

**CONSEIL DE PRUD'HOMMES
DE SAINT-PIERRE**

Conseil de Prud'Hommes
28 rue Archambaud
CS 70040
97851 SAINT-PIERRE CEDEX

**REPUBLIQUE FRANCAISE
AU NOM DU PEUPLE FRANCAIS**

JUGEMENT DU : 07 Septembre 2022

RG N° N° RG F 22/00023 - N°
Portalis DC3A-X-B7G-R4B

N° Minute : 22/00055

SECTION Industrie

AFFAIRE

M
contre
S . A . R . L . P R E S C O M
CONSTRUCTION

JUGEMENT DU
07 Septembre 2022

Qualification :
Réputée contradictoire
premier ressort

Notification le :

Date de la réception

par le demandeur :

par le défendeur :

Expédition revêtue de
la formule exécutoire
délivrée - expédiée RAR

le :

à :

Monsieur M

Représenté par Me Laetitia CHASSEVENT (Avocat au barreau de
ST PIERRE (REUNION))

Admis au bénéfice de l'aide juridictionnelle par décision en date
du 22/11/2021 sous le numéro n°:

DEMANDEUR

S.A.R.L. PRESCOM CONSTRUCTION en la personne de son
représentant légal

DEFENDEUR

- Composition du bureau de Jugement lors des débats
et du délibéré :

Monsieur Elie HOAREAU, Président Conseiller (S)
Monsieur Janick, Daniel LAURET, Assesseur Conseiller (S)
Madame Elisabeth, Rose-Marie CANTO, Assesseur Conseiller (E)
Madame Marie Edith GRONDIN, Assesseur Conseiller (E)

Assistés lors des débats de Mme Shania GASTAMBIDE, greffière

PROCEDURE

- Date de la réception de la demande : 23 Février 2022

- Bureau de Conciliation et d'Orientation du 25 Mai 2022
- Renvoi à une autre audience

- Débats à l'audience de Jugement du 29 Juin 2022
- Prononcé de la décision fixé à la date du 07 Septembre 2022

- Décision prononcée conformément à l'article 453 du code de
procédure civile en présence de Monsieur J
greffier

RAPPEL DES DEMANDES

A la clôture des débats, les demandes formulées par Mr M. [redacted]
Étaient les suivantes :

Fixer le salaire de référence de Mr M. [redacted] à 1845,82 euros brut

Juger que le licenciement de Mr M. [redacted] est sans cause réelle et sérieuse.

Condamner La SARL PRESCOM CONSTRUCTION de payer les sommes suivantes :

-5368,47 euros brut à titre de rappel de salaire

-536,80 euros brut à titre de congés payés sur rappel de salaire

-390,00 euros à titre de remboursement des frais de carburant

-1845,82 euros à titre d'indemnité pour licenciement pour licenciement sans cause réelle et sérieuse

-425,95 euros à titre de l'indemnité de préavis

-42,60 euros brut à titre de congés payés sur préavis

-1287,09 euros brut à titre de prime de panier

-500,00 euros à titre de dommages et intérêts pour manquement aux obligations en matière de mutuelle et de visite médicale d'embauche

-1500,00 euros au titre de l'article 700 du CPC

-11074,92 euros en réparation du préjudice subi pour le travail dissimulé

-1000,00 euros à titre d'indemnité de trajet, cette somme étant à parfaire

-1000,00 euros à titre de dommages et intérêts au titre du manquement de l'employeur à son obligation de verser des indemnités de trajet

Débouter La SARL PRESCOM CONSTRUCTION de l'ensemble de ses demandes, fins et conclusions

Ordonner l'exécution provisoire

FAITS, PRETENTIONS ET MOYENS DES PARTIES

Pour le demandeur :

Mr M. [redacted] a été engagé en qualité de manoeuvre le 26 avril 2021 au sein de La SARL PRESCOM CONSTRUCTION, dans le cadre d'un contrat de chantier à durée indéterminée.

Très rapidement, Mr M. [redacted] a rencontré des difficultés pour se faire payer ses salaires par son employeur.

Mr M. [redacted] n'a été que partiellement payé de ses salaires du mois de juin et juillet 2021 et avec retard et n'a pas été payé pour les mois d'août, septembre et octobre 2021.

Par ailleurs, au cours du mois de septembre 2021, alors que le contrat de travail de Mr M. [redacted] était toujours en cour, La SARL PRESCOM CONSTRUCTION, l'informé qu'elle n'était plus en mesure de le payer et ne lui a plus fourni de travail.

Au mois de d'octobre 2021, il a été remis à Mr M. [redacted] une convocation à un entretien préalable à un licenciement daté du 13 septembre 2021 et une notification de licenciement datée du 20 septembre 2021.

A ce moment-là, Mr M. _____ n'avait bénéficié d'aucun entretien préalable.

Mr M. _____ a été licencié le 1^{er} octobre 2021 pour fin de contrat de chantier.

Or, Mr M. _____ avait été affecté à d'autres chantiers que ceux visés dans son CDI de chantier.

Ce n'est qu'ensuite, le 11 octobre 2021, que Mr M. _____ a effectué un entretien préalable au licenciement.

Au cours du mois de novembre 2021, Mr M. _____ a reçu une nouvelle lettre de licenciement datée cette fois du 25 septembre 2021 avec des documents de fin de contrat datés du 1^{er} octobre 2021.

Ce n'est donc que courant novembre 2021 que Mr M. _____ a pu s'inscrire au chômage, ce qui la mise dans l'embarras financièrement.

En dépit de plusieurs relances de la part de Mr M. _____ à son employeur concernant notamment le paiement de ses salaires, ce dernier n'a reçu aucune réponse de sa part.

L'employeur n'a pas non plus récupéré la mise en demeure qui lui a été transmise au début du mois de novembre 2021.

C'est en l'état qu'il convient de statuer.

Pour le défendeur :

La SARL PRESCOM CONSTRUCTION a été convoqué le 06/04/2022 en audience de conciliation et d'orientation, que bien régulièrement convoqué à l'audience il est absent et il n'est pas représenté.

L'affaire a été renvoyée en BCO par citation d'huissier en date du 25/05/2022.

L'affaire a été renvoyé en bureau de jugement en date du 29/06/2022

Bien que régulièrement convoqué, La SARL PRESCOM CONSTRUCTION ne s'est jamais présentée ou se faire représenter.

Attendu que l'article R.1453-1 du code du travail prévoit – les partis sont tenus de ne comparaître en personne sauf, à se faire représenter en cas de motif légitime, ils peuvent se faire assister ou représenter ;

Attendu que le défendeur a été régulièrement convoqué par lettre simple et L.R.A.R et par citation d'huissier.

Attendu qu'en agissant de la sorte, le défendeur laisse présumer qu'il n'a aucun moyen sérieux à opposer aux demandes dont il s'agit

DISCUSSION

Vu les débats de l'audience

Vu les pièces au dossier

Vu les articles du code du travail

SUR LE LICENCIEMENT SANS CAUSE RELLE ET SERIEUSE

Vu les l'articles L 122-14-2 et L 122-14-3 Code du Travail

Vu les pièces produites vu les débats

Vu la lettre de licenciement

Vu la Jurisprudence

Attendu que l'article L 122-14.2 du Code du Travail stipule que la lettre de licenciement doit énoncer les motifs du licenciement, le défaut d'énonciation d'un motif précis équivaut à une absence de motif et cette absence emporte l'illégitimité du licenciement ;

Attendu que l'article L.122.14.3 prévoit qu'en cas de litige, le juge à qui il appartient d'apprécier la régularité de la procédure suivie et le caractère réelle et sérieux, des motifs invoqués par l'employeur, forme sa conviction au vu des éléments fournis par les parties et au besoin après toutes mesures d'instruction qu'il estime utiles,
« Si un doute subsiste, il profite au salarié »

Que la lettre dénonciation des motifs de licenciement fixe les limites du litige (Cass. Soc. 13 nov.1991 : Bull. civ. V, n° 491 ; RJS 1992.35 n° 27 °)

Attendu qu'il appartient à l'employeur de rapporter la preuve de l'existence de la faute invoqué au soutien du licenciement d'un salarié.

En l'espèce, bien que régulièrement convoqué, La SARL PRESCOM CONSTRUCTION ne s'est jamais présentée ou se faire représenter.

Attendu que l'article R.1453-1 du code du travail prévoit – les partis sont tenus de ne comparaître en personne sauf, à se faire représenter en cas de motif légitime, ils peuvent se faire assister ou représenter ;

Attendu que le défendeur a été régulièrement convoqué par lettre simple et L.R.A.R et par citation d'huissier.

Attendu qu'en agissant de la sorte, le défendeur laisse présumer qu'il n'a aucun moyen sérieux à opposer aux demandes dont il s'agit

Qu'en l'absence d'éléments ou de faits de nature à établir la véracité des griefs formulés à l'encontre du salarié, le licenciement n'est pas fondé sur une cause réelle et sérieuse ;

Qu'en conséquence, l'employeur n'a pas établi que le licenciement du requérant était fondé sur une cause réelle et sérieuse ;

En conséquence, le conseil DIT et JUGE que le licenciement de Mr M _____ est dépourvu de cause réelle et sérieuse et ordonne réparation.

Dès lors les demandes indemnitaires de Mr M _____ sont fondées dans son principe.

Sur la fixation de salaire :

Mr M _____ demande au conseil de fixer son salaire de référence à 1845,82 euros brut

En conséquence, le conseil accorde à Mr M _____ cette demande

En conséquence le conseil fixe le salaire de Mr M _____ à 1845,82 euros brut

SUR LE RAPPEL DE SALAIRE

Article L. 3242-1 - 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.

Ces dispositions ne s'appliquent pas aux salariés travaillant à domicile, aux salariés saisonniers, aux salariés intermittents et aux salariés temporaires.

Attendu qu'il résulte de l'article L. 3243-3 et suivant du code du travail, que l'acceptation sans protestation ni réserve d'un bulletin de paie par le salarié ne peut valoir, de la part de celui-ci, renonciation au paiement de tout ou partie du salaire et des indemnités ou accessoires de salaires qui lui sont dus en vertu de la loi, du règlement, d'une convention, d'un accord collectif de travail ou d'un contrat ;

Que cependant, l'acceptation sans protestation ni réserve de bulletins de paie laisse présumer du paiement effectif des sommes qui y figurent ;

Qu'il s'agît d'une présomption simple, que l'intéressé peut combattre par toute preuve ou présomption contraire ;

Qu'en effet, s'il ne conteste pas dans l'instant ou ne fait pas de réserve sur le bulletin qui lui est remis, le salarié peut ultérieurement réclamer le paiement des sommes qui n'y figurent pas et qu'il considère lui être dues ;

Qu'il lui revienne alors de prouver qu'en dépit de la remise du bulletin de paie, l'employeur est redevable des sommes réclamées ;

Qu'il s'agît d'une présomption simple, que l'intéressé peut combattre par toute preuve ou présomption contraire ;

Attendu que le salarié qui est demeurée à la disposition de l'entreprise doit percevoir son salaire, peu importe que l'employeur ne lui fournisse pas du travail (Cass, soc, 3 juillet 2001. n° 99-43.361).

Attendu que l'employeur n'a pas la faculté de différer le paiement du salaire au-delà du délai mensuel prévu (Soc. 17 déc. 1987 : Dr ouvrier 1988. 346, note Henri).

Attendu qu'à l'audience, Mr M. _____ dit qu'il n'a pas été payé de ses salaires, concernant la somme de 5368,47 euros brut à titre des salaires

En fournissant les détails de la somme demandé dans ses conclusions

En l'espèce, bien que régulièrement convoqué, La SARL PRESCOM CONSTRUCTION ne s'est jamais présentée ou se faire représenter.

Attendu que l'article R.1453-1 du code du travail prévoit – les partis sont tenus de ne comparaître en personne sauf, à se faire représenter en cas de motif légitime, ils peuvent se faire assister ou représenter ;

Attendu que le défendeur a été régulièrement convoqué par lettre simple et L.R.A.R et par citation d'huissier.

Attendu qu'en agissant de la sorte, le défendeur laisse présumer qu'il n'a aucun moyen sérieux à opposer aux demandes dont il s'agit

En conséquence, il a lieu de faire droit à la demande de payer à Mr M. _____ son rappel de salaire pour la somme de 5368,47 euros brut.

Sur les congés payés sur le rappel de salaire :

Attendu que l'article L.3141-26 du code du travail prévoit. - Lorsque le contrat de travail est résilié avant que le salarié ait pu bénéficier de la totalité du congé auquel il avait droit, il doit recevoir pour la fraction de congé dont il n'a pas bénéficié, une indemnité compensatrice déterminée d'après les dispositions des articles L.3141-22 à L.3141-25 du code du travail.

Qu'en l'espèce, le Conseil a octroyé la somme de 5368,47 € au titre de rappel de salaire à Mr M. _____

Qu'en l'espèce, Mr M. _____ n'a pu bénéficier de l'indemnité de congés payés sur le rappel de salaire, qu'il réclame la somme de 536,80 € brut

En l'espèce ; le défendeur que bien régulièrement convoqué est absent à l'audience

Qu'en conséquence le bureau de jugement fait droit à la somme de 536,80 euros brut

au titre de congés payés sur rappel de salaire.

Sur le remboursement des frais de carburant :

Attendu que Mr M. _____ réclame au conseil la somme de 390,00 euros a titre de remboursement des frais de carburant

En l'espèce ; le défendeur que bien régulièrement convoqué est absent à l'audience

Qu'il ne peut donc contredire cette demande

Qu'en conséquence le bureau de jugement fait droit à la somme de 390,00 euros au titre de remboursement de frais de carburant

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

Attendu que l'article L. 1235-3 prévoit :

<< 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-ci-dessous sont applicables, par dérogation à ceux fixés à l'alinéa précédent.

Pour déterminer le montant de l'indemnité, le juge peut tenir compte, le cas échéant, des indemnités de licenciement versées à l'occasion de la rupture, à l'exception de l'indemnité de licenciement mentionnée à l'article L.1234-9.

Cette indemnité est cumulable, le cas échéant, avec les indemnités prévues aux articles L.1235-12, L.1235-13 et L.1235-15, dans la limite des montants maximaux prévus au présent article. >>

Et attendu que l'article L 1222-1 du code du travail prévoit que le contrat est exécuté de bonne foi ;

Attendu que l'article 1142 du code civil prévoit que toute obligation de faire ou ne pas faire se résout en dommages et intérêts en cas d'inexécution de la part du débiteur ;

Qu'il a été contraint de saisir le conseil des prud'hommes pour faire valoir ses droits ;

Attendu, que dans tous les cas de licenciement sans cause réelle et sérieuse, le préjudice doit être réparé. Son montant sera souverainement apprécié par le juge (Cass. Soc. 13 Mars 2001, n° 98-46.244),

Attendu que l'ordonnance relative à la prévisibilité et la sécurisation des relations de travail met en place un barème d'indemnisation obligatoire en cas de licenciement sans cause réelle et sérieuse, mesure emblématique de la réforme du Code du travail.

L'ordonnance 2017-1387 du 22 septembre 2017 réforme en profondeur les règles d'indemnisation des licenciements sans cause réelle et sérieuse. Ces mesures sont applicables aux licenciements prononcés postérieurement à la publication de l'ordonnance (Ord. 2017- 1387 du 22-9-2017 art. 40. I), c'est-à-dire depuis le 24 septembre 2017.

Le barème s'impose au juge en cas de licenciement sans cause réelle et sérieuse. Ainsi, en cas de litige, si le salarié ou l'employeur refuse la réintégration dans l'entreprise, proposée par le conseil de prud'hommes lorsqu'elle est possible, le juge doit accorder au salarié une indemnité dont le montant, variable, dépend de son ancienneté et s'exprime en mois de salaire brut (C. trav. art. L 1235-3, al. 1 et 2).

A noter : le juge prud'homal conserve le pouvoir d'apprécier le préjudice subi par le salarié qui est abusivement licencié par l'employeur. Il peut notamment tenir compte, pour fixer le montant de l'indemnité, de l'âge du salarié au moment de la rupture, de sa difficulté à retrouver un emploi, de la perte d'avantages financiers, etc. Mais cette liberté d'appréciation est désormais encadrée par le barème.

Si le salarié travaille dans une entreprise employant habituellement au moins 11 salariés, l'indemnité est comprise entre un minimum et un maximum. Si le licenciement intervient dans une entreprise employant habituellement moins de 11 salariés, le minimum est moins élevé pour les 10 premières années d'ancienneté.

Le tableau ci-dessous indique les montants minimaux et maximaux prévus par le barème obligatoire (C. trav. art. L 1235-3, al. 3) :

Ancienneté du salarié dans l'entreprise (en années complètes)	Indemnité minimale (en mois de salaire brut)	Indemnité maximale (en mois de salaire brut)
0	Sans objet	1
1	1	2
2	3	3,5
3	3	4
4	3	5
5	3	6
6	3	7
7	3	8
8	3	8
9	3	9
10	3	10
11	3	10,5
12	3	11
13	3	11,5
14	3	12
15	3	13
16	3	13,5
17	3	14
18	3	14,5
19	3	15
20	3	15,5
21	3	16
22	3	16,5
23	3	17
24	3	17,5
25	3	18
26	3	18,5
27	3	19
28	3	19,5
29	3	20

A noter : l'article L. 1235-3 du Code du travail, dans sa rédaction antérieure à l'ordonnance, prévoyait, en cas de licenciement sans cause réelle et sérieuse, une indemnité au moins égale aux salaires des 6 derniers mois, au bénéfice des salariés ayant au moins 2 ans d'ancienneté dans une entreprise de 11 salariés et plus et ne fixait pas de montant maximal.

En l'espèce que Mr M. _____ a subi un préjudice certain relatif à la rupture de son contrat de travail puisqu'il s'est retrouvé du jour au lendemain sans situation professionnelle, sans salaire

Attendu que Mr M. _____ réclame la somme de 1845,82 euros net à titre de l'indemnité de licenciement sans cause réelle et sérieuse

En l'espèce, attendu que le Conseil a reconnu plus haut que la rupture du contrat de travail était sans cause réelle et sérieuse, et que cette rupture revêt un caractère abusif, en conséquence elle ouvre droit à des dommages et intérêts comme prévoit la loi,

En conséquence, le Conseil fait droit à Mr M. _____ la somme de 1845,82 euros net soit : (1 mois de salaires) à titre de dommages et intérêts pour licenciement sans cause réelle et sérieuse.

Sur l'indemnité de préavis :

Attendu qu'aux termes de l'article 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.

Attendu que Mr M. _____ réclame au conseil la somme de 425,95 euros brut à titre de l'indemnité de préavis

Qu'en l'espèce le Conseil a reconnu que le licenciement de Mr M. _____ était sans cause réelle et sérieuse.

Qu'il n'a pu bénéficier de l'indemnité de son préavis

En l'espèce le défendeur ne pouvant apporter la contradiction à cette prétention

En Conséquence, le conseil fait droit de la somme de 425,95 euros brut soit ; 1 mois au titre de l'indemnité de préavis ;

Sur les congés payés sur préavis :

Attendu que l'article L.3141-26 du code du travail prévoit. - Lorsque le contrat de travail est résilié avant que le salarié ait pu bénéficier de la totalité du congé auquel il avait droit, il doit recevoir pour la fraction de congé dont il n'a pas bénéficié, une indemnité compensatrice déterminée d'après les dispositions des articles L.3141-22 à L.3141-25 du code du travail.

Qu'en l'espèce, le Conseil a octroyé la somme de 425,95 € au titre de préavis à Mr M. _____

Qu'en l'espèce, Mr M. _____ n'a pu bénéficier de l'indemnité de congés payés sur préavis,

En l'espèce le défendeur ne pouvant apporter la contradiction à cette prétention

Qu'en conséquence le bureau de jugement fait droit à la somme de 42,60 euros brut à titre de congés payés sur préavis

Sur la demande de prime de panier :

Selon l'article 28 de la convention collective du bâtiment et des travaux publics de la Réunion,

En application de l'article 8-15 de la convention collective du BTP de la Réunion, l'indemnité de repas a pour objet d'indemniser le supplément de frais occasionné par la prise de déjeuner en dehors de la résidence habituelle de l'ouvrier.

Une prime de panier est due si les conditions suivantes sont réunies :

Lorsqu' un salarié du secteur du BTP, est en déplacement sur un chantier et que ses conditions de travail lui interdisent de regagner sa résidence ou son lieu de travail pour le repas,

Une indemnité de repas nommée prime de panier lui est due, c'est deux obligation sont obligatoires pour bénéficier de la prime de panier

Si l'entreprise offre un repas gratuitement ou pour un montant au moins égal au montant de la prime de panier conventionnel, la prime de panier n'est pas due,

Attendu que Mr M. explique n'avoir pas perçu mensuellement la somme 1287,09 euros à titre de prime de panier, qu'il travaillait au minimum 5 jours par semaine

Attendu que cette indemnité n'est pas forfaitaire, mais indemnise jour par jour le cout de ce repas

Qu'elle est donc due que pour les jours effectivement travaillés.

En l'espèce, la preuve n'est pas rapportée que ce bonus lui a été versé, le défendeur que bien régulièrement convoqué est absent à l'audience

En conséquence, il a lieu de faire droit à la demande de payer à Mr M. ses indemnités de panier pour la somme de 1287,09 euros.

Sur le travail dissimulé :

Attendu que Mr M. réclame la somme de 11074,92 euros à titre de dommages et intérêts pour travail dissimulé au motif que l'employeur a consciemment omis de déclarer la situation du salarié et aurait volontairement soustrait à ses obligations sociales.

Attendu que l'article L.8221-5 du Code du Travail précise en effet que ;

Est réputé travail dissimulé par dissimulation d'emploi salarié le fait pour tout employeur :

1° Soit de se soustraire intentionnellement à l'accomplissement de la formalité prévue à l'article L. 1221-10, relatif à la déclaration préalable à l'embauche ;

2° Soit de se soustraire intentionnellement à l'accomplissement de la formalité prévue à l'article L. 3243-2, relatif à la délivrance d'un bulletin de paie, ou de mentionner sur ce dernier un nombre D'heures de travail inférieur à celui réellement accompli, si cette mention ne résulte pas d'une Convention ou d'un accord collectif d'aménagement du temps de travail conclu en application du Titre II du livre Ier de la troisième partie ;

3° Soit de se soustraire intentionnellement aux déclarations relatives aux salaires ou aux cotisations sociales assises sur ceux-ci auprès des organismes de recouvrement des contributions et cotisations sociales ou de l'administration fiscale en vertu des dispositions légales.

Attendu que le conseil a reconnu ci-dessus que Mr P. travaillait bien chez la SARL

En conséquence, le conseil dit que l'employeur c'est soustrait intentionnellement aux déclarations relatives aux salaires ou aux cotisations sociales assises sur ceux-ci auprès des organismes de recouvrement des contributions et cotisations sociales ou de l'administration fiscale, en vertu de de l'article L.8221-5 du Code du Travail,

Attendu qu'aux termes de l'article L. 8221-3 ou en commettant les faits prévus à l'article L. 8221-5 a droit à une indemnité forfaitaire égale à six mois de salaire

En l'espèce, le conseil a reconnu que l'infraction prévue par l'article L.8221-5 était caractérisée

En conséquence, le conseil fait droit à Mr M. à la somme de 11074,92 euros à titre

Dommages et intérêts pour manquement de visite médicale et de mutuelle :

L'employeur qui ne respecte pas les dispositions relatives aux examens médicaux s'expose à des sanctions (CT R.4745-1 : contravention de 5ème classe). Celui-ci ne peut en outre s'exonérer en invoquant la défection du salarié.

La Cour de Cassation estime en effet que l'absence de visite médicale d'embauche ou en cours d'exécution du contrat de travail cause nécessairement un préjudice au salarié et qu'il appartient au juge, saisi d'une demande, de réparer (arrêt du 5 octobre 2010 (n° 09-40913).

La visite médicale d'embauche est obligatoire dans toutes les entreprises qui recrutent, quelle que soit la nature du contrat du salarié (CDD, CDI, alternance...). Cette visite médicale peut être effectuée avant l'embauche, ou doit avoir lieu au plus tard avant la fin de la période d'essai du salarié.

Cette visite médicale permet de vérifier que le salarié est médicalement apte à occuper son poste de travail et qu'il n'est pas porteur d'une maladie potentiellement dangereuse pour le personnel de l'entreprise.

Attendu que Mr M [] réclame la somme 500,00 euros pour dommages et intérêts pour manquement de visite médicale et manquement de mutuelle

En l'espèce, bien que régulièrement convoqué, La SARL PRESCOM CONSTRUCTION ne s'est jamais présentée ou se faire représenter.

Attendu que l'article R.1453-1 du code du travail prévoit – les partis sont tenus de ne comparaître en personne sauf, à se faire représenter en cas de motif légitime, ils peuvent se faire assister ou représenter ;

Attendu que le défendeur a été régulièrement convoqué par lettre simple et L.R.A.R et par citation d'huissier.

Attendu qu'en agissant de la sorte, le défendeur laisse présumer qu'il n'a aucun moyen sérieux à opposer aux demandes dont il s'agit

En conséquence, il a lieu d'allouer la somme 500,00 euros à Mr M [] pour sa demande de dommages et intérêts pour manquement de visite médicale et manquement de mutuelle

Sur l'indemnité de trajet:

Selon l'article 28 c de la convention collective du bâtiment et des travaux publics de la Réunion,

Prévoit que l'indemnité de trajet a pour objet d'indemniser sous forme forfaitaire la sujétion, au regard du temps passé, que représente pour l'ouvrier la nécessité de se rendre quotidiennement sur le chantier et d'en revenir, à la fin de la journée quel que soit le moyen de transport utilisé.

L'indemnité de trajet n'est pas due lorsque l'ouvrier est logé gratuitement par l'entreprise sur le chantier ou à proximité immédiate du chantier,

Les ouvriers non sédentaires employés en dehors de leur lieu d'embauche, bénéficieront d'une indemnité de trajet,

La montante de cette indemnité couvre l'indemnisation du temps pour le trajet aller et pour le trajet retour, entre le lieu d'embauche défini à l'article 14 et le lieu du chantier lorsqu'il est situé en dehors du lieu d'embauche,

Le montant de l'indemnité de trajet est défini de commune à commune et ce, pour les 24 communes de la Réunion, dans un tableau annexé à la présente convention (Annexe III-Mai 2004)

Attendu que Mr M. [] réclame la somme de 1000,00 euros à titre d'indemnité de trajet, ainsi que 1000,00 euros de dommages et intérêts pour manquement au titre de versement de prime de trajet que ses sommes n'ont pas été payées conformément à la grille prévue par la convention collective du bâtiment

En l'espèce, le demandeur ne démontre nullement par aucun tableau versé au dossier qui fait ressortir le lieu de travail allé et retour entre l'entreprise et les chantiers qui se trouvent un peu partout dans l'île.

Qu'en conséquence le conseil déboute Mr M. [] de cette demande ainsi que pour sa demande de dommages et intérêts au titre du manquement de verser les indemnités de trajet.

ARTICLE 700 DU C.P.C

Attendu que l'article 700 du Code de Procédure Civile dispose que :
« Comme il est dit au I de l'article 75 de la loi n° 91-647 du 10 juillet 1991, dans toutes les instances, le juge condamne la partie tenue aux dépens ou, à défaut, la partie perdante, à payer à l'autre partie la somme qu'il détermine, au titre des frais exposés et non compris dans les dépens. Le juge tient compte de l'équité ou de la situation économique de la partie condamnée. Il peut, même d'office, pour des raisons tirées des mêmes considérations, dire qu'il n'y pas lieu à cette condamnation. »

Attendu que Mr M. [] réclame la somme de 1500,00 euros au titre de l'article 700 du Code de Procédure Civile

Qu'en l'espèce, Mr M. [] a été contraint de saisir le Conseil de Prud'hommes pour faire légitimer ses droits.

Qu'il serait dès lors économiquement injustifié de laisser à sa charge les frais exposés et non compris dans les dépens.

En conséquence le Conseil accorde à Mr M. [] la somme de 750,00 euros au titre de l'article 700 du CPC

EXECUTION PROVISOIRE

Vu l'article 515 du CPC

Hors les cas où elle est de droit, l'exécution provisoire peut être ordonné à la demande des parties ou d'office, chaque fois que le juge l'estime nécessaire et compatible avec la nature de l'affaire, à condition qu'elle ne soit pas interdite par la loi.

Elle peut être ordonné pour toute ou partie de la condamnation, en aucun cas, elle ne peut l'être pour les dépens ;

Attendu que le conseil de prud'hommes peut d'office prononcé l'exécution provisoire ;

Attendu que le conseil de prud'hommes estime nécessaire et compatible avec la nature de l'affaire d'ordonner l'exécution provisoire de la condamnation du jugement en sa totalité hors mis les dépens et l'article 700 du CPC conformément aux dispositions de l'article 515 du CPC,

En conséquence, Il y a lieu d'ordonner l'exécution provisoire du jugement en sa totalité hors mis les dépens et l'article 700 du CPC à compter du prononcer de la décision ;

PAR CES MOTIFS

Le Conseil de Prud'hommes de Saint Pierre en section industrie, statuant publiquement, par jugement réputé contradictoire et en premier ressort,

Après en avoir délibéré conformément à la loi,

Dit et juge que la prise d'acte de rupture du contrat de travail de Mr M. [redacted] s'analyse en un licenciement sans cause réelle et sérieuse

Dit que l'employeur a failli à ses obligations contractuelles.

Fixe le salaire de référence de Mr M. [redacted] à **1845,82 euros brut**

Juge que le licenciement de Mr M. [redacted] est sans cause réelle et sérieuse.

Condamne la SARL PRESCOM CONSTRUCTION, à payer à Mr M. [redacted] les sommes suivantes :

-5368,47 euros brut à titre de rappel de salaire

-536,80 euros brut à titre de congés payés sur rappel de salaire

-390,00 euros à titre de remboursement des frais de carburant

-1845,82 euros à titre d'indemnité pour licenciement pour licenciement sans cause réelle et sérieuse

-425,95 euros à titre de l'indemnité de préavis

-42,60 euros brut à titre de congés payés sur préavis

-1287,09 euros brut à titre de prime de panier

-500,00 euros à titre de dommages et intérêts pour manquement aux obligations en matière de mutuelle et de visite médicale d'embauche

-750,00 euros au titre de l'article 700 du CPC

-11074,92 euros de dommages et intérêts pour le travail dissimulé

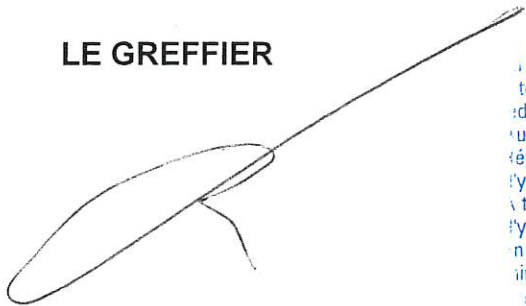
Ordonne l'exécution provisoire

Déboute Mr M. [redacted] aux surplus de ses demandes

Met les dépens à l'égard de SARL PRESCOM CONSTRUCTION

Ainsi jugé et prononcé par mise à disposition au greffe le 07 septembre 2022, les parties en ayant été préalablement avisées, la minute étant signée par Elie HOAREAU, président, et Jean-François BENARD, greffier.

LE GREFFIER



En conséquence,
la République Française mande et ordonne,
tout Huissier de Justice sur ce requis de mettre
ledit jugement à exécution ;
aux Procureurs Généraux et aux Procureurs de la
République près les Tribunaux de Grande Instance
d'y tenir la main ;
à tous Commandants et Officiers de la Force Publique
d'y prêter main forte lorsqu'ils en seront légalement requis.
En foi de quoi, la présente copie, certifiée conforme à la
minute dudit jugement a été signée, scellée et délivrée
à la Greffier en Chef soussigné



LE PRESIDENT

