

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 22/00388 - N° Portalis
DC27-X-B7G-BIFS

SECTION Commerce

AFFAIRE

T

contre

**S.A.S. ESTRANSPORT OI, Me
Laurent HIROU** liquidateur judiciaire
de S.A.S. ESTRANSPORT OI,
**DELEGATION REGIONALE
UNEDIC AGS - CENTRE OUEST
DEPARTEMENT DE LA REUNION**

MINUTE n° 23/00189

NOTIFIE LE : 06/10/2023
à M. J. J. J.

copie : Avocat.

FORMULE EXÉCUTOIRE
délivrée le : 06/10/2023
à TOJEN

Appel ou pourvoi

n° _____
du _____
par demandeur ou défendeur

Arrêt n° _____
du _____

Mis à disposition le 06 Octobre 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.

Monsieur , T

Assisté de

Me Laëtitia CHASSEVENT (Avocat au
barreau de SAINT-PIERRE)

DEMANDEUR

S.A.S. ESTRANSPORT OI en la personne de son représentant
en la personne de son représentant légal

Me Laurent HIROU liquidateur judiciaire de S.A.S.
ESTRANSPORT OI
SELARL HIROU
8 rue Labourdonnais
97400 SAINT DENIS
Absent

**DELEGATION REGIONALE UNEDIC AGS - CENTRE OUEST
DEPARTEMENT DE LA REUNION**
Centre d'affaires CADJEE
62 Boulevard du chaudron CS 410005, bureau 214, bâtiment C
97490 SAINTE-CLOTILDE
Représentée par Me Pierre HOARAU (Avocat au barreau de
SAINT-DENIS)

DEFENDEURS

COMPOSITION DU BUREAU DE JUGEMENT

lors des débats à l'audience publique du 02 Juin 2023, à l'issue
de laquelle le Président a indiqué que le prononcé du jugement
serait fait par mise à disposition.

Madame Magalie HAN HOI NANG, Président Conseiller (E)
Madame Stéphanie MARIE-LOUISE, Assesseur Conseiller (E)
Monsieur Noé SAINT-ALME, Assesseur Conseiller (S)
Monsieur Albin DIBLAR, Assesseur Conseiller (S)
Assistés lors des débats de Madame Elise COUPLEZ, Greffier

PROCEDURE :

M. T a saisi le Conseil le 04 Octobre 2022.

Les parties ont été convoquées directement au bureau de jugement du 25 novembre 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 02 Juin 2023, le Conseil a entendu les explications des parties et mis l'affaire en délibéré au 06 Octobre 2023

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

EXPOSE DU LITIGE

Monsieur T a été embauché par la société ESTRANSPOI dans le cadre d'un contrat à durée indéterminée à temps complet en date du 10 mai 2021, ayant pris effet au 03 mai 2021. Monsieur T était employé en qualité de RESPONSABLE/CHAUFFEUR/LIVREUR/DEMEAGEUR. Il travaillait 35h par semaine (151,67 heures par mois), sa rémunération brute mensuelle était fixée à 2.278,03 euros et il pouvait prétendre à une prime en fonction des résultats de l'entreprise à la clôture de l'exercice comptable au 31/12 de chaque année, inférieure ou égale à 5% du bénéfice net.

La société ESTRANSPOI appliquait les dispositions de la Convention collective nationale des transports routiers et activités auxiliaires du transport du 21 décembre 1950. Elle employait moins de onze salariés.

A la fin de l'année 2021, la société ESTRANSPOI annonçait à ses employés qu'elle rencontrait des difficultés financières. Monsieur T n'a plus reçu de bulletin de salaire à compter de mars 2022, et le paiement des salaires de Monsieur T s'est interrompu à cette même période, malgré ses relances.

En date du 10 mai 2022, Monsieur T a reçu un certificat de travail signé du Président de la société ESTRANSPOI Monsieur L. , pour la période du 1er mai 2021 au 27 avril 2022, sans aucune procédure de rupture de contrat préalable ni paiement des indemnités légales de fin de contrat.

Par jugement du Tribunal Mixte de Commerce de Saint-Denis en date du 27 juillet 2022, la liquidation judiciaire de la société ESTRANSPOI a été prononcée, désignant la SELARL HIROU, prise en la personne de Maître Laurent HIROU, mandataire liquidateur de la société ESTRANSPOI.

C'est dans ce contexte que Monsieur T a saisi le Conseil de Prud'hommes de Saint-Denis, afin de demander le paiement de ses salaires dus, de faire qualifier son licenciement sans cause réelle ni sérieuse, et demander les indemnités y afférant.

EXPOSE DE LA PROCEDURE :

Le 04 octobre 2022, Monsieur T a déposé une requête aux fins de saisine du Conseil de Prud'hommes de Saint-Denis devant le bureau de jugement.

Les parties ont été convoquées à l'audience du bureau de jugement du 25 novembre 2022.

A l'audience publique du 25 novembre 2022, l'affaire a été renvoyée au 24 février 2023, puis au 31 mars 2023, puis au 02 juin 2023 pour les conclusions des AGS.

A l'audience du 02 juin 2023, le Conseil a entendu les parties et mis l'affaire en délibéré pour être prononcée par mise à disposition au 06 octobre 2023.

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

PRETENTIONS ET MOYENS DU DEMANDEUR :

Chefs de demande :

- FIXER le salaire de référence de Monsieur T à 2.582,98 euros bruts ;
- FIXER la date de rupture du contrat de travail de Monsieur T au 10 mai 2022 ;
- JUGER le licenciement de Monsieur T sans cause réelle et sérieuse ;
- FIXER au passif de la liquidation judiciaire de la société ESTRANSPOI les sommes suivantes
 - . 2.848,88 euros bruts à titre de rappel de salaire contractuel ;
 - . 284,88 euros bruts au titre des congés payés afférents ;
 - . 303,95 euros bruts à titre de rappel de salaire sur les heures supplémentaires ;
 - . 30,39 euros bruts au titre des congés payés afférents ;
 - . 440,06 euros bruts à titre de rappel de salaire sur les congés pris ;
 - . 5.292,04 euros bruts à titre de rappel de salaire pour la période du 1er mars au 10 mai 2022 ;
 - . 529,20 euros bruts au titre des congés payés afférents ;
 - . 5.000 euros à titre de dommages et intérêts pour paiement tardif et non-paiement des salaires ;
 - . 15.497,88 euros au titre de l'indemnité forfaitaire pour travail dissimulé ;
 - . 2.582,98 euros bruts au titre de l'indemnité compensatrice de préavis ;
 - . 258,29 euros bruts au titre des congés payés afférents ;
 - . 699,56 euros nets au titre de l'indemnité de licenciement ;
 - . 5.165,96 euros à titre de dommages et intérêts pour licenciement sans cause réelle et sérieuse ;
 - . 3.000 euros à titre de dommages et intérêts pour exécution fautive du contrat de travail ;
 - . 1.577,10 euros bruts au titre de l'indemnité compensatrice de congés payés ;
- ORDONNER à la société ESTRANSPOI de remettre à Monsieur T ses bulletins de salaire et documents de fin de contrat conformes au présent jugement, sous astreinte de 50 euros par jour et par document à compter de la notification du jugement à intervenir ;
- FIXER au passif de la société ESTRANSPOI la somme de 2.500 euros sur le fondement de l'article 700 du Code de procédure civile ;
- CONDAMNER la société ESTRANSPOI aux entiers dépens de la présente instance ;
- ORDONNER l'exécution provisoire de toutes les condamnations qui n'en bénéficieraient pas de plein droit ;
- JUGER que l'UNEDIC DELEGATION AGS CENTRE DE LA REUNION devra garantir le paiement de ces sommes ;
- DEBOUTER les défenderesses de l'ensemble de leurs demandes, fins et conclusions.

Dires et moyens :

Au soutien de ses prétentions, Monsieur T justifie qu'il a bien demandé lors de l'introduction de l'instance que l'Assurance de Garantie des Salaires garantisse le paiement des sommes fixées au passif de la liquidation judiciaire. Monsieur T dit que son contrat de travail a été rompu le 10 mai 2022, la liquidation judiciaire de la société ESTRANSPOI ayant été prononcée le 27 juillet 2022, la rupture de son contrat a bien eu lieu avant l'ouverture de la procédure judiciaire. L'AGS se doit de garantir le paiement des sommes dues au titre de la rupture du contrat de travail.

Sur ses demandes numéraires liées au contrat de travail, Monsieur T produit aux débats des tableaux de calculs justifiant le non-paiement de ses salaires sur la base des 151,67 heures par mois au bon taux horaire, conformément aux conditions contractuelles.

Sur les demandes indemnitaires, pour un plus ample exposé des moyens, le Conseil se réfère aux conclusions de Monsieur T déposées et visées par le greffe en date du 14 avril 2023.

Sur la demande de qualification de son licenciement, Monsieur T dit que le Conseil ne peut que constater l'irrégularité de la rupture de son contrat de travail. Aucune procédure de licenciement n'a été réalisée par la société ESTRANSPOI, pas d'entretien préalable ni motif de licenciement. La société s'est contentée de lui remettre un certificat de travail en date du 10 mai 2022.

Monsieur T demande ainsi réparations indemnitaires sur son licenciement abusif.

PRETENTIONS ET MOYENS DE LA SELARL HIROU, ES-QUALITE DE MANDATAIRE LIQUIDATEUR DE LA SOCIETE ESTRANSPOI :

A l'audience du bureau de jugement en date du 02 juin 2023, la SELARL HIROU, mandataire liquidateur désigné, n'était pas présente, ni représentée, ni excusée.

En conséquence, faute pour la défenderesse de comparaître, la décision sera réputée contradictoire.

PRETENTIONS ET MOYENS DE L'AGS-CGEA DE LA REUNION :

Chefs de demande :

- Prendre acte que le salarié ne réclame rien à l'UNEDIC-AGS,
- Juger que preuve n'est pas rapportée d'un licenciement sans cause réelle et sérieuse,
- Juger que preuve n'est pas rapportée d'une violation de l'article L.8221-3 du Code du travail,
- Juger que preuve n'est pas rapportée de l'existence et de quantum d'un préjudice distinct,
- Juger que preuve n'est pas rapportée de la réalité d'un travail fourni pour la période concernant la demande de rappel de salaire,
- Débouter M. T de l'ensemble de ses demandes,
- Juger que l'AGS ne peut mobiliser sa garantie que dans le cadre légal des articles L.3253-8, L.3253-17 et D.3253-5 du Code du travail et uniquement pour des sommes concernant l'exécution du contrat de travail découlant de sa rupture intervenue soit avant la procédure collective soit dans les 15 jours de celle-ci.

Dires et moyens :

Au soutien de ses prétentions, l'UNEDIC DELEGATION AGS affirme que Monsieur T n'a rien demandé à son encontre. Qu'elle ne peut intervenir que dans un cadre légal et que sa garantie ne peut concerner que les sommes directement liées à l'exécution du contrat de travail et à la fin de ce contrat de travail. Cette garantie ne peut s'appliquer que lorsque la rupture du contrat de travail est intervenue avant l'ouverture de la procédure collective ou lorsque le licenciement est prononcé par le liquidateur dans les 15 jours du jugement de liquidation. L'UNEDIC DELEGATION AGS dit que ne figure au dossier aucun document concernant la fin du contrat de travail, que Monsieur T pourrait demander au Conseil de Prud'hommes la résiliation judiciaire de ce dernier.

Sur la demande de rappel de salaire, qui est la contrepartie d'un travail fourni, l'UNEDIC DELEGATION AGS dit qu'en l'état, rien ne prouve qu'il existait un travail fourni.

Sur les indemnités pour non-respect des obligations de l'employeur, l'UNEDIC DELEGATION AGS rappelle que sa garantie est exclue puisque les sommes ne sont pas liées à l'exécution du contrat de travail.

Sur le travail dissimulé, l'UNEDIC DELEGATION AGS dit qu'il n'existe aux débats aucune preuve de l'intention de la société ESTRANSPOI de soustraire aux obligations des articles L.8221-3 et suivants du Code du travail. Monsieur T n'apporte aucun élément justifiant l'existence des préjudices invoqués.

Sur le licenciement sans cause réelle et sérieuse, les indemnités ne pourraient aller au-delà du barème suivant l'article L.1235- du Code du travail.

MOTIFS DE LA DECISION :

Sur les rappels de salaire et congés payés :

L'article 1353 du code civil dispose que celui qui réclame l'exécution d'une obligation doit la prouver.

Réciproquement, celui qui se prétend libéré doit justifier le paiement ou le fait qui a produit l'extinction de son obligation.

Aux termes de l'article 9 du Code de Procédure Civile, il incombe à chaque partie de prouver conformément à la loi les faits nécessaires au succès de sa prétention.

L'article L.3242-1 du Code du travail dispose que la rémunération des salariés est mensuelle et indépendante, pour un horaire de travail effectif déterminé, du nombre de jours travaillés dans le mois. Le paiement mensuel neutralise les conséquences de la répartition inégale des jours entre les douze mois de l'année.

Pour un horaire équivalent à la durée légale hebdomadaire, la rémunération mensuelle due au salarié se calcule en multipliant la rémunération horaire par les 52/12 de la durée légale hebdomadaire.

Le paiement de la rémunération est effectué une fois par mois. Un acompte correspondant, pour une quinzaine, à la moitié de la rémunération mensuelle, est versé au salarié qui en fait la demande.

En l'espèce, le salaire de Monsieur T s'élève contractuellement à 2.278,03 euros bruts. Le Demandeur apporte aux débats ses bulletins de salaire et des tableaux de calcul qui justifient ses demandes en rappel de salaires non payés, en rappel d'heures supplémentaires non payées, en congés payés. Les parties défenderesses ne contredisent pas ces éléments.

En conséquence, le Conseil de céans constate que Monsieur T n'a pas été rémunéré conformément aux conditions énoncées dans son contrat de travail, et que la société ESTRANSPO RT OI a manqué à ses obligations en tant qu'employeur ; le Conseil condamne la société ESTRANSPO RT OI au paiement des sommes demandées par Monsieur T en matière de rappel de salaires, ainsi qu'à des dommages et intérêts pour exécution fautive du contrat de travail à hauteur de 1.500,00 euros.

Sur le travail dissimulé :

Les articles 6 et 9 du Code de procédure civile pris dans leur ensemble disposent qu'à l'appui de leurs prétentions, les parties ont la charge d'alléguer les faits propres à les fonder, et qu'il incombe à chaque partie de prouver conformément à la loi les faits nécessaires au succès de sa prétention.

En l'espèce, un contrat de travail et des bulletins de salaire justifient l'existence d'une relation de travail entre la société ESTRANSPO RT OI et Monsieur T. Suivant les pièces apportées aux débats, Monsieur T était informé des conditions financières difficiles de son employeur. Aucun élément probant ne justifie le caractère intentionnel du non-paiement des salaires par la société ESTRANSPO RT OI ou quelque intention de contourner la loi. Monsieur T n'apporte aucun courrier réclamant à son employeur quelque salaire manquant jusqu'à février 2022.

De même s'agissant de ses relevés de carrière à la caisse de retraite, Monsieur T ne fournit aucun document prouvant qu'il a demandé une étude plus poussée ou une demande de mise à jour de ses points au niveau des services appropriés.

En conséquence, le Conseil dit qu'il n'y a aucune preuve justifiant l'existence de travail dissimulé et déboute Monsieur T de sa demande.

Sur l'indemnité pour licenciement sans cause réelle et sérieuse :

L'article L.1232-1 du Code du travail dispose que tout licenciement pour motif personnel est motivé dans les conditions définies par le présent chapitre.

Il est justifié par une cause réelle et sérieuse.

En droit, la procédure de licenciement est régie suivant les conditions des articles L1232-2 à 6 du Code du travail.

L'article L.1235-1 du Code du travail dispose qu'... à défaut d'accord, le juge, à qui il appartient d'apprécier la régularité de la procédure suivie et le caractère réel et sérieux des motifs invoqués par l'employeur, forme sa conviction au vu des éléments fournis par les parties après avoir ordonné, au besoin, toutes les mesures d'instruction qu'il estime utiles.

Il justifie dans le jugement qu'il prononce le montant des indemnités qu'il octroie.
Si un doute subsiste, il profite au salarié.

De jurisprudence constante, la cause réelle et sérieuse doit être :

- Etablie, existante, c'est-à-dire que le motif allégué suppose l'existence d'un élément matériel constitué par un fait concret, susceptible d'être prouvé (et donc vérifiable), lié à l'exécution du contrat de travail et tenant à sa personne,
- Objective, c'est-à-dire que le motif invoqué doit se traduire par des manifestations extérieures susceptibles de vérifications,
- Exacte, c'est-à-dire qu'elle doit être la vraie cause du licenciement et non pas une cause simplement alléguée par l'employeur.

L'article L.1235-3 du Code du travail dispose que si le licenciement d'un salarié survient pour une cause qui n'est pas réelle et sérieuse, le juge peut proposer la réintégration du salarié dans l'entreprise, avec maintien de ses avantages acquis.

Si l'une ou l'autre des parties refuse cette réintégration, le juge octroie au salarié une indemnité à la charge de l'employeur, dont le montant est compris entre les montants minimaux et maximaux fixés dans le tableau ci-dessous.

Ancienneté du salarié dans l'entreprise (en années complètes)	Indemnité minimale (en mois de salaire brut)	Indemnité maximale (en mois de salaire brut)
1	0,5	2

L'article R.1234-4 du Code du travail dispose que le salaire à prendre en considération pour le calcul de l'indemnité de licenciement est, selon la formule la plus avantageuse pour le salarié :

1° Soit la moyenne mensuelle des douze derniers mois précédant le licenciement, ou lorsque la durée de service du salarié est inférieure à douze mois, la moyenne mensuelle de la rémunération de l'ensemble des mois précédant le licenciement ;

2° Soit le tiers des trois derniers mois. Dans ce cas, toute prime ou gratification de caractère annuel ou exceptionnel, versée au salarié pendant cette période, n'est prise en compte que dans la limite d'un montant calculé à due proportion.

En l'espèce, Monsieur T produit aux débats un certificat de travail en date du 10 mai 2022, pour la période du 1er mai 2021 au 27 avril 2022. Il n'existe aucun courrier de convocation à entretien préalable en vue d'un licenciement, ni de notification de licenciement, ni de document de fin de contrat outre ce-dit certificat de travail.

Le Conseil constate la non-conformité évidente de la rupture du contrat de Monsieur T et le juge dépourvu de cause réelle et sérieuse. La société ESTRANSPOI a rompu le contrat de travail de manière unilatérale en date du 10 mai 2022 ; le licenciement de Monsieur T a pris ainsi effet au 10 mai 2022. Le salaire de référence est, selon la formule la plus avantageuse, la moyenne des douze derniers mois de salaire, soit d'un montant de 2.582,98 euros bruts.

En conséquence, le Conseil fait droit à la demande de Monsieur T et lui alloue une indemnité pour licenciement sans cause réelle et sérieuse équivalant à 0,5 mois de salaire brut, soit la somme de 1.291,49 euros.

Sur l'indemnité légale de licenciement :

Suivant 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.

L'article R.1234-1 du Code du travail dispose que l'indemnité de licenciement prévue à l'article L.1234-9 ne peut être inférieure à une somme calculée par année de service dans l'entreprise et tenant compte des mois de service accomplis au-delà des années pleines. En cas d'année incomplète, l'indemnité est calculée proportionnellement au nombre de mois complets.

L'article R.1234-2 du Code du travail dispose que l'indemnité 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.

L'article R.1234-4 du Code du travail dispose que le salaire à prendre en considération pour le calcul de l'indemnité de licenciement est, selon la formule la plus avantageuse pour le salarié :

1° Soit la moyenne mensuelle des douze derniers mois précédant le licenciement, ou lorsque la durée de service du salarié est inférieure à douze mois, la moyenne mensuelle de la rémunération de l'ensemble des mois précédant le licenciement ;

2° Soit le tiers des trois derniers mois. Dans ce cas, toute prime ou gratification de caractère annuel ou exceptionnel, versée au salarié pendant cette période, n'est prise en compte que dans la limite d'un montant calculé à due proportion.

En l'espèce, Monsieur T a été licencié sans cause réelle et sérieuse et a donc droit à l'indemnité légale de licenciement. Monsieur T a une ancienneté d'un an et un mois, préavis compris. Le salaire de référence s'élève à 2.582,98 euros bruts.

En conséquence, le Conseil fait droit à la demande de Monsieur T et condamne la société ESTRANSPOI à lui payer la somme de $2.582,98\text{€}/4 \times 1 + 2.582,98\text{€}/4 \times 1/12 = 699,56$ euros bruts.

Sur l'indemnité compensatrice de préavis, et l'indemnité de congés payés sur préavis :

Suivant l'article L.1234-1 du Code du travail, lorsque le licenciement n'est pas motivé par une faute grave, le salarié a droit : ...

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 ; ...

Suivant l'article L.1234-5 du Code du travail, lorsque le salarié n'exécute pas le préavis, il a droit, sauf s'il a commis une faute grave, à une indemnité compensatrice.

L'inexécution du préavis, notamment en cas de dispense par l'employeur, n'entraîne aucune diminution des 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.

L'indemnité compensatrice de préavis se cumule avec l'indemnité de licenciement et avec l'indemnité prévue à l'article L.1235-2.

En l'espèce, Monsieur T a une ancienneté d'un an ; il a droit à un préavis d'un mois. Le dernier salaire brut de Monsieur T s'élevait à 2.278,03 euros.

En conséquence, le Conseil fait droit à la demande de Monsieur T pour la somme de 2.278,03 euros, au titre de l'indemnité compensatrice de préavis, et de 227,80 euros, au titre de l'indemnité de congés payés sur préavis.

Sur les dommages et intérêts :

L'article 1231 du Code civil dispose qu'à moins que l'inexécution soit définitive, les dommages et intérêts ne sont dus que si le débiteur a préalablement été mis en demeure de s'exécuter dans un délai raisonnable.

L'article 1231-1 du Code civil dispose que 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.

Suivant l'article 1218 du Code civil, il y a force majeure en matière contractuelle lorsqu'un événement échappant au contrôle du débiteur, qui ne pouvait être raisonnablement prévu lors de la conclusion du contrat et dont les effets ne peuvent être évités par des mesures appropriées, empêche l'exécution de son obligation par le débiteur.

Si l'empêchement est temporaire, l'exécution de l'obligation est suspendue à moins que le retard qui en résulterait ne justifie la résolution du contrat. Si l'empêchement est définitif, le contrat est résolu de plein droit et les parties sont libérées de leurs obligations dans les conditions prévues aux articles 1351 et 1351-1.

En l'espèce, Monsieur T n'apporte aucun courrier probant de demande ou de mise en demeure de paiement ou d'exécuter à l'encontre de la société ESTRANSPORT OI. Les pièces démontrant les difficultés financières de Monsieur T sont insuffisantes pour justifier la causalité de l'attitude fautive de la société ESTRANSPORT OI.

En conséquence, le Conseil de céans déboute Monsieur T de ses demandes en dommages et intérêts pour paiement tardif et non-paiement des salaires.

Sur la fixation de l'état des créances salariales :

L'article L.621-130 du Code de commerce dispose que les créances résultant d'un contrat de travail sont garanties en cas d'ouverture d'une procédure de redressement judiciaire ou de liquidation judiciaire :

1° Par le privilège établi par les articles L. 143-10, L. 143-11, L. 742-6 et L. 751-15 du code du travail, pour les causes et montants définis auxdits articles ;

2° Par le privilège du 4° de l'article 2101 et du 2° de l'article 2104 du code civil.

En l'espèce, la société ESTRANSPORT OI a été mise en liquidation judiciaire par jugement du Tribunal Mixte de Commerce de Saint-Denis en date du 27 juillet 2022. La SELARL HIROU prise en la personne de Maître Laurent HIROU, mandataire judiciaire a été nommé liquidateur.

En conséquence, le Conseil de céans fixe les créances salariales de Monsieur T au passif de la société ESTRANSPORT OI, représentée par la SELARL HIROU agissant en qualité de mandataire liquidateur.

Sur la garantie de l'UNEDIC DELEGATION AGS :

L'article L.3253-6 du Code du travail dispose que tout employeur de droit privé assure ses salariés, y compris ceux détachés à l'étranger ou expatriés mentionnés à l'article L. 5422-13, contre le risque de non-paiement des sommes qui leur sont dues en exécution du contrat de travail, en cas de procédure de sauvegarde, de redressement ou de liquidation judiciaire.

L'article L.3253-8 du Code du travail dispose que l'assurance mentionnée à l'article L. 3253-6 couvre :

1° Les sommes dues aux salariés à la date du jugement d'ouverture de toute procédure de redressement ou de liquidation judiciaire, ainsi que les contributions dues par l'employeur dans le cadre du contrat de sécurisation professionnelle ;

2° Les créances résultant de la rupture des contrats de travail intervenant :

- a) Pendant la période d'observation ;
 - b) Dans le mois suivant le jugement qui arrête le plan de sauvegarde, de redressement ou de cession ;
 - c) Dans les quinze jours, ou vingt et un jours lorsqu'un plan de sauvegarde de l'emploi est élaboré, suivant le jugement de liquidation ;
 - d) Pendant le maintien provisoire de l'activité autorisé par le jugement de liquidation judiciaire et dans les quinze jours, ou vingt et un jours lorsqu'un plan de sauvegarde de l'emploi est élaboré, suivant la fin de ce maintien de l'activité ; ...
- ... 5° Lorsque le tribunal prononce la liquidation judiciaire, dans la limite d'un montant maximal correspondant à un mois et demi de travail, les sommes dues :
- a) Au cours de la période d'observation ;
 - b) Au cours des quinze jours, ou vingt et un jours lorsqu'un plan de sauvegarde de l'emploi est élaboré, suivant le jugement de liquidation ;
 - c) Au cours du mois suivant le jugement de liquidation pour les représentants des salariés prévus par les articles L. 621-4 et L. 631-9 du code de commerce ;
 - d) Pendant le maintien provisoire de l'activité autorisé par le jugement de liquidation et au cours des quinze jours, ou vingt et un jours lorsqu'un plan de sauvegarde de l'emploi est élaboré, suivant la fin de ce maintien de l'activité.

La garantie des sommes et créances mentionnées aux 1°, 2° et 5° inclut les cotisations et contributions sociales et salariales d'origine légale, ou d'origine conventionnelle imposée par la loi, ainsi que la retenue à la source prévue à l'article 204 A du code général des impôts. "

En conséquence, le Conseil de céans déclare le jugement opposable et sous garantie de l'UNEDIC DELEGATION AGS de la Réunion.

PAR CES MOTIFS

Le Conseil de Prud'hommes de Saint-Denis, après en avoir délibéré conformément à la loi, statuant publiquement par jugement réputé contradictoire en premier ressort, prononcé par mise à disposition au greffe,

FIXE le salaire de référence de Monsieur T à 2.582,98 euros bruts ;

FIXE la date de rupture du contrat de travail de Monsieur T au 10 mai 2022 ;

DIT ET JUGE que le licenciement de Monsieur T est sans cause réelle et sérieuse ;

FIXE au passif de la société ESTRANSPORT OI représentée par la SELARL HIROU, ès qualité de mandataire liquidateur, les créances suivantes au profit de Monsieur T :

- . 2.848,88 euros bruts au titre de rappel de salaire contractuel ;
- . 284,88 euros bruts au titre des congés payés afférents ;
- . 303,95 euros bruts au titre de rappel de salaire sur les heures supplémentaires ;
- . 30,39 euros bruts au titre des congés payés afférents ;
- . 440,06 euros bruts au titre de rappel de salaire sur les congés pris ;
- . 5.292,04 euros bruts au titre de rappel de salaire pour la période du 1er mars au 10 mai 2022 ;

- . 529,20 euros bruts au titre des congés payés afférents ;
- . 2.278,03 euros bruts au titre de l'indemnité compensatrice de préavis ;
- . 227,80 euros bruts au titre des congés payés afférents ;
- . 699,56 euros bruts au titre de l'indemnité légale de licenciement ;
- . 1.291,49 euros à titre d'indemnité pour licenciement sans cause réelle et sérieuse ;
- . 1.500,00 euros à titre de dommages et intérêts pour exécution fautive du contrat de travail ;
- . 1.577,10 euros bruts au titre de l'indemnité compensatrice de congés payés ;

DIT que ces sommes seront incorporées à l'état des créances salariales par la SELARL HIROU ;

ORDONNE à la société ESTRANSPORT OI représentée par la SELARL HIROU, ès qualité de mandataire liquidateur, de remettre à Monsieur T ses bulletins de salaire rectifiés et manquants, et ses documents obligatoires de fin de contrat conformes au présent jugement, sous astreinte de 50 euros par jour à compter de la notification du jugement à intervenir ;

DECLARE que le présent jugement est opposable à l'UNEDIC DELEGATION AGS de la Réunion, dans les limites prévues par l'article L.3253-8 du Code du travail et les plafonds prévus par les articles L.3253-17 et D.3253-5 de ce même Code ;

DEBOUTE Monsieur T de ses plus amples demandes ;

DEBOUTE l'UNEDIC DELEGATION AGS de ses demandes ;

DIT qu'il n'y a pas lieu à l'application de l'article 700 du Code de procédure civile ;

DIT qu'il n'y a pas lieu à exécution provisoire ;

CONDAMNE la société ESTRANSPORT OI, représentée par la SELARL HIROU, es-qualité de mandataire liquidateur, aux entiers dépens de l'instance.

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

