

**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 23/00130
N° Portalis DC3A-X-B7H-SJG

N° Minute : 23/00088

Monsieur T

Assisté de

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

SECTION Commerce

admis au bénéfice de l'aide juridictionnelle Totale par décision en
date du 6/12/2022 sous le numéro 2022/1

AFFAIRE

T
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 : 29 Mars 2023
- Débats à l'audience de Jugement du 27 Juin 2023 (convocations envoyées le 30 Mai 2023)
- Prononcé de la décision fixé à la date du 10 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 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

- Fixer le salaire de référence de Monsieur T à la somme de 453.32 € Brut.
- Juger que la rupture du contrat d'apprentissage est abusive.
- Fixer au passif de la SASU QUESSARY PEINTURE les sommes suivantes :
- 1 586.65 € Brut A titre de rappel de salaire
- 158.66 € Brut A titre de congés payés afférents A parfaire.
- 1 000.00 € Net A titre des dommages et intérêts pour le préjudice lié au versement tardif et l'absence de versement des salaires.
- 2 719.92 € Net de Dommages et intérêts pour travail dissimulé
- 3 000.00 € pour violation de l'obligation de sécurité.
- 14 433.92 € A titre de dommages et intérêts pour rupture abusive.
- 453.32 € Au titre de l'indemnité de la procédure de licenciement à titre subsidiaire.
- 45.32 € Au titre de l'indemnité pour congés payés du mois d'août 2022
- 2 000.00 € Net de dommages et intérêts pour absence de remise des bulletins de paie, et document de fin de contrat
- 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 € 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 SASU QUESSARY PEINTURE de produire le 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.
- Ordonner à la SASU QUESSARY de procéder à la rectification de la déclaration préalable à l'embauche.
- 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 LES DEFENDEURS

LA SASU QUESSARY PEINTURE

- Aucune demande n'a été faite,

MAITRE BACH FRANKLIN

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

LES FAITS ET PRETENTIONS DES PARTIES

LE DEMANDEUR

Le 08 août 2022, Monsieur T commençait à travailler pour la SASU QUESSARY PEINTURE, sans contrat de travail, en qualité d'apprenti peintre carrossier, pour une durée de 35 heures par semaine.

L'employeur avait promis de rédiger et de faire signer un contrat de travail.

Le 17 août 2022, l'employeur régularisait la situation en faisant signer un contrat d'apprentissage à Monsieur T

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

Monsieur T 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.

Monsieur T percevait 27 % du SMIC soit la somme de 453.32 € Brut.

L'employeur a toujours été défaillant pour les paiements des salaires.

Au 31 août 2022, date de paiement des salaires, Monsieur T n'a pas perçu de salaire, le virement a été effectué le 12 septembre 2022.

Malgré l'indication figurant sur les fiches de paie, de septembre et d'octobre 2022 où il est indiqué paiement par chèque, Monsieur T n'a pas reçu de chèque mais un virement le 12 septembre et n'a plus rien perçu.

Monsieur T a réclamé à plusieurs reprises réclamer ses salaires en vain, Monsieur QUESSARY prétexté qu'il n'avait pas encore reçu les aides de l'état.

La mère de Monsieur T est intervenue à plusieurs reprises pour réclamer les salaires de son fils sans réponse de la part de l'employeur.

Le 17 novembre 2022, Monsieur QUESSARY faisait part oralement de la rupture du contrat de travail.

Monsieur T n'a jamais reçu les document de fin de contrat.

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

Monsieur T 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 Maitre 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 emploie.

Sur le contrat d'apprentissage et sa rupture

Il résulte de l'Article L6221-1, 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, que 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 ce 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 que 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. À 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'inaptitude 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 inaptitude 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 verbalement le contrat d'apprentissage de Monsieur T , sans avoir averti le CFA, ni fait le nécessaire auprès des Prud'homme pour la résiliation judiciaire du Contrat d'apprentissage

Monsieur T n'a reçu aucun salaire depuis septembre 2022.

La SASU QUESSARY PEINTURE n'a jamais rompu le contrat de travail de Monsieur T :

Monsieur T aurait perçu les rémunérations suivantes :

Du 15/12/2022 au 31/05/2023 : 27% du SMIC soit la somme de 2 558.71 €

Du 1^{er}/06/2023 au 16/08/2023 : 43% du SMIC soit la somme de 1 843.43 €

Du 17/08/2023 au 31/08/2024 : 51% du SMIC soit la somme de 10 031.78 €

En conséquence, le Conseil fait droit à sa demande et lui octroi la somme de 14 433.92€ 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 T a perçu le salaire d'août 2022, puis aucun salaire n'a été versé.

Le contrat n'a jamais été rompu.

Le demandeur réclame 6 mois de salaire.

$453.32 \times 6 = 1\,586.65$

En conséquence, le Conseil fait droit à sa demande pour un montant de 1 586.65 € auxquelles s'ajoutent la somme de 158.66 € de congés payés y 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 T , 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 d'apprentissage à Monsieur T , le contrat a été signé par le salarié, par le représentant légal, l'employeur, la partie pour le CFA a été rempli, mais celui-ci n'a pas signé le document pourtant Monsieur T a suivi les cours au CFA.

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

Le salarié réclame la résiliation de son contrat de travail, et la remise les 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 T 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 T ne démontre pas le préjudice qu'il aurait subi faute de visite médicale.

En conséquence, le Conseil rejette sa demande.

Sur l'irrégularité de la procédure de licenciement.

Il résulte de l'Article L6221-1, 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.

En l'espèce, Monsieur T a respecté de suivre la formation et de travailler pour la SASU QUESSARY PEINTURE

La Société n'a pas respecté ses obligations, ni la procédure de licenciement

Après 45 jours de période d'essai, l'employeur n'avait pas le droit d'annuler le contrat d'apprentissage

En conséquence, le Conseil fait droit à sa demande pour un montant et 453.32 € Auxquelles s'ajoute la somme de 45.32 € Au titre des congés payés y afférent.

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 T 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 T ne produit aucun élément justifiant le préjudice dont il fait état.

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 T 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 TURPIN Edji 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 T ses bulletins de paie, le certificat de travail, le solde de tout compte, l'attestation Pôle Emploi dûment rectifiés sous astreintes de 100€ 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 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 sa demande

PAR CES MOTIFS

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

FIXE le salaire de référence de Monsieur T à la somme de 453.32€ bruts

DIT ET JUGE abusive la rupture du Contrat d'apprentissage de Monsieur T aux torts de la SASU QUESSARY PEINTURE.

FIXE les créances de Monsieur T à l'égard de la SASU QUESSARY PEINTURE aux sommes suivantes :

- 1 586.65 € (Mille cinq cent quatre-vingt-six euros et soixante-cinq centimes) Au titre de rappel de salaire.
- 158.66 € (Cent cinquante-huit euros et soixante-six 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.
- 14 433.92 € (Quatorze mille quatre cent trente-trois euros et quatre vingt douze centimes) au titre de dommages et intérêts pour la résiliation anticipée du contrat d'apprentissage
- 453.32 € (Quatre cent cinquante trois et trente deux centimes) au titre de l'indemnité pour irrégularité de la procédure de licenciement
- 45.32 € (Quarante cinq euros et trente deux centimes) au titre des congés payés afférents.

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

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

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

ORDONNE à la SASU QUESSARY PEINTURE de procéder à la rectification de la déclaration préalable à l'embauche

DEBOUTE Monsieur T du surplus de ses demandes.

ORDONNE l'exécution provisoire de droit

FIXE la créance au passif de la SASU QUESSARY PEINTURE.

ORDONNE à la SASU QUESSARY PEINTURE de procéder à la rectification de la déclaration préalable à l'embauche

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 mis à disposition au greffe le 12 Décembre 2023.

LE GREFFIER

LE PRESIDENT

Pour copie certifiée conforme
Le Greffier



Les Huissiers de Justice, les Commissaires-Priseurs, les
tout Huissier de Justice sur ce requis de mettre
dit jugement à exécution :
aux Procureurs Généraux et aux Procureurs de la
publique près les Tribunaux de Grande Instance
y tenir la main.

Les Commandants et Officiers de la Force Publique
prêter main forte lorsqu'ils en seront légalement requis.
En foi de quoi, la présente copie, certifiée conforme à la
copie authentique, a été signée.