

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

Conseil de Prud'Hommes

28 rue Archimbaud

CS 70040

97851 SAINT-PIERRE CEDEX

**REPUBLIQUE FRANCAISE  
AU NOM DU PEUPLE FRANCAIS**

**JUGEMENT DU : 12 Décembre 2023**

**RG N° N° RG F 23/00122**

**N° Portalis DC3A-X-B7H-SI6**

**N° Minute : 23/00089**

**Monsieur P**

Assisté de

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

admis au bénéfice de l'aide juridictionnelle Totale par décision en  
date du 12/04/2023 sous le numéro 2023/

**SECTION Commerce**

**AFFAIRE**

**P**

**contre**

**S.A.S.U. QUESSARY PEINTURE,  
Me Franklin BACH Liquidateur  
judiciaire de S.A.S.U. QUESSARY  
PEINTURE**

**Société AGS - DELEGATION  
REGIONALE UNEDIC AGS  
CENTRE OUEST  
DEPARTEMENT DE LA  
REUNION**

**DEMANDEUR**

**S.A.S.U. QUESSARY PEINTURE** en la personne de son  
représentant légal

**JUGEMENT DU  
12 Décembre 2023**

**Qualification :  
Réputée contradictoire  
premier ressort**

**Me Franklin BACH** Liquidateur judiciaire de S.A.S.U.  
QUESSARY PEINTURE  
41 Rue Sainte Marie  
CS 11012  
97400 SAINT DENIS  
Absent

**DEFENDEURS**

**Société AGS - DELEGATION REGIONALE UNEDIC AGS  
CENTRE OUEST DEPARTEMENT DE LA REUNION** en la  
personne de son représentant légal  
Centre d'affaires CADJEE  
Bureau C214 boulevard du Chaudron CS 41005  
97495 SAINTE-CLOTILDE  
Absent

Notification le :

Date de la réception

par le demandeur :

par le défendeur :

Expédition revêtue de  
la formule exécutoire  
délivrée - expédiée RAR

le :

à :

**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 : 26 Mai 2023
- Débats à l'audience de Jugement du 27 Juin 2023 (convocations envoyées le 26 Mai 2023)
- Prononcé de la décision fixé à la date du 10 Octobre 2023
- Délibéré prorogé à la date du 03 Octobre 2023
- Décision prononcée conformément à l'article 453 du code de procédure civile en présence de Madame Expédita FRANCOISE, Greffier

## **CHEFS DES DEMANDES**

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

### **POUR LE DEMANDEUR**

- Juger la résiliation judiciaire du contrat de travail aux torts de l'employeur
- Fixer au passif de la SASU QUESSARY PEINTURE les sommes suivantes :
- 11 752.65 € Brut A titre de rappel de salaire A parfaire
- 1 175.26 € Brut A titre de congés payés afférents A parfaire.
- 1 000.00 € Net A titre des dommages et intérêts pour le préjudice lié à l'absence de versement des salaires.
- 10 073.70 € Net de Dommages et intérêts pour travail dissimulé
- 3 000.00 € pour violation de l'obligation de sécurité.
- 1 678.95 € Net Au titre de l'indemnité pour licenciement sans cause réelle et sérieuse.
- 1 678.95 € Brut Au titre de l'indemnité de préavis
- 167.89 € Brut Au titre des congés payés afférents.
- 279.76 € Net Au titre de l'indemnité conventionnelle de licenciement.
- 2 000.00 € Net de dommages et intérêts pour absence de remise des bulletins de paie.
- 2 000.00 € Net de dommages et intérêts en réparation du préjudice moral subi au titre du manquement à ses obligations contractuelles.
- 500.00 € de Dommages et intérêts pour ses manquements en matière de prévoyance et de complémentaire santé
- 500.00 € 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 et 37 de la loi n° 91-647 du 10 juillet 1991. Relative à l'aide juridique, au titre des frais exposés et non compris dans les dépens que la bénéficiaire aurait exposé si elle n'avait pas eu cette aide, ainsi qu'aux entiers dépens.
- Ordonner à la production du registre d'entrée et de sortie du personnel.
- 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 la délégation Unédic AGS 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 DEFENDEUR**

#### **LA SASU QUESSARY PEINTURE**

- Aucune demande n'a été faite,

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

## **LES FAITS ET PRETENTIONS DES PARTIES**

### **LE DEMANDEUR**

Monsieur P a été engagé par la SASU QUESSARY PEINTURE à compter du 29 août 2022, en qualité de carrossier peintre, à temps complet pour une rémunération de 1 678.95 € Brut.

L'employeur a été très vite défaillant à ses obligations à savoir le paiement des salaires et la remise des bulletins de salaire.

Le seul versement que Monsieur P a reçu pour l'ensemble de la période travaillée était un versement d'un montant de 1 329.05 € correspondant au salaire du mois de septembre mais sans certitude puisqu'aucun bulletin de salaire n'a été remis au salarié.

A compter du mois d'octobre le salarié ne percevait plus aucun salaire. Malgré les multiples relances, l'employeur n'a jamais régularisé la situation expliquant que la trésorerie de l'entreprise ne permettait pas de régulariser la situation.

Tous les salariés de l'entreprise étaient confrontés aux mêmes agissements de la part de l'employeur.

Le 15 novembre 2022, le salarié réclamait une nouvelle fois ses salaires

Monsieur P n'a jamais eu de réponse,

L'employeur a cessé de lui fournir du travail et de le rémunérer mais n'a jamais engagé aucune procédure pour rompre le contrat le travail.

Le 21 février 2023, la SASU QUESSARY PEINTURE a été placée en liquidation judiciaire.

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

### **LES DEFENDEURS**

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 absents 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 leur 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 la résiliation judiciaire du contrat de travail

La résiliation judiciaire permet à un salarié de rompre unilatéralement son contrat de travail le liant à l'employeur par voie judiciaire. Cette rupture sera faite aux torts de l'employeur qui aura commis un comportement fautif d'une gravité suffisante à rendre impossible la continuation du contrat de travail.

Certaines fautes sont considérées comme graves, telles que la diffamation, la suppression d'un véhicule professionnel nécessaire pour le salarié, la discrimination ou le harcèlement sexuel.

Selon l'arrêt n° 03-42070 du 15 mars 2005, l'appréciation de la gravité de ces manquements est exclusivement de l'essor du « pouvoir souverain des juges du fond », tant concernant les faits que leur ancienneté.

Avant 2014, le juge a considéré que les cas suivants peuvent être retenus pour accepter la demande du salarié :

- Suppression d'un avantage professionnel tel que le véhicule professionnel (Cass. soc. 10 mai 2006, n° 05-42210) ;
- Non-paiement du salaire (Cass. soc. 20 juin 2006, n° 05-40662) ;
- Modification du contrat de travail tel que le mode de calcul ou le montant de la rémunération, sans concertation avec l'employé (Cass. soc. 20 mai 2009, n° 08-41178) ;
- Discrédit, harcèlement sexuel ou moral, discrimination ou propos dégradants affectant la dignité, l'image, la fonction ou l'autorité du salarié (Cass. soc. 7 juil. 2009, n° 08-40034)

La gravité et l'ancienneté des violations reprochées à l'employeur pèsent désormais pour beaucoup dans la légitimité de la demande de résiliation judiciaire par un salarié. La modification unilatérale du contrat qui est non préjudiciable au salarié est désormais écartée des motifs graves par les juges dès lors que cela n'affecte pas la poursuite du contrat.

La résiliation judiciaire du contrat de travail est prononcée aux torts de l'employeur lorsque les manquements de celui-ci à ses obligations sont considérés comme suffisamment graves par le juge. La rupture prend alors les effets d'un licenciement sans cause réelle et sérieuse (Cass. Soc. 17 mars 1998, n° 96-41884).

Dans ce cas, l'employé perçoit une indemnité de licenciement, une compensation des congés payés et une autre pour le préavis, même s'il n'a pas pu l'effectuer (Cass. Soc. 13 mai 2015, n° 13-28792). Il peut demander des dommages-intérêts pour compenser le préjudice subi et a droit aux indemnités de chômage.

En l'espèce, Monsieur P demande la résiliation du contrat de travail aux torts de l'employeur pour faute de paiement de salaire et non remise des bulletins de salaire.

***En conséquence, le Conseil fait droit à sa demande de résiliation judiciaire du contrat de travail.***

## 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 P n'a pas perçu ses salaires pour la période d'octobre 2022 le contrat n'a jamais été rompu.

Le demandeur réclame 8 mois somme à parfaire.

$$1\,678.95 \times 10 = 16\,789.50$$

***En conséquence, le Conseil fait droit à sa demande pour un montant de 16 789.50 € Brut auxquelles s'ajoute la somme de 1 678.95 € Brut***

## 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 paie, 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 P , 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 :

1. Travail dissimulé
2. Marchandage
3. Prêt illicite de main d'œuvre
4. Emploi d'étranger (L. n° 2016-274 du 7 mars 2016, art 18 non autorité à travailler)
5. Cumuls irréguliers d'emplois
6. 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, l'employeur a établi un contrat de travail à Monsieur P , et enregistré à l'URSSAF

Le non-paiement des salaires est une faute de l'employeur,

Le salarié réclame la résiliation de son contrat de travail, et la remise des documents de fin de contrat.

***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 P n'a pas bénéficié de la visite médicale, le salarié ne l'a jamais réclamé ni pris un rendez-vous avec la médecine du travail

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

***En conséquence, le Conseil rejette sa demande.***

#### **Sur le licenciement sans cause réelle et sérieuse.**

Il résulte de l'article L 1235-3 du Code du Travail que si le licenciement survient pour une cause qui n'est pas réelle et sérieuse, le tribunal octroie au salarié une indemnité dont le montant est compris entre les montants minimaux et maximaux fixés par la loi

Monsieur P a été embauché depuis le 29 août 2022, le contrat de Monsieur P n'a pas été rompu par la SASU QUESSARY PEINTURE,

Le salarié a 10 mois d'ancienneté dans l'entreprise

Monsieur P peut prétendre à un mois de salaire.

***En conséquence, le Conseil fait droit à sa demande pour un montant de 1 678.95 €***

#### **Sur l'indemnité compensatrice de préavis et sur l'indemnité au titre des congés payés afférents**

Il résulte de l'article L 1234-1 du Code du travail qu'en cas de licenciement pour un motif autre qu'une faute grave, le salarié a droit :

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.

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

Monsieur P compte tenu de son ancienneté pouvait prétendre à un préavis d'un mois.

L'article L3141-24 du Code du travail précise que l'indemnité afférente au congé est légale au dixième de la rémunération totale perçue par le salarié au cours de la période de référence.

***En conséquence, il y a lieu de faire droit à sa demande d'un mois soit la somme de 1 678.95 euros brut auxquels s'ajoutent 167.89 € brut au titre de l'indemnité de congés payés sur préavis.***

### **Sur l'indemnité légale de licenciement.**

Il résulte de l'article L 1234-9 du code du travail que 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 en fonction de la rémunération brute dont le salarié bénéficiait antérieurement à la rupture du contrat de travail.

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

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

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

En l'espèce, Monsieur P à 10 mois dans l'entreprise

$$1\,678.95 \times \frac{1}{4} = 419.74$$

$$419.74 / 12 = 34.97$$

$$34.97 \times 10 = 349.70$$

Le demandeur a fixé le montant à 279.76 €

***En conséquence, le Conseil fait droit à sa demande pour la somme de 279.76 €***

### **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 dans une décision rendue 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 P ne produit aucun élément justifiant le préjudice dont il fait état.

***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 P 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.***

### **Dommages 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 P 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 P 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 n1234-19, 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 délivrer à Monsieur P ses bulletins de paie, le certificat de travail, le solde de tout compte, l'attestation Pôle Emploi sous astreinte de 100€ par jour de retard à compter de la notification.***

### **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 exécutoires

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



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<sup>er</sup> 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 cette demande*

PAR CES MOTIFS

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

**DIT ET JUGE** la résiliation judiciaire du Contrat de travail de Monsieur P aux torts de la SASU QUESSARY PEINTURE.

**FIXE les créances de Monsieur P à l'égard de la SASU QUESSARY PEINTURE** aux sommes suivantes :

- 16 789.50 € Brut (Seize mille sept cent quatre-vingt-neuf euros et cinquante centimes) Au titre de rappel de salaire.
- 1 678.95 € Brut (Mille six cent soixante-dix-huit euros et quatre-vingt-quinze centimes) Au titre des congés payés afférents.
- 500.00 € (Cinq cent euros) Au titre de dommages et intérêts pour préjudice lié à l'absence de versement de salaire.
- 1 678.95 € Brut (Mille six cent soixante-dix-huit euros et quatre-vingt-quinze centimes) Au titre de l'indemnité pour licenciement sans cause réelle et sérieuse.
- 1 678.95 € Brut (Mille six cent soixante-dix-huit euros et quatre-vingt-quinze centimes) Au titre de l'indemnité de préavis.
- 167.89 € Brut (Cent soixante-sept euros et quatre-vingt-neuf centimes) Au titre de congés payés sur préavis.
- 279.76 € (Deux cent soixante-dix-neuf euros et soixante-seize centime)s Au titre de l'indemnité légale de licenciement.

**ORDONNE** à la SELARL FRANKLIN BACH en qualité de liquidateur de la SASU QUESSARY PEINTURE à rectifier et remettre à Monsieur P les documents suivants:

- Fiches de paie pour la période de septembre 2022 à juin 2023.
- Solde de tout compte
- Attestation Pôle Emploi
- Certificat de travail

Sous astreinte de 100 € par jour de retard à compter de la notification du jugement

**DEBOUTE** Monsieur P du surplus de ses demandes.

**ORDONNE** l'exécution provisoire de droit

**FIXE** la créance 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 sa 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 Michelle, présidente et par Madame FRANCOISE Expédita greffier et prononcé par mise à disposition le 12 Décembre 2023.

**LE GREFFIER**

**Pour copie certifiée conforme**

**LE PRESIDENT**

