- ▶ 1.660,36 € d'indemnité compensatrice de préavis et 166,04 € de congés payés afférents
- ▶ 397,79 € d'indemnité légale de licenciement
- ▶ 2.000,00 sur le fondement de l'article 700 du Code de Procédure Civile et la loi du 10 juillet 1991, ainsi qu'aux entiers dépens

Ordonner à la SARL TOP COURSE NORD de remettre et rectifier l'ensemble des bulletins de paie et document de fin de contrat conformément au jugement à intervenir sous astreinte de 50,00 € par jour de retard à compter de la notification du jugement

A titre infiniment subsidiaire

Juger le licenciement économique de Monsieur B [ ] est sans cause réelle et sérieuse

Condamner solidairement la SAS PLEASE REUNION et Fixer au passif de la SARL TOP COURSE NORD à verser à Monsieur B [ ] les sommes suivantes :

- ▶ 1.660,36 € d'indemnité pour licenciement sans cause réelle et sérieuse
- ▶ 1.660,36 € d'indemnité compensatrice de préavis et 166,04 € de congés payés afférents
- ▶ 397,79 € d'indemnité légale de licenciement

A titre très infiniment subsidiaire

Juger le licenciement économique de Monsieur B [ ] est sans cause réelle et sérieuse

Fixer au passif de la SARL TOP COURSE NORD les sommes suivantes :

- ▶ 1.660,36 € d'indemnité pour licenciement sans cause réelle et sérieuse
- ▶ 1.660,36 € d'indemnité compensatrice de préavis et 166,04 € de congés payés afférents
- ▶ 397,79 € d'indemnité légale de licenciement

En tout état de cause

Ordonner l'exécution provisoire du jugement à intervenir

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

Débouter les défenderesses de l'ensemble de leurs demandes, fin et conclusions

Par note d'audience du 17 février 2023, le Bureau de Jugement a appelé l'affaire ou seule la partie demanderesse était présente, L'affaire a été retenue pour une mise à disposition le 21 avril 2023,

prorogé au 07 juillet 2023 puis au 1er septembre 2023.

## FAITS ET MOYENS DES PARTIES

Monsieur B [redacted] a été embauché par la SARL TOP COURSE NORD par contrat à durée indéterminée le 14 mai 2021 en qualité de livreur moyennant un salaire brut mensuel de 1.610,10 €, pour 156 heures de travail par mois.

Dès le début de la relation contractuelle en mai 2021 son salaire était payé avec du retard.

En date du 17 décembre 2021, la SARL TOP COURSE NORD s'expliquait sur les raisons du retard de paiement des salaires.

A compter du 19 jusqu'au 23 janvier 2022, puis du 1er au 14 février 2022, Il est en arrêt de travail pour maladie.

En date du 15 février 2022, la SARL TOP COURSE NORD demande un relevé d'identité bancaire et informe que la société fait l'objet d'une procédure collective.

En date du 02 mars 2022 la SARL TOP COURSE NORD informe l'ensemble du personnel qu'une réunion est prévue le 04 mars 2022 pour élire les Représentants du Personnel.

En date du 02 mars 2022, l'employeur ferme l'application mobile, qui permettait d'exercer l'activité.

Par lettre datée du 16 mars 2022 la SARL TOP COURSE NORD informe l'ensemble du personnel qu'une procédure de liquidation judiciaire est ouverte et un mandataire est désigné pour liquider la société.

Par lettre datée du 16 mars 2022, Monsieur B [redacted] est convoqué pour un entretien préalable au licenciement pour motif économique, fixé au 28/03/2022.

Par lettre datée du 30 mars 2022 Monsieur B [redacted] reçoit une lettre de licenciement conservatoire, dans l'attente de son acceptation du Contrat de Sécurisation Professionnelle (CSP), qu'il refusât.

En date du 30 avril 2022 le contrat de Monsieur B [redacted] est rompu à l'issue du délai de préavis d'un mois.

En date du 04 mai 2022 Monsieur B [redacted] est destinataire d'un bulletin de salaire groupé des mois de mars et avril 2022 de son attestation Pôle Emploi et de son certificat de travail, sauf pour le reçu pour solde de tout compte.

Monsieur B [redacted] compte une ancienneté de 11 mois.

La SARL TOP COURSE NORD au 1er janvier 2023 compte un effectif de plus de 50 salariés.

## **PRETENTIONS DU DEMANDEUR**

Qu'en préambule,

La SAS PLEASE REUNION a été créée le 18 septembre 2020, son activité a réellement commencé le 28 juillet 2020.

L'activité principale consiste mettre en relation des restaurateurs et des commerçants sur le territoire de la Réunion en utilisant la plateforme numérique " PLEASE ".

La SARL TOP COURSE NORD a été créée le 06 janvier 2021, son activité a réellement commencé le 13 novembre 2020.

L'activité principale consiste à assurer le transport routier de marchandises, de déménagement et/ou louer des véhicules avec ou sans chauffeur, de livrer des plis ou des colis à vélo, moto, voiture et fourgonnette appartenant à ses membres.

Dans le travail de tous les jours Monsieur B nous explique que :

La SAS PLEASE REUNION est une plateforme numérique qui fonctionne avec une application mobile qui permet de passer des commandes, via son application, ensuite l'information est transmise au prestataire qui assure la livraison soit la SARL TOP COURSE NORD.

C'est la SAS PLEASE REUNION qui réceptionne les bons de commandes, organise la livraison et communique au salarié le planning de livraison.

L'application était dotée d'un système de géolocalisation qui permettait de suivre les déplacements et de calculer les frais kilométriques.

En conclusion Monsieur B précise que La SAS PLEASE REUNION et la SARL TOP COURSE NORD avait un seul et unique dirigeant en la personne de Monsieur J et elles étaient complémentaires sur les moyens d'exploitation sachant que :

La SAS PLEASE REUNION était le support informatique (application mobile) qui gérait les commandes et les livraisons ;

La SARL TOP COURSE NORD était le moyen humain (Livres), qui avait en charge les interventions ;

Dès le mois de juillet 2021 les salaires étaient payés avec du retard et ce n'est que 17 décembre 2021 que Monsieur J s'expliquait sur les raisons du retard de paiement des salaires.

Le 20 janvier 2022, Monsieur J informe qu'une partie des salaires seraient payés le jour même et l'autre partie un autre jour.

Le 8 février 2022, Monsieur J informe que le salaire de janvier 2022 ne peut être payé avant le 14 février 2022.

Le 15 février 2022, Monsieur J demande un relevé d'identité bancaire.

Qu'il est toujours dans l'attente de certains salaires.

C'est dans ce contexte que Monsieur B demande au Conseil de Prud'hommes de Saint Denis de dire que son licenciement pour motif économique est sans cause réelle et sérieuse et de condamner la SARL TOP COURSE NORD à lui payer les demandes susvisées.

## **PRETENTIONS DES DEFENDEURS**

### **Pour la SELAS EGIDE Es qualité de liquidateur de la SARL TOP COURSE NORD et la SAS PLEASE REUNION**

Régulièrement convoquée en date du 23 juin 2020 par lettre recommandée avec accusé de réception, la SELAS EGIDE représentée par Maître Stéphane HOARAU ès qualité de liquidateur de la SARL TOP COURSE NORD était absente à l'audience du Bureau de Jugement du 17 février 2023.

### **Pour la SELAS EGIDE Es qualité de liquidateur de la SAS PLEASE REUNION**

Régulièrement convoquée en date du 23 juin 2020 par lettre recommandée avec accusé de réception, la SELAS EGIDE représentée par Maître Stéphane HOARAU ès qualité de liquidateur de la SAS PLEASE REUNION était absente à l'audience du Bureau de Jugement du 17 février 2023.

### **Pour l'AGS**

Régulièrement convoquée en date du 23 juin 2020 par courrier en recommandé avec accusé de réception, l'AGS informe le Conseil par lettre datée du 07 juillet 2020 et réceptionnée le 02/09/2020 qu'elle ne sera pas présente et non représentée à l'audience du bureau de jugement du 17/02/2023.

## **MOTIVATION**

### SUR L'EXISTENCE DU CO EMPLOI

Le co-emploi est une notion qui a été dégagée par la jurisprudence. Elle permet de reconnaître l'existence d'une situation dans laquelle un employé est sous la subordination de plusieurs employeurs en dépit d'un contrat de travail n'en désignant qu'un, et d'étendre les obligations d'une société mère à une autre entité que celle avec laquelle le contrat de travail a été conclu.

Qu'en l'espèce le contrat de Monsieur B [redacted] a été édité par la SARL TOP COURSE NORD et non la SAS PLEASE REUNION qui n'est que le support informatique qui gère les commandes en ligne.

Qu'en l'espèce Monsieur B [redacted] verse aux débats les bulletins de paie qui mentionnent le nom de son employeur la SARL TOP COURSE NORD

Qu'en l'espèce Monsieur B [redacted] verse aux débats les attestations de virement de la société la SARL TOP COURSE NORD.

Qu'en l'espèce Monsieur B [redacted] verse aux débats son certificat de travail qui atteste que la SARL TOP COURSE NORD est son employeur et non la SAS PLEASE REUNION.

Qu'en l'espèce tous les faisceaux d'indices indiquent que l'unique employeur de Monsieur J [redacted] est la SARL TOP COURSE NORD.

Qu'en conséquence le Conseil déclare qu'il n'existe aucun lien de co-emploi entre la SARL TOP COURSE NORD et la SAS PLEASE REUNION.

### SUR LE LICENCIEMENT ECONOMIQUE POUR LIQUIDATION JUDICIAIRE

Dans le cadre d'un licenciement pour liquidation judiciaire, le licenciement est un licenciement économique.

Le licenciement pour liquidation judiciaire doit respecter certaines règles pour être valable. Il entre dans le cadre du licenciement pour motif économique à procédure simplifiée (article L.1233-58 du Code du Travail) Le tribunal en charge de la liquidation judiciaire de l'entreprise désigne alors un juge-commissaire, un liquidateur judiciaire et un représentant des salariés.

Le liquidateur judiciaire agit à la place du gérant de l'entreprise et effectue toutes les démarches administratives et applique les règles suivantes :

- ▶ La consultation des représentants du personnel préalablement aux licenciements est obligatoire. Le procès-verbal de cette consultation doit être transmis à la DREETS (Directions régionales de l'économie, de l'emploi, du travail et des solidarités)
- ▶ Les notifications de licenciement par lettres recommandées avec accusé de réception sont envoyées aux salariés : la liquidation judiciaire justifie à elle seule un licenciement économique et suffit comme élément de motivation.
- ▶ Les documents de fin de contrat leur sont remis : attestation de l'employeur, certificat de travail, solde de tout compte...
- ▶ Les sommes dues aux salariés sont inscrites sur l'état des créances salariales : salaires, congés payés, préavis, indemnités....
- ▶ Le liquidateur judiciaire peut demander à l'AGS (Association de Garantie des Salaires) de payer l'intégralité des sommes dues aux salariés.

En matière d'indemnités de licenciement, les salariés bénéficient des mêmes droits que pour un licenciement économique classique à savoir :

- ▶ L'indemnité légale de licenciement ;
- ▶ L'indemnité compensatrice des congés payés ;

- ▶ L'indemnité compensatrice de préavis.

Qu'en l'espèce le Conseil déclare que Monsieur B a été licencié pour motif économique suite à la liquidation de la SARL TOP COURSE NORD, par jugement prononcé par le Tribunal Mixte de Commerce de Saint Denis de la Réunion en date du 16 février 2022 (pièce 20 demandeur).

A titre liminaire, il convient de relever qu'un licenciement pour motif économique dans le cadre d'une liquidation judiciaire la procédure se déroule selon la chronologie suivante :

- Jugement de liquidation judiciaire sans poursuite d'activité ou de fin de la période de maintien de l'activité du tribunal de commerce ;
- Consultation obligatoire du CSE (C. trav., art. L. 1233-58, II ; C. com., art. L. 641-4) : l'avis du CSE doit être rendu au plus tard dans les 12 jours de la décision du tribunal prononçant la liquidation ou, si le maintien provisoire de l'activité a été autorisé par le tribunal, dans les 12 jours suivant le terme de cette autorisation ;
- Si mise en œuvre d'un PSE, décision de validation ou d'homologation prise par la DEETS dans un délai de 4 jours à compter de la date de la dernière réunion du CSE.

En l'espèce la SARL TOP COURSE NORD n'a pas organisé les élections professionnelles au sein de son entreprise.

En l'espèce le Comité Social Économique (CSE) n'a pas été consulté, pourtant obligatoire, faute d'organisation des élections.

En l'espèce la SARL TOP COURSE NORD n'a pas mis en œuvre un Plan de Sauvegarde de l'Emploi (PSE) dans le cadre du licenciement d'au moins 10 salariés dans une entreprise d'au moins de 50 salariés.

Sur l'obligation de reclassement, Indépendamment du plan de sauvegarde, les obligations jurisprudentielles en matière de reclassement préalable à tout licenciement économique s'appliquent également à la situation du redressement ou liquidation judiciaire. Que l'obligation trouve cependant sa limite lorsque l'entreprise cesse son activité et n'appartient à aucun groupe, ce qui est le cas en l'espèce (Cass. soc., 15 déc. 2010, n° 09-42.795).

Les licenciements économiques prononcés en l'absence de validation ou d'homologation du PSE ou en dépit d'une décision défavorable ou en cas d'annulation d'une décision de validation ou d'homologation (quel que soit le motif d'annulation) sont considérés irréguliers. La sanction de la nullité des licenciements est écartée.

Il n'y a pas lieu à réintégration des salariés. Le juge octroie aux salariés une indemnité qui ne peut être inférieure aux salaires des 6 derniers mois (C. trav., art. L. 1233-58, II et L. 1235-10).

Cette indemnité est due quel que soit le motif d'annulation de la décision de validation ou d'homologation et, en l'absence de disposition expresse contraire, se cumule avec l'indemnité de licenciement (Cass. soc., 19 déc. 2018, n° 17-26.132, n° 1846 FS - P + B).

Ce régime dérogatoire a été jugé conforme à la Constitution (Cons. const., déc., 28 mars 2013, n° 2013-299 QPC : JO, 30 mars).

En l'espèce le Conseil déclare que la SARL TOP COURSE NORD n'a pas respecté la procédure relative au licenciement pour motif économique dans le cadre d'une liquidation judiciaire d'au moins 10 salariés dans une entreprise d'au moins de 50 salariés.

En l'espèce le Conseil déclare que la SARL TOP COURSE NORD a volontairement mis Monsieur B dans l'impossibilité de travailler en désactivant l'application PLEASE REUNION, en le privant de son droit à bénéficier des moyens mis à sa disposition dans le cadre d'un licenciement pour motif économique (défaut de reclassement, pas de consultation obligatoire du CSE, pas de mise en place du PSE, privation des indemnités de licenciement).

En l'espèce le Conseil déclare que la SARL TOP COURSE NORD a violé les textes susvisés, qu'il convient de réparer.

En conséquence le Conseil déclare que le licenciement de Monsieur B [redacted] pour motif économique dans le cadre d'une liquidation judiciaire est un licenciement irrégulier.

### SUR LES DOMMAGES ET INTERÊTS POUR LICENCIEMENT IRREGULIER

Le Conseil ayant déclaré que le licenciement de Monsieur B [redacted] pour motif économique dans le cadre d'une liquidation judiciaire est un licenciement irrégulier.

En l'espèce Monsieur B [redacted] réclame la somme de 9.962,16 € à titre des dommages et intérêts pour licenciement irrégulier.

Le Conseil ayant fixé le salaire brut mensuel à 1.660,36 €.

En l'espèce le Conseil fait droit à Monsieur B [redacted] de 6 mois de salaire sur la base de 1.660,36 € de salaire brut par mois.

En conséquence le Conseil alloue à Monsieur B [redacted] la somme de 9.962,16 € à titre des dommages et intérêts pour licenciement irrégulier.

### SUR L'INDEMNITE COMPENSATRICE DE PREAVIS ET LES CONGES Y AFFERENTS

Le Conseil ayant déclaré que le licenciement de Monsieur B [redacted] pour motif économique dans le cadre d'une liquidation judiciaire est un licenciement irrégulier.

La rupture du contrat décidée par l'employeur est un licenciement (cass. soc. 13 décembre 2007, n° 06-44004, BC V n° 207). Le salarié a donc droit à l'indemnité de préavis.

Au terme de l'article L. 1234-1 du code du travail " Lorsque le licenciement n'est pas motivé par une faute grave, le salarié a droit :

1° S'il justifie chez le même employeur d'une ancienneté de services continus inférieure à six mois, à un préavis dont la durée est déterminée par la loi, la convention ou l'accord collectif de travail ou, à défaut, par les usages pratiqués dans la localité et la profession ;

2° S'il justifie chez le même employeur d'une ancienneté de services continus comprise entre six mois et moins de deux ans, à un préavis d'un mois ;

3° S'il justifie chez le même employeur d'une ancienneté de services continus d'au moins deux ans, à un préavis de deux mois.

Toutefois, les dispositions des 2° et 3° ne sont applicables que si la loi, la convention ou l'accord collectif de travail, le contrat de travail ou les usages ne prévoient pas un préavis ou une condition d'ancienneté de services plus favorable pour le salarié "

Monsieur B [redacted] au jour de la rupture avait une ancienneté de 11 mois dans l'entreprise, et a donc droit à une indemnité de préavis égale à 1 mois de salaire.

Le Conseil ayant fixé le salaire brut mensuel à 1.660,36 €.

En l'espèce le Conseil constate que Monsieur B [redacted] a droit à la somme de 1.660,36 € au titre de l'indemnité de préavis.

En conséquence le Conseil alloue à Monsieur B [redacted] la somme de 1.660,36 € au titre de l'indemnité de préavis et 166,04 € au titre des congés payés y afférents.

### SUR L'INDEMNITE LEGALE DE LICENCIEMENT

Le Conseil ayant déclaré que le licenciement de Monsieur B [redacted] pour motif économique dans le cadre d'une liquidation judiciaire est un licenciement irrégulier.

Au terme de l'article L.1234-9 du code du travail " Le salarié titulaire d'un contrat de travail à durée indéterminée, licencié alors qu'il compte 8 mois d'ancienneté ininterrompus au service du même employeur, a droit, sauf en cas de faute grave, à une indemnité de licenciement.

Les modalités de calcul de cette indemnité sont fonction de la rémunération brute dont le salarié bénéficiait antérieurement à la rupture du contrat de travail. Ce taux et ces modalités sont

déterminés par voie réglementaire ".

En l'espèce Monsieur B \_\_\_\_\_ au jour de la rupture avait une ancienneté de 11 mois et l'entreprise compte plus de 50 salariés.

Le Conseil ayant fixé le salaire brut mensuel à 1.660,36 €.

En l'espèce Monsieur B \_\_\_\_\_ réclame la somme de 536,16 € au titre de l'indemnité légale de licenciement.

En conséquence le Conseil alloue à Monsieur B \_\_\_\_\_ la somme de 536,16 € au titre de l'indemnité légale de licenciement.

#### SUR LES DOMMAGES ET INTERÊTS POUR PAIEMENT TARDIF DES SALAIRES

Monsieur B \_\_\_\_\_ réclame la somme de 1.000,00 € à titre des dommages et intérêts pour paiement tardif des salaires.

Le salaire est payé une fois par mois pour les salariés mensualisés ; (C. trav., art. L. 3242-1) à intervalle régulier, La règle du paiement périodique du salaire est considérée comme une règle d'ordre public qu'il n'est pas possible d'y déroger, même par accord entre l'employeur et le salarié.

Monsieur B \_\_\_\_\_ fait valoir que les salaires étaient virés très tardivement, jamais en fin de mois.

En l'espèce Monsieur B \_\_\_\_\_ déclare que les salaires du mois de :

- Novembre 2021 (1.309,57 €) versé le 15 décembre 2021 et 351,64 € versé le 03 janvier

En l'espèce Monsieur B \_\_\_\_\_ verse aux débats 2 mails en date du 12 et 19 janvier 2022, pour réclamer ses salaires, que l'employeur n'a pas daigné répondre (pièce 14 et 16 du demandeur).

En l'espèce Monsieur B \_\_\_\_\_ verse aux débats un message de son employeur confirmant que le salaire de janvier 2022 ne sera pas payé avant le 14 février 2022.

La règle est que les salariés doivent être payés au minimum selon la périodicité suivante soit une fois par mois pour les salariés mensualisés (C. trav., art. L. 3242-1).

Le salaire présente un caractère alimentaire évident car destiné à couvrir les besoins du salarié et de sa famille. Sa protection est donc une nécessité.

En l'espèce le Conseil déclare que le paiement tardif des salaires, peu importe les raisons est qualifié de faute grave par la Cour de Cassation.

Par application combinée des articles 1353 du code civil et L. 1221-1 du code du travail, la charge de la preuve du paiement du salaire repose sur l'employeur, lorsqu'il est attiré en justice par son salarié sur une demande de paiement de rémunération. Il appartient à l'employeur de prouver le paiement du salaire qu'il invoque (Cass. soc., 7 juill. 2015, n° 14-11.580 Cass. soc., 6 nov. 2019, n° 18-17.928 Cass. soc., 12 janv. 2022, n° 20-14.696).

En l'espèce le Conseil dit que la SARL TOP COURSE NORD n'a pas rempli ses obligations contractuelles en matière de versement régulier des salaires.

En l'espèce Monsieur B \_\_\_\_\_ verse aux débats de nombreux rejets de prélèvement auprès de ses débiteurs, faute d'être payé régulièrement dans le versement de ses salaires (pièces 50, 51, 52 et 53 du demandeur).

En conséquence le Conseil alloue à Monsieur B \_\_\_\_\_ la somme de 1.000,00 € à titre des dommages et intérêts pour paiement tardif des salaires.

#### SUR LE RAPPEL DE SALAIRE ET DES CONGES Y AFFERENTS

Sur le rappel de salaire de février et mars 2022

Monsieur B fait valoir qu'il n'a pas reçu les salaires de février et mars 2022 correspondant aux sommes suivantes :

- Février 2022, soit 1.660,36 € brut
- Mars 2022, soit 1.660,36 € brut

Pour un montant total de 3.320,72 € brut.

En l'espèce l'employeur étant absent pendant toute la durée de la procédure ne rapporte pas la preuve d'un quelconque versement de salaire.

En l'espèce Monsieur B, malgré ses nombreuses relances n'a pu obtenir le versement des salaires pour la période de février et mars 2022.

En conséquence le Conseil alloue à Monsieur B la somme de 3.320,72 € bruts au titre de rappel de salaire pour le mois de février et mars 2022 et 332,07 € de congés payés y afférents.

### SUR L'INDEMNITE COMPENSATRICE DE CONGES PAYES

Aux termes de l'article 3141-28 du code du travail qui dispose : " Lorsque le contrat de travail est rompu avant que le salarié ait pu bénéficier de la totalité du congé auquel il avait droit, il reçoit, pour la fraction de congé dont il n'a pas bénéficié, une indemnité compensatrice de congé déterminée d'après les articles L. 3141-24 à L. 3141-27.

L'indemnité est due que cette rupture résulte du fait du salarié ou du fait de l'employeur.

Cette indemnité est également due aux ayants droit du salarié dont le décès survient avant qu'il ait pris son congé annuel payé. L'indemnité est versée à ceux des ayants droit qui auraient qualité pour obtenir le paiement des salaires arriérés "

En l'espèce Monsieur B réclame la somme de 664,14 € à titre d'indemnité compensatrice de congé payés correspondant à 10 jours d'acquisition non pris au jour de la rupture.

En l'espèce Monsieur B verse aux débats un décompte de ses salaires pour la période du 1er janvier au 30 avril 2022, que l'employeur n'a pas versé.

En l'espèce l'employeur étant absent pendant toute la durée de la procédure n'est pas venue contester la demande relative au paiement des 10 jours de congés payés acquis.

En l'espèce le Conseil fixe le salaire brut mensuel à 1.660,36 €.

Qu'en l'espèce le Conseil fait droit à Monsieur B la somme de  $1.660,36 \times 4 = 6.641,44 / 10\% = 664,14$  €.

En conséquence le Monsieur B la somme de 664,14 € à titre d'indemnité compensatrice de congé payés.

### SUR LES HEURES SUPPLEMENTAIRES

Les heures supplémentaires sont des heures de travail accomplies au-delà de la durée légale du travail ou de la durée considérée comme équivalente (c. trav. art. L. 3121-28).

En cas de litige relatif à l'existence ou au nombre d'heures de travail effectuées, la charge de la preuve est partagée entre l'employeur et le salarié (c. trav. art. L. 3171-4). Devant les juges, il y a 3 étapes :

-le salarié présente des éléments à l'appui de sa demande ;

-l'employeur y répond avec ses propres éléments, de nature à justifier les horaires effectivement réalisés par le salarié (cass. soc. 10 mai 2007, n° 05-45932, BC V n° 71) ;

-le juge tranche au vu de l'ensemble des éléments, après avoir ordonné les mesures d'instruction qu'il estime utiles, si c'est nécessaire (cass. soc. 18 mars 2020, n° 18-10919 FPPBR).

En l'espèce Monsieur B \_\_\_\_\_ réclame la somme de 3.000,00 € à titre des dommages et intérêts pour non-paiement des heures supplémentaires.

En l'espèce pendant toute la durée de la relation contractuelle, Monsieur B \_\_\_\_\_ reproche à son employeur d'avoir modifié ses horaires de travail à plusieurs reprises de façon unilatérale, d'avoir effectué des heures supplémentaires sans la contrepartie financière.

En l'espèce Monsieur B \_\_\_\_\_ fait valoir que son employeur ne respectait pas les heures de travail conclues contractuellement depuis son embauche.

Qu'à l'appui de ses allégations, Monsieur B \_\_\_\_\_ ne rapporte aucun élément au dossier prouvant les heures supplémentaires.

En conséquence le Conseil déboute Monsieur B \_\_\_\_\_ de ce chef de demande.

### SUR L'UTILISATION DES OUTILS PERSONNELS DU SALARIE

Par " matériel ", il faut entendre tous les outils, équipements et moyens que l'entreprise va mettre à la disposition de ses salariés pour les besoins de leurs missions. Ce matériel pourra aussi bien être un téléphone portable, un ordinateur, des équipements de protection (EPI), de l'outillage ou des vêtements particuliers et bien sûr un véhicule.

En l'espèce Monsieur B \_\_\_\_\_ a été embauché par la SARL TOP COURSE NORD en qualité de livreur.

Pour les besoins de l'entreprise Monsieur B \_\_\_\_\_ utilisait son véhicule personnel pour effectuer les livraisons et en contrepartie l'employeur versait des indemnités kilométriques qui incluaient les dépenses suivantes : carburants, huile, usure des pneus.

En l'espèce Monsieur B \_\_\_\_\_ fait valoir qu'il utilisait son téléphone personnel pour exécuter son travail, c'est à ce titre qu'il réclame des dommages et intérêts pour des manquements à ses obligations de fourniture de matériel en l'occurrence un téléphone professionnel.

au regard de la diversité des entreprises, il n'y a pas de liste des équipements que l'employeur doit impérativement fournir à ses salariés. Il faut donc apprécier la question au regard de 2 formes d'obligations qu'ils ont :

la première : c'est à l'entreprise de fournir les moyens nécessaires pour exercer la mission

la seconde : l'entreprise est responsable de la santé et de la sécurité de son personnel.

A partir de ce postulat, c'est donc à l'employeur que revient la tâche d'apprécier ce qu'il estime être nécessaire et indispensable pour l'exercice du métier.

Qu'en l'espèce l'activité principale de la SARL TOP COURSE NORD était de fournir les moyens humains, à savoir Monsieur B \_\_\_\_\_ qui devait utiliser l'application PLEASE sur son téléphone personnel pour prendre les commandes et de les livrer aux clients en utilisant le GPS dont l'abonnement du salarié n'a pas l'objet d'un remboursement quelconque.

En l'espèce le Conseil déclare que la SARL TOP COURSE NORD avait l'obligation de fournir un téléphone professionnel à Monsieur B \_\_\_\_\_ pour l'exercice de ses missions.

En l'espèce l'employeur étant absent pendant toute la durée de la procédure ne rapporte pas la preuve qu'il a fourni un téléphone professionnel à Monsieur B \_\_\_\_\_ dans le cadre de la relation contractuelle.

En conséquence le Conseil alloue à Monsieur B \_\_\_\_\_ la somme de 500,00 € à titre des dommages et intérêts pour manquement à son obligation de fourniture de matériel.

### SUR L'ABSENCE DE REPRESENTATION DU PERSONNEL

La mise en place d'un CSE est obligatoire dans les entreprises de 11 salariés et plus si cet effectif\* a été atteint pendant 12 mois consécutifs (c. trav. art. L. 1111-2, L. 1251-54 et L. 2311-2 ; " Comité social et économique : 117 questions-réponses ", janvier 2020, Q/R 19).

En l'absence de CSE, dès lors que les effectifs requis sont atteints, l'employeur doit engager tous les 4 ans le processus électoral en informant les salariés de l'organisation des élections et en invitant les syndicats à négocier le protocole d'accord préélectoral (c. trav. art. L. 2314-33 et L. 2314-34). En cas de renouvellement du mandat du CSE, l'employeur doit engager le processus électoral avant la fin des mandats.

L'employeur est tenu de déclencher le processus électoral en vue de l'élection du CSE dès lors que :

- le seuil requis de 11 salariés est atteint ;
- les mandats des représentants du personnel arrivent à terme ;
- un syndicat ou un salarié en fait la demande en l'absence de CSE ;
- une unité économique et sociale\* (UES) a été reconnue entre des entreprises juridiquement distinctes ;
- les conditions d'une élection partielle sont remplies.

Pour ce faire, l'employeur doit informer les salariés de l'organisation des élections et inviter les syndicats à négocier le PAP.

L'employeur doit respecter ces deux obligations, qu'il s'agisse d'une première élection de CSE ou de son renouvellement (c. trav. art. L. 2314-4 et L. 2314-5).

En l'espèce le Conseil déclare que dès sa création la SARL TOP COURSE NORD et à ce jour l'effectif était supérieur à 50 salariés, attesté par les salariés lors de la plaidoirie du 17 février 2023.

En l'espèce par mail daté du 2 mars 2023 la SARL TOP COURSE NORD procède à l'élection du représentant du personnel en convoquant les salariés le vendredi 4 mars 2023 à 10H00 afin de nommer ce représentant, en la personne de Monsieur L

En l'espèce le Conseil déclare que pour les besoins de la cause la SARL TOP COURSE NORD a violé les textes susvisés en matière de procédure de mise en place d'un CSE au sein de la structure.

L'employeur qui omet de prendre l'initiative des élections, en méconnaissance de ses obligations légales, commet un délit d'entrave sanctionné par un an d'emprisonnement et 7500 € d'amende (c. trav. art. L. 2317-1).

L'employeur engage sa responsabilité civile.

Un syndicat peut demander des dommages et intérêts s'il prouve l'existence et l'étendue d'un préjudice susceptible d'être réparé (cass. soc. 7 mai 2002, n° 00-60282, BC V n° 149 ; cass. soc. 22 juin 2005, n° 04-60396 D).

Tout salarié peut également demander réparation dès lors que l'employeur n'est pas en mesure de fournir un procès-verbal de carence (cass. soc. 17 octobre 2018, n° 17-14392 FSPB ; cass. soc. 8 janvier 2020, n° 18-20591 D). Pour obtenir réparation, le salarié n'a pas à justifier d'un préjudice. En effet, l'employeur qui néglige de mettre en place les institutions représentatives commet une faute qui cause nécessairement un préjudice au salarié, tenant à la privation d'une possibilité de représentation et de défense de ses intérêts (cass. soc. 17 mai 2011, n° 10-12852, BC V n° 108 ; cass. soc. 15 mai 2019, n° 17-22224 D).

En l'espèce Monsieur B fait valoir que son employeur a failli à ses obligations en matière d'organisation des élections professionnelles et s'estime lésé dans la défense de ses droits.

Qu'à ce titre il réclame des dommages et intérêts pour des manquements à ses obligations en matière de représentation du personnel.

Qu'en effet la liquidation judiciaire a causé un préjudice à Monsieur B du fait que si le CSE avait été mise en place, l'employeur devait consulter le CSE composé de 5 titulaires et 5 suppléants et non d'1 élu, qu'il pouvait faire appel à un expert-comptable

En l'espèce la demande de dommages et intérêts au titre du manquement à ses obligations en

matière de représentation du personnel est recevable.

En conséquence le Conseil alloue à Monsieur B la somme de 1.000,00 € au titre du manquement à ses obligations en matière de représentation du personnel.

### SUR LE COMPTE PERSONNEL DE FORMATION

L'employeur participe à l'abondement au compte personnel de formation du salarié dans quatre cas de figure :

- Un accord collectif est passé au niveau de l'entreprise, de la branche ou de l'interprofessionnel. Il règlemente le droit à la formation du salarié. L'employeur a l'obligation de respecter les critères posés par l'accord pour répartir l'abondement aux formations disponibles via le CPF des salariés.

- Lorsque les droits CPF sont insuffisants pour suivre une formation, le salarié peut s'adresser à un conseiller en évolution professionnelle et bénéficier gratuitement de son aide. Il peut également s'adresser à son employeur ou à sa direction des ressources humaines pour bénéficier d'un abondement à cette formation.

- Si un salarié est licencié suite au refus d'une modification de son contrat de travail résultant de l'application d'un accord de performance collective, il bénéficie d'un abondement à son CPF par son employeur de de 3 000 € minimum.

- Dans les entreprises comptant au minimum 50 salariés, l'employeur peut être sanctionné s'il n'a pas réalisé l'entretien professionnel prévu tous les 2 ans, et que le salarié n'a pas bénéficié, au cours des 6 dernières années, d'au moins une action de formation non obligatoire. À ce titre, le CPF du salarié est crédité de 3 000 € complémentaires.

Il existe ainsi trois types d'abondement au CPF par l'employeur : l'abondement conventionnel, l'abondement en droits complémentaires, et l'abondement correctif au CPF.

En l'espèce Monsieur B réclame des dommages et intérêts pour des manquements au Compte personnel de Formation (CPF).

En l'espèce Monsieur B verse au débat un extrait de "moncompteformation.gouv.fr" indiquant que pour la période du 1er janvier au 30 avril 2023, son employeur n'a effectué aucun abondement.

En l'espèce le Conseil déclare qu'en cas de manquement obligatoire de la part de l'employeur pour l'alimentation du CPF, l'employeur ne peut être sanctionné que par " l'abondement correctif au CPF " et non par des dommages et intérêts.

En l'espèce " l'abondement correctif au CPF " expose que lorsque l'employeur ne respecte pas ses obligations liées au compte personnel de formation, il peut être sanctionné. Cette sanction prend la forme d'un abondement correctif au CPF.

L'employeur a l'obligation d'organiser un entretien professionnel particulier tous les deux ans. Il doit être l'occasion de dresser l'état des lieux récapitulatif du parcours professionnel du salarié.

Lors de cet entretien, les points suivants sont vérifiés :

- Les entretiens professionnels organisés tous les deux ans ont bien eu lieu sur la période passée

- Le salarié a suivi au moins une formation en six ans qui est :

- 1 une formation certifiante ou
- 2 une validation des acquis d'expérience (VAE)

- Le salarié a bénéficié d'une progression salariale ou professionnelle

Dans les entreprises d'au moins 50 salariés, l'employeur, s'il n'a pas respecté ses obligations, doit verser un abondement correctif au CPF de 3000 euros, géré par la Caisse des Dépôts et

Consignation au profit du salarié lésé.

Le salarié est informé de ce versement.

En l'espèce le Conseil déclare que la demande de dommages et intérêts est sans objet.

En conséquence le Conseil déboute Monsieur B de ce chef de demande.

### SUR LE TRAVAIL DISSIMULE

Le travail dissimulé est interdit et sanctionné. On distingue la dissimulation d'activité (impliquant une présomption de travail dissimulé) et la dissimulation d'emploi salarié (c. trav. art. L. 8221-1 ; fiche pratique URSSAF " Les risques du travail dissimulé ", [www.urssaf.fr](http://www.urssaf.fr)).

La publicité visant à favoriser, en toute connaissance de cause, le travail dissimulé est également interdite et passible de sanctions. Il en est de même pour le recours volontaire, directement ou par personne interposée, aux services de celui qui exerce une activité de travail dissimulé (c. trav. art. L. 8221-1).

Est réputé travail dissimulé par dissimulation d'emploi salarié le fait pour l'employeur de se soustraire intentionnellement à l'accomplissement (c. trav. art. L. 8221-5 ; cass. soc. 23 octobre 2013, n° 12-13899 D) :

-de certaines formalités telle que la déclaration préalable à l'embauche\* (cass. civ. 2e ch., 10 octobre 2013, n° 12-26123, BC II n° 188 ; cass. civ., 2e ch., 21 septembre 2017, n° 16-22307 D), la remise des bulletins de paie avec mention du nombre d'heures de travail réellement accomplies ;

-des déclarations relatives aux salaires ou aux cotisations sociales auprès des organismes de recouvrement des contributions et cotisations sociales ou de l'administration fiscale.

La dissimulation peut n'être que partielle, notamment lorsque figure sur le bulletin de paie un nombre d'heures de travail inférieur à celui réellement effectué.

L'omission doit être volontaire pour qu'il y ait travail dissimulé (cass. soc. 24 mars 2004, n° 01-43875, BC V n° 96 ; cass. soc. 23 mai 2012, n° 11-20638 D).

Le caractère intentionnel de l'omission de déclaration à l'URSSAF ne peut pas être écarté au motif que l'employeur rencontre des difficultés financières pour s'acquitter de ces cotisations (cass. soc. 21 mai 2014, n° 13-14088 D). De même, un employeur allemand implanté depuis plus de 20 ans en France ne peut pas faire valoir sa méconnaissance de la législation française relative à la déclaration préalable à l'embauche pour systématiquement déclarer des salariés après la période d'essai (cass. crim. 20 janvier 2015, n° 14-80532, B. crim. n° 19).

En l'espèce Monsieur B fait valoir que son employeur a commis des manquements relatifs aux retards et au paiement des salaires, au refus du repos hebdomadaire, à l'absence de paiement de son indemnité de congé payés et l'absence de preuve concernant le versement des cotisations sociales y afférent aux salaires non payés.

En l'espèce le Conseil ayant déclaré que la SARL TOP COURSE NORD étant absent pendant toute la durée de la procédure ne rapporte aucune preuve dans l'exécution de ses obligations

En l'espèce le Conseil déclare que le travail dissimulé par dissimulation d'emploi salarié est caractérisé, que la demande de dommages et intérêts est recevable.

En l'espèce le salarié auquel un employeur a eu recours sans être déclaré a droit, en cas de rupture de la relation de travail, à une indemnité forfaitaire égale à 6 mois de salaire, à moins que l'application d'autres règles légales ou conventionnelles ne conduise à une solution plus favorable (c. trav. art. L. 8223-1 ; cass. soc. 26 novembre 2015, n° 14-17976 D).

Cette indemnisation est due quel que soit le mode de rupture du contrat de travail (cass. soc. 7 novembre 2006, n° 05-40197, BC V n° 328).

En conséquence le Conseil alloue à Monsieur B la somme de 9.962,16 € de dommages et intérêts pour travail dissimulé.

## SUR L'ABSENCE DE VISITE D'INFORMATION ET DE PREVENTION

C'est une visite d'information et de prévention obligatoire (VIP) que tout salarié nouvellement embauché doit être soumis dans les 3 mois qui suivent la prise effective de son poste de travail (c. trav. art. L. 4624-1 et R. 4624-10). Il en est de même pour un contrat à durée déterminée même de courte durée (c. trav. art. R. 4625-1 ; cass. soc. 11 juillet 2012, n° 11-11709 D).

L'absence, à l'embauche, d'une VIP ou d'un examen médical d'aptitude cause nécessairement un préjudice au salarié. Celui qui en est privé peut réclamer des dommages-intérêts. Le défaut de visite d'information et de prévention obligatoire ou d'examen peut justifier également une prise d'acte de la rupture de son contrat par le salarié.

En l'espèce Monsieur B fait valoir qu'il n'a pas bénéficié de la visite d'information et de prévention obligatoire suivant les 3 mois depuis son embauche soit à compter du 14 août 2021.

En l'espèce le Conseil déclare que la SARL TOP COURSE NORD ne rapporte aucune preuve de la visite d'information et de prévention obligatoire concernant Monsieur B

En l'espèce Monsieur B est en droit de demander des dommages-intérêts pour défaut de visite d'information et de prévention obligatoire.

En conséquence le Conseil alloue à Monsieur B la somme de 1.000,00 € de dommages et intérêts pour défaut de visite d'information et de prévention obligatoire.

## SUR LE NON-RESPECT DES DROITS A LA PORTABILITE

Monsieur B fait grief à l'employeur qu'il n'a pas reçu la notice d'information relative aux conditions d'applications de la portabilité lors de la rupture du contrat de travail.

En l'espèce l'article 14 de l'Accord National Interprofessionnel sur la Modernité du Travail du 11 janvier 2008 relatif au défaut d'information sur la portabilité, ne mentionne aucune obligation spécifique d'information n'incombant à l'employeur.

En outre l'article 1er de l'avenant n°3 du 18 mai 2009 à l'Accord National Interprofessionnel du 11 janvier 2008 sur la Modernisation du Marché du Travail est venue modifier l'article 14 de cet accord, qui prévoit que l'employeur est tenu de satisfaire à son obligation d'informer le salarié en remettant à ce dernier une notice d'information qui, fournie par l'organisme assureur, mentionne les conditions d'application de la portabilité de ses droits (" La notice d'information, prévue par les textes en vigueur, fournie par l'organisme assureur, et remise au salarié par l'employeur, mentionnera les conditions d'application de la portabilité")-(Cass.Soc. du 20 novembre 2013, n°12-21.999).

En l'espèce le Conseil déclare qu'en l'absence d'une contestation sérieuse la SARL TOP COURSE NORD ne rapporte aucune preuve de remise de la notice d'information relative aux conditions d'applications de la portabilité.

En l'espèce Monsieur B est en droit de demander des dommages-intérêts pour défaut de remise de la notice d'information relative aux conditions d'applications de la portabilité.

En conséquence le Conseil alloue à Monsieur B la somme de 500,00 € de dommages et intérêts pour manquement à son obligation d'information du salarié sur ses droits à portabilité.

## SUR L'ARTICLE 700 DU CODE DE PROCEDURE CIVILE

Vu l'article 700 du Code de Procédure Civile

Attendu qu'un Conseil de Prud'hommes, par une argumentation non dénuée d'intérêt, le soutenait après avoir relevé que " pour que les droits du salarié soient reconnus, il a dû engager une procédure prud'homale et que des frais relatifs à celle-ci sont bien liés à la rupture du contrat ".

Attendu que la Cour de Cassation stoppe nette une telle analyse, en précisant que les frais admis au titre de l'article 700 représentent des sommes " nées d'une procédure judiciaire et ne sont pas dues en exécution du contrat de travail ". L'AGS ne peut donc être condamnée à garantir de tels frais (Cass. Soc., 2 mars 1999, no 97-40.044).

En l'espèce la SARL TOP COURSE NORD a été liquidée.

En l'espèce l'AGS ne garantit pas les frais irrépétibles.

En conséquence le Conseil déboute Monsieur B \_\_\_\_\_ de ce chef de demande.

### SUR LES DEPENS

Vu l'article 695 du Code de Procédure Civile

Les dépens qui sont nés d'une procédure judiciaire, ne sont pas une créance résultant du contrat de travail.

En l'espèce la SARL TOP COURSE NORD a été liquidée.

En conséquence l'AGS ne garantit pas les dépens.

### **PAR CES MOTIFS**

Le Conseil après en avoir délibéré conformément à la loi, statuant publiquement par jugement mis à disposition au greffe, réputé contradictoire en premier ressort.

**DIT** que le licenciement de Monsieur B \_\_\_\_\_ pour motif économique dans le cadre d'une liquidation judiciaire est un licenciement irrégulier.

**FIXE** la créance de Monsieur B \_\_\_\_\_ aux sommes de :

- ▶ 1.000,00 € de dommages et intérêts au titre du versement tardif de la paie
- ▶ 3.320,72 € brut à titre de rappel de salaire
- ▶ 664,14 € à titre d'indemnité compensatrice de congés payés
- ▶ 500,00 € de dommages et intérêts pour manquement à son obligation de fourniture de matériel
- ▶ 1.000,00 € de dommages et intérêts au titre des manquements de l'employeur à ses obligations en matière de représentation du personnel
- ▶ 9.962,16 € de dommages et intérêts pour travail dissimulé
- ▶ 1.000,00 € de dommages et intérêts au titre du manquement à l'obligation en matière de visite d'information et de prévention
- ▶ 500,00 € de dommages et intérêts pour manquement à l'obligation d'information du salarié sur droits à portabilité
- ▶ 9.962,16 € de dommages et intérêts pour licenciement irrégulier
- ▶ 1.660,36 € d'indemnité compensatrice de préavis et 166,04 € de congés payés afférents
- ▶ 397,79 € d'indemnité légale de licenciement

**DEBOUTE** Monsieur B \_\_\_\_\_ du surplus de ses demandes.

**ORDONNE** l'exécution provisoire.

**ORDONNE** l'inscription de ces créances sur l'état des créances de la la SARL TOP COURSE NORD.

**ORDONNE** la SELAS EGIDE ès qualité mandataire liquidateur d'inscrire les sommes dues à Monsieur B \_\_\_\_\_ sur l'état des créances de la SARL TOP COURSE NORD en la personne de son représentant légal.

**ORDONNE** la SELAS EGIDE ès qualité mandataire liquidateur de la SARL TOP COURSE NORD à remettre à Monsieur B les bulletins de paie de janvier à avril 2022, l'attestation Pôle Emploi dûment rectifiés avec mention des salaires bruts conformes au jugement à compter du huitième jour de la mise à disposition présent jugement, sous astreinte de 50,00 € par jour de retard pour l'ensemble des documents.

**ORDONNE** à l'AGS de garantir les fonds et dit que les sommes sollicitées lui seront opposables à L'AGS-DEPARTEMENT DE LA REUNION en qualité de gestionnaire de L'AGS dans les limites de sa garantie légale prévue aux articles L.3253-6 du Code du Travail et les plafonds prévus aux articles L.3253-17 et D.3253-5 du Code du Travail.

**CONDAMNE** la SARL TOP COURSE représentée par la SELAS EGIDE en la personne de son représentant légal Maître Stéphane HOAREAU aux dépens de l'instance ainsi qu'aux éventuels frais d'exécution par huissier

En foi de quoi, le présent jugement a été signé par le Président et le Greffier.

LE GREFFIER



Copie certifiée conforme à la minute



LE PRÉSIDENT

