

**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 : 12 Décembre 2023

RG N° N° RG F 23/00050
N° Portalis DC3A-X-B7H-SGP

N° Minute : 23/00091

SECTION Commerce

AFFAIRE

H (MINEUR),
H (Père du
Mineur Théo)
contre
S.A.S.U. QUESSARY PEINTURE,
S.E.L.A.R.L. FRANKLIN BACH
Association AGS ASSOCIATION
POUR LA GESTION DU
REGIME DE GARANTIE DES
CRÉANCES DES SALARIÉS -
CGEA DE LA REUNION

JUGEMENT DU
12 Décembre 2023

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 H

Représenté par

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

Monsieur H (Père du Mineur Théo)

Représenté par

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

admis au bénéfice de l'aide juridictionnelle par décision en date du
05/12/2022 sous le numéro 2022,
DEMANDEURS

S.A.S.U. QUESSARY PEINTURE en la personne de son
représentant légal
N° SIRET : 905 119 236 00016

S.E.L.A.R.L. FRANKLIN BACH
41 rue Sainte-Marie
97404 SAINT DENIS CEDEX
Absent

DEFENDEURS

Association AGS ASSOCIATION POUR LA GESTION DU
REGIME DE GARANTIE DES CRÉANCES DES SALARIÉS
- CGEA DE LA REUNION
Centre d'Affaires CADJEE - Bureau C 214
62 Boulevard du Chaudron - CS 41005
97495 SAINTE-CLOTILDE CEDEX
Absent

PARTIE INTERVENANTE

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

Madame Michelle, Claudette SANTOS, Président Conseiller (S)
Monsieur Eric JAVELLE, Assesseur Conseiller (E)
Madame Jenny PIET, Assesseur Conseiller (S)
Madame Catherine CHAN CHUAN, Assesseur Conseiller (E)
Assistés lors des débats de Madame Expédita FRANCOISE,
Greffier

PROCEDURE

- Date de la réception de la demande : 14 Février 2023
- Bureau de Conciliation et d'Orientation du 25 Avril 2023
- Convocations envoyées le 29 Mars 2023
- Renvoi BJ sans mesures provisoires
- Débats à l'audience de Jugement du 27 Juin 2023
- Prononcé de la décision fixé à la date du 03 Octobre 2023
- Délibéré prorogé à la date du 12 Décembre 2023
- Décision prononcée conformément à l'article 453 du code de procédure civile en présence de Madame Expédita FRANCOISE, Greffier

CHEFS DE DEMANDE

A l'audience du bureau de jugement du 27 juin 2023, le Président procède à la lecture des chefs de demande arrêtés comme suit :

POUR LE DEMANDEUR

- Fixer le salaire de référence de Monsieur H à la somme de 444.32 €
- Juger que la rupture du contrat d'apprentissage est abusive.
- Fixer au passif de la SASU QUESSARY PEINTURE les sommes suivantes :
- 2 665.92 € Net en réparation du préjudice subi pour travail dissimulé.
- 2 457.68 € Brut à titre de rappel de salaire
- 245.77 € Brut à titre de congés payés afférents
- 3 000.00 € pour violation de l'obligation de sécurité.
- 17 272.74 € à titre de dommages et intérêts pour rupture abusive.
- 444.32 € à titre d'indemnité pour irrégularité de la procédure de licenciement à titre subsidiaire
- 105.22 € à titre d'indemnité pour congés payés.
- 2 000.00 € net de dommages et intérêts en réparation du préjudice subi au titre du manquement à ses obligations contractuelles et de la brusque rupture.
- 500.00 € de dommages et intérêts pour ses manquements en matière de prévoyance et de complémentaire santé
- 500.00 € de dommages et intérêts en réparation du préjudice subi en matière de formation professionnelle
- 3 500.00 € sur le fondement des articles 700 du Code de Procédure Civile, ainsi qu'aux entiers dépens.
- Ordonner à la société SASU QUESSARY PEINTURE à remettre et rectifier les bulletins de paie et les documents de fin de contrat, conformément au jugement à intervenir sous astreinte de 100 € par jour de retard, à compter de la notification du jugement, le Conseil se réservant la faculté de liquider l'astreinte.
- Juger que le CGEA devra garantir le paiement de ces sommes.
- Ordonner l'exécution provisoire sur le fondement de l'article 515 du Code de Procédure Civile
- Débouter les défendeurs de l'ensemble de ses demandes, fins et conclusions.

POUR LE DEFENSEUR

LA SASU QUESSARY PEINTURE

- Aucune demande n'a été faite,

MAITRE BACH FRANKLIN

- Le liquidateur judiciaire n'était pas présent à l'audience.

FAITS ET PRETENTIONS DES PARTIES

LE DEMANDEUR

A compter du 08 novembre 2021, Monsieur H a débuté au sein de la SASU QUESSARY PEINTURE, sans contrat de travail préalable, en qualité d'apprenti peintre carrossier

Monsieur H travaillait 35 heures par semaine : Du lundi au vendredi de 8 heures à 12 heures et de 13 heures à 16 heures 30.

L'employeur a promis de rédiger un contrat de travail

Ce n'est que le 08 février 2022 que l'employeur régularisait la situation, et a fait signer à Monsieur H un contrat d'apprentissage.

La déclaration préalable à l'embauche a été faite le même jour que le contrat d'apprentissage.

Monsieur H était inscrit au CFA situé à Saint Pierre et a débuté sa formation.

La durée de la formation était de 24 mois à raison d'une semaine par mois soit jusqu'au 31 juillet 2024.

Monsieur H percevait une rémunération de 432.85 € en dernier lieu la rémunération était fixée à 444.32 € Brut.

L'employeur a toujours été défaillant pour les paiements des salaires Monsieur H n'était destinataire d'aucun bulletin de salaire pour le mois de février 2022 mais également l'apprenti n'a pas été rémunéré, l'indication sur les fiches de paie établis pour le mois de mars « paiement par chèque, l'apprenti ne recevait aucune rémunération.

Monsieur H n'a jamais cessé de réclamer les salaires en vain, Monsieur QUESSARY expliquait que la trésorerie de l'entreprise ne lui permettait pas de régulariser la situation et précisé qu'il n'avait pas encore reçu les aides de l'état.

Le 18 mai 2022, après une nouvelle tentative de régularisation de la situation, Monsieur QUESSARY a obligé son apprenti à signer la résiliation de son contrat d'apprentissage.

L'employeur établissait les documents de fin de contrat.

Monsieur H n'a pas retrouvé d'employeur susceptible de signer un contrat d'apprentissage et a été contraint de mettre fin à sa formation.

Le 21 juillet 2022, Monsieur H écrivait à son employeur afin d'obtenir une régularisation de sa situation, Monsieur QUESSARY répondait qu'il avait commis aucun manquement.

Monsieur H a saisi le bureau de jugement du Conseil de Prud'homme pour faire valoir ses droits.

LES DEFENSEURS

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

La SASU QUESSARY PEINTURE mais également Maître BACH Franklin liquidateur Judiciaire de la Société sont absentes à l'audience, et non représentés

Attendu que les défendeurs ont été régulièrement convoqués par lettre simple et A.R, et avec citation d'huissier et sans réponse de sa part

Attendu qu'en agissant de la sorte, les défendeurs laissent présumer qu'il n'a aucun moyen sérieux à opposer aux demandes dont il s'agit.

MOTIVATIONS

Vu les écritures remises dans un cadre contradictoire.

Vu les pièces versées dans un cadre contradictoire.

Attendu qu'il convient à titre liminaire de noter qu'il résulte des dispositions de l'article L.1411-1 du Code du travail que le conseil de Prud'hommes est compétent pour tous les différends qui peuvent s'élever à l'occasion de tout contrat de travail soumis aux dispositions du présent Code entre les employeurs ou leurs représentants, et les salariés qu'il emploient.

Sur le contrat d'apprentissage et sa rupture

Il résulte de l'article L.6221-1 du code de travail que le contrat d'apprentissage est un contrat de travail de type particulier conclu entre un apprenti ou son représentant légal et un employeur.

L'employeur s'engage, outre le versement d'un salaire, à assurer à l'apprenti une formation professionnelle complète, dispensée pour partie en entreprise et pour partie en centre de formation d'apprentis ou section d'apprentissage.

L'apprenti s'oblige, en retour, en vue de sa formation, à travailler pour cet employeur, pendant la durée du contrat, et à suivre cette formation.

Il résulte de l'Article L6222-4, Le contrat d'apprentissage est un contrat écrit qui comporte des clauses et des mentions obligatoires.

Il est signé par les deux parties contractantes préalablement à l'emploi de l'apprenti.

Durant les 45 premiers jours en entreprise, l'employeur comme l'apprenti (et son représentant légal, s'il est mineur) peuvent, par écrit, mettre unilatéralement fin au contrat d'apprentissage, sans préavis ni motivation.

Lorsqu'un apprenti signe un contrat d'apprentissage avec son employeur, leur relation de travail débute par une "période d'essai". Cette période permet aux deux parties de se jauger mutuellement. L'employeur peut évaluer le comportement de l'apprenti, son travail et son intégration dans la société, et l'apprenti peut tester le métier, juger si cette orientation lui convient.

Comme la période d'essai correspond à un essai entre l'employeur et l'apprenti, celle-ci est spécialement aménagée pour qu'ils puissent mettre fin au contrat rapidement, s'ils décident de ne pas poursuivre leur relation.

Cette première phase dure jusqu'à que l'apprenti ait passé 45 jours, consécutifs ou non, en entreprise (article L6222-18 du code du travail). Sont par conséquent exclues du calcul les périodes où l'apprenti se trouve au sein de son Centre de Formation des Apprentis (CFA) en formation théorique. Il est également important de noter, pour son calcul, que la période d'essai se trouve suspendue en cas d'absence pour maladie ou accident de l'apprenti. De plus, la rupture du contrat d'apprentissage prononcée pendant un arrêt pour accident du travail est nulle.

Tant que ces 45 jours en entreprise ne sont pas effectués, l'employeur, comme l'apprenti (et son représentant légal s'il est mineur), peuvent mettre fin au contrat d'apprentissage sans préavis et sans avoir à motiver leur décision.

Passé les 45 premiers jours en entreprise, le contrat d'apprentissage peut être rompu d'un commun accord entre l'employeur et l'apprenti (rupture conventionnelle), à l'initiative de l'employeur (licenciement) ou de l'apprenti (démission), et lorsque l'apprenti obtient son diplôme. Ces différents cas sont soumis à des procédures bien définies.

Il résulte de l'Article L6222-18 du Code du Travail

Le contrat d'apprentissage peut être rompu par l'une ou l'autre des parties jusqu'à l'échéance des quarante-cinq premiers jours, consécutifs ou non, de formation pratique en entreprise effectuée par l'apprenti.

Passé ce délai, la rupture du contrat, pendant le cycle de formation, ne peut intervenir que sur accord écrit signé des deux parties. A défaut, la rupture du contrat conclu pour une durée limitée ou, pendant la période d'apprentissage, du contrat conclu pour une durée indéterminée, ne peut être prononcée que par le conseil de prud'hommes, statuant en la forme des référés, en cas de faute grave ou de manquements répétés de l'une des parties à ses obligations ou en raison de l'incapacité de l'apprenti à exercer le métier auquel il voulait se préparer.

Passé la période probatoire de 45 jours, la rupture du contrat est conclue :

Par accord entre l'employeur et l'apprenti. Cet accord doit être constaté par écrit et notifié au directeur du CFA (Centre de Formation des Apprentis), au responsable d'établissement où est implantée la section d'apprentissage, à la Chambre Consulaire ayant enregistré le contrat et à la DDT (Direction Départementale du Travail).

Par résiliation judiciaire du contrat à la suite d'une faute grave de l'apprenti ou son incapacité à exercer le métier.

Cette résiliation est un jugement rendu par le conseil de prud'hommes que l'employeur est obligatoirement tenu de saisir. En attendant le jugement, l'apprenti est frappé de la mise à pied conservatoire prononcée par l'employeur.

Durant cette période, l'apprenti peut bénéficier de son salaire s'il a été prouvé qu'il n'est pas, en définitive, à l'origine des causes de la rupture du contrat.

Des sanctions sont prévues en cas de non saisie du conseil de prud'hommes par l'employeur. Il est tenu de :

Payer les salaires dû jusqu'au terme (si entre temps, le contrat est arrivé à son terme) ou jusqu'au jour où la résiliation judiciaire est prononcée.

Verser des dommages et intérêts à l'apprenti en réparation du préjudice causé par la résiliation anticipée du contrat. Ce montant est au moins égal au salaire que l'apprenti aurait perçu jusqu'au terme du contrat.

En l'espèce, La société QUESSARY PEINTURE a rompu le contrat d'apprentissage de Monsieur H , sans avoir fait le nécessaire auprès des Prud'homme pour la résiliation judiciaire du Contrat d'apprentissage pour un licenciement pour faute grave

Monsieur QUESSARY a pris l'initiative de rompre le contrat d'apprentissage sans aucune autorisation,

Monsieur H aurait perçu les rémunérations suivantes :

Du 10 mai 2022 au 31/07/2022 : 27% du SMIC soit la somme de $865.68 + 199.50 \times 10 \text{ jours} = 1\,065.18$

Du 1^{er}/08/2022 au 31/12/2022 : 27% du SMIC soit la somme de $453.32 \times 5 = 2\,266.60$

Du 01/01/2023 au 07/02/2023 : soit la somme de 567.91

Du 08/02/2023 au 07/02/2024 : soit 39 % du SMIC soit la somme de 7 978.15

Du 08/02/2024 au 31/07/2024 : soit 55 % du SMIC soit la somme de 5 394.90

$1\,065.18 + 2\,266.60 + 567.91 + 7\,978.15 + 5\,394.90 = 17\,272.74$

En conséquence, le Conseil fait droit à sa demande et lui octroi la somme de 17 272.74 € en dommages et intérêts pour la résiliation anticipée du contrat d'apprentissage.

Sur le paiement des salaires

Il résulte de l'article L.3243-3 du Code du Travail que l'acceptation sans protestation ni réserve d'un bulletin de paie par le salarié ne peut valoir de sa part renonciation au paiement de tout ou partie du salaire et des indemnités ou accessoires de salaire qui lui sont dus en application de la loi, du règlement, d'une convention ou d'un accord collectif de travail ou d'un contrat.

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. Il lui revient alors de prouver qu'en dépit de la remise du bulletin de paie, l'employeur est redevable des sommes réclamées.

En l'espèce, Monsieur H réclame les salaires depuis le mois de novembre 2021 au 18 mai 2022., les éléments fournis ne permettent pas au Conseil de valider cette période, de novembre 2021 au 07 février 2022

Salaire de février $332.98 + \text{mars } 432.95 + \text{avril } 293.01 + \text{mai } 99.89 = 1\,158.83$

En conséquence, le Conseil fait droit à sa demande pour un montant de 1 158.83 € auxquelles s'ajoute la somme de 115.88 € Au titre des congés payés afférents

Sur les dommages et intérêts pour absence de versement de salaire

Il résulte de l'article L.3243-3 du Code du Travail que l'acceptation sans protestation ni réserve d'un bulletin de paie par le salarié ne peut valoir de sa part renonciation au paiement de tout ou partie du salaire et des indemnités ou accessoires de salaire qui lui sont dus en application de la loi, du règlement, d'une convention ou d'un accord collectif de travail ou d'un contrat.

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. Il lui revient alors de prouver qu'en dépit de la remise du bulletin de paye, l'employeur est redevable des sommes réclamées.

Attendu d'autre part, que les articles 1240 et 1241 du Code Civil viennent rappeler les principes de la réparation des préjudices.

Article 1240 (Modifié par Ordonnance n°2016-131 du 10 février 2016- art.2) tout fait quelconque de l'homme, qui cause un dommage, celui par la faute duquel il est arrivé à le réparer.

Article 1241 (Modifié par Ordonnance n°2016-131 du 10 février 2016-art.2) Chacun est responsable du dommage qu'il a causé non seulement par son fait, mais encore par sa négligence ou par son imprudence.

Pour bénéficier du régime d'indemnisation prévu à l'article 1240 du Code civil, la victime doit pouvoir rapporter la preuve d'une faute d'un tiers.

En l'espèce, Monsieur QUESSARY n'a pas respecté ses obligations en ne rémunérant pas son salarié. Malgré les demandes de Monsieur H , celui-ci s'est trouvé dans une situation précaire

En conséquence, le Conseil fait droit à sa demande pour un montant de 500.00 €

Sur le travail dissimulé

Il résulte de l'article L 8221-1 du code du travail : sont constitutive de travail illégal, dans les conditions prévues par le présent livre, les infractions suivantes :

- Travail dissimulé
- Marchandage
- Prêt illicite de main d'œuvre
- Emploi d'étranger (L. n° 2016-274 du 7 mars 2016, art 18 non autorité à travailler)
- Cumuls irréguliers d'emplois
- Fraude ou fausse déclaration prévue aux articles L 5124-1 et L 5135-1 et 5429-1

L'article L 8221-5 du Code du travail : Est réputé travail dissimulé par dissimulation d'emploi salarié le fait pour tout employeur :

- Soit se soustraire intentionnellement à l'accomplissement de la formalité prévue à l'article L 1221-10 relatif à la déclaration préalable à l'embauche.
- Soit de se soustraire intentionnellement à la délivrance d'un bulletin de paie ou d'un document équivalent défini par voie réglementaire, ou de mentionner sur le bulletin de paie ou le document équivalent un nombre d'heures de travail inférieur à celui réellement accompli,

La dissimulation d'heures salariées. La dissimulation d'emploi salarié prévue par ce dernier L 8221-5 : N'est caractérisée que s'il est établi que l'employeur a de manière intentionnelle, mentionné sur le bulletin de paie un nombre d'heure de travail inférieur à celui réellement effectué. Et non pas un nombre d'heures réalisées indiqué, inférieur au nombre d'heures réalisées, résulte d'une erreur de rédaction (Soc. 29 oct.2003 n° 01-44.940)

La dissimulation d'emploi salarié est caractérisée lorsque l'employeur était informé de ce que les horaires de travail de la salariée étaient supérieurs aux temps de travail pré-qualifiés et avait interdit à celle-ci de mentionner sur ses feuilles de route les heures qu'elle avait réellement accomplies.

Lorsque la verbalisation pour travail dissimulé entraîne la rupture du contrat de travail, établi de fait avec le salarié en cause, l'employeur visé doit à son salarié non déclaré une indemnité forfaitaire égale à six mois

En l'espèce, Monsieur H déclare avoir travaillé de novembre 2021 à mai 2022, le salarié n'apporte aucun élément pour étayer sa demande

En conséquence, le Conseil rejette sa demande mais également sa demande indemnitaire qui en découle.

Sur les dommages et intérêts pour violation de l'obligation de sécurité

Si vous êtes salarié, vous devez obligatoirement être suivi médicalement lorsque vous êtes dans l'un des cas suivants :

- Contrat de travail à durée indéterminée,
- Contrat de travail à durée déterminée,
- Contrat de travail temporaire (intérim),
- Contrat d'apprentissage.

Parmi les visites médicales obligatoires se trouve la visite d'information et de prévention.

Tout salarié nouvellement recruté doit bénéficier d'une visite d'information et de prévention dans un délai de 3 mois à partir de sa prise de fonction effective, c'est-à-dire à partir du moment où il a effectivement commencé à travailler.

En l'espèce, Monsieur H n'a pas bénéficié de la visite médicale,

Monsieur H ne démontre pas le préjudice qu'il aurait subi faute de visite médicale.

En conséquence, le Conseil rejette sa demande.

Sur les dommages et intérêts pour absence de remise des bulletins de paie.

L'employeur a l'obligation de remettre une fiche de paie au salarié pour justifier du paiement de son salaire,

La cour de Cassation a considéré que l'évaluation du préjudice de la remise tardive des fiches de paie à un salarié relèvent du pouvoir souverain d'appréciation des juges de fond.

La cour de cassation a rendu une décision le 16 avril 2015 (Soc. 13 avr. 2016.FS-P+B+R, n° 14-28.293). Le salarié doit prouver le préjudice qu'il subit lors de la non remise ou la remise tardive de bulletins de paie.

En l'espèce, Monsieur H ne produit aucun élément justifiant le préjudice dont il fait état.

En conséquence, le conseil rejette sa demande.

Sur les dommages et intérêts pour manquement en matière de prévoyance et complémentaire santé.

La loi impose à l'employeur de faire bénéficier tous ses salariés (mais non pas leurs ayants droit) d'une couverture obligatoire de remboursement des frais de santé et de maternité et de la financer au moins pour moitié. Cette couverture doit comporter des garanties minimales définies par la réglementation : prise en charge intégrale du ticket modérateur.

Mais l'employeur a l'obligation d'accorder certaines **dispenses d'adhésion**, dites de droit, **aux salariés** qui en font la demande. Et ce, même si elles ne sont pas prévues dans l'acte juridique qui régit la couverture dans l'entreprise (accord collectif, référendum, ou décisions unilatérales de l'employeur). Lorsqu'il **ne respecte pas** cette obligation, il s'expose à des poursuites et sanctions.

En l'espèce, le Conseil n'a aucun élément à ce sujet, à savoir si l'employeur a proposé la prévoyance et complémentaire santé ou si le salarié a demandé une dispense

En conséquence, le conseil rejette sa demande.

Sur les dommages et intérêts pour préjudice moral

Le préjudice moral porte atteinte à l'affection, à l'honneur, à la réputation : calomnie, diffamation, sentiment de honte, perte de qualité de vie, etc...

Pour bénéficier du régime d'indemnisation prévu à l'article 1240 du Code civil, la victime doit pouvoir rapporter la preuve d'une faute d'un tiers.

En l'espèce, Monsieur H ne produit aucun élément justifiant le préjudice dont il fait état.

En conséquence, le conseil rejette sa demande.

Dommmages et intérêts pour préjudice subi en matière de formation professionnelle.

Les obligations des entreprises en matière de formation professionnelle

- D'assurer leur adaptation à leur poste de travail
- De veiller au maintien de leur capacité à occuper leur emploi, au regard notamment des évolutions technologiques.

Une indemnisation n'est plus vraiment entraînée par le manquement d'une obligation de l'employeur. La Cour de cassation vient d'en décider ainsi en matière de formation, estimant que le salarié aurait dû amener la justification du préjudice subi. (Cass. Soc., 3-5-18, n°16-26796).

En l'espèce, Monsieur H ne produit aucun élément justifiant le préjudice dont il fait état.

En conséquence, le conseil rejette sa demande.

Sur l'opposabilité du jugement à l'AGS et sur sa garantie.

Conformément aux dispositions des articles L 3253-6 et suivants, L 3253-17 et D3253-5 du Code du travail, L'AGS devra garantir, dans les limites et conditions posées par ces articles, les sommes allouées par le présent jugement à Monsieur H et fixées au passif de la Société SASU QUESSARY PEINTURE, y compris celle accordée en réparation du préjudice né du défaut de paiement de salaire

En effet, s'il est exact que n'entrent pas dans le champ d'application de cette garantie les créances qui ne résultent pas de l'exécution du contrat mais d'une action en responsabilité dirigée contre l'employeur, la créance indemnitaire née de l'inexécution de ses obligations légales et contractuelles, et en particulier du défaut de délivrance d'un document de travail (Soc 4 décembre 2002, n°00-44.303), relève bien de la garantie de l'AGS

Ainsi, le conseil de céans dit et juge que L'AGS CGEA devra garantir le paiement des sommes dans la limite des plafonds de sa garantie

Sur la délivrance des documents de travail

S'agissant de documents que l'employeur est tenu de délivrer au salarié lors du paiement de sa rémunération en vertu de l'article L 3243-2 du Code du Travail et à l'expiration de son contrat en vertu de ses articles L.1234-19, D 1234-6, D 1234-7, R 1234-9 et D 3141-34, il convient, au vu de ce qui précède ***d'ordonner à la SELARL Franklin BACH, en qualité de liquidateur, de rectifier et de délivrer à Monsieur H ses bulletins de paie, le certificat de travail, le solde de tout compte, l'attestation Pôle Emploi, sous astreinte de 100 euros par jour de retard, à compter de la notification du jugement.***

Ordonner l'exécution provisoire du jugement à intervenir dans les termes de la loi.

L'exécution provisoire est une décision accessoire prononcée par le tribunal ayant statué en première instance, autorisant la partie qui a obtenu gain de cause à poursuivre l'exécution du jugement rendu contre son adversaire, malgré les recours qu'il aurait engagés

En vertu de l'article R 1454-28 du Code du travail, les condamnations prononcées au titre des rémunérations et indemnités mentionnées à l'article R 1454-14 du Code du travail à savoir le rappel de salaire, le rappel d'heure supplémentaires, l'indemnité de congés payés, l'indemnité légale de licenciement, l'indemnité de préavis sont de plein droit exécutoire

En conséquence, le conseil ordonne l'exécution provisoire de droit.

Sur les sommes dues sur le fondement de l'article 700 du code de procédure civile et les dépens

La Cour de cassation écarte la garantie de l'AGS pour les sommes dues en application de l'article 700 du Code de procédure civile, nées d'une procédure judiciaire (Cass. soc., 1^{er} avr. 1997, n° 94-42.326 ; Cass. soc., 2 mars 1999, no 97-40.044 ainsi que les dépens (Cass. soc., 9 mars 2004, no 02-40.616),

En conséquence, le conseil rejette la demande de M. H

PAR CES MOTIFS

Le Conseil de prud'hommes de Saint Pierre de La Réunion, statuant publiquement, par jugement réputé contradictoire en premier ressort, après en avoir délibéré conformément à la loi,

FIXE le salaire de référence de Monsieur H à la somme de 444,32 euros ;

DIT ET JUGE abusive la rupture du contrat d'apprentissage de Monsieur H aux torts de la SASU QUESSARY PEINTURE.

FIXE les créances de Monsieur H au passif de la SASU QUESSARY PEINTURE aux sommes suivantes :

- 1 158,83 € brut (Mille cent cinquante-huit euros et quatre-vingt-trois centimes) à titre de rappel de salaire.
- 115,88 € brut (Cent quinze euros et quatre-vingt-huit centimes) à titre des congés payés afférents.
- 500.00 € (Cinq cent euros à titre de dommages et intérêts pour préjudice lié à l'absence de versement de salaire.
- 17 272,74 € (Dix-sept mille deux cent soixante-douze euros et soixante-quatorze centimes) à titre de dommages et intérêts pour rupture abusive du contrat d'apprentissage ;

ORDONNE à la SELARL Franklin BACH, en qualité de liquidateur de la SASU QUESSARY PEINTURE, de rectifier et de remettre à Monsieur H les bulletins de paie et documents de fin de contrat sous astreinte de 100 euros par jour de retard à compter de la notification du jugement

DEBOUTE Monsieur H du surplus de ses demandes ;

DIT que l'exécution provisoire est de droit ;

FIXE les créances au passif de la SASU QUESSARY PEINTURE ;

DIT ET JUGE que l'AGS CGEA devra garantir le paiement de ces sommes dans la limite des plafonds de garantie ;

DIT que la présente décision ne sera opposable à l'AGS que dans les seules limites de sa garantie légale prévue aux articles L3253-6 et suivants du Code du travail et les plafonds prévus aux articles L 3253-17 et D 3253-5 du Code du travail.

En foi de quoi, le présent jugement a été signé par Madame SANTOS Michèle, présidente et par Madame FRANCOISE Expédita, greffier, et prononcé par mise à disposition au greffe le 12 décembre 2023.

LE GREFFIER

LE PRESIDENT

Pour copie certifiée conforme

Le Greffier

à l'Assemblée Plénière, en vertu de l'ordonnance du 10 mai 1991, sur ce requis de mettre à exécution le présent jugement :

Les Procureurs Généraux et aux Procureurs de la République près les Tribunaux de Grande Instance

ont tenu la main

et ont prêté 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

le Greffier en Chef soussigné.

