

**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 : 14 Mars 2024

**RG N° N° RG F 23/00162
N° Portalis DC3A-X-B7H-SKU**

N° Minute : 24/00006

SECTION Activités diverses

**AFFAIRE
N [REDACTED]
contre
Société LA SOCIÉTÉ À
RESPONSABILITÉ LIMITÉE À
ASSOCIÉ UNIQUE (SARLU)
CT2S**

**JUGEMENT DU
14 Mars 2024**

**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 N [REDACTED]

Assisté de Me Laetitia CHASSEVENT (Avocat au barreau de
SAINT-PIERRE)

DEMANDEUR

**Société LA SOCIÉTÉ À RESPONSABILITÉ LIMITÉE À
ASSOCIÉ UNIQUE (SARLU) CT2S en la personne de son
représentant légal**

DEFENDEUR

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

Monsieur Didier Georges PALIOD, Président Conseiller (S)
Monsieur Claude BENARD, Assesseur Conseiller (E)
Madame Catherine CHAN CHUAN, Assesseur Conseiller (E)
Madame Michelle, Claudette SANTOS, Assesseur Conseiller (S)
Assistés lors des débats de Madame Expédita FRANCOISE,
Greffier

PROCEDURE

- Date de la réception de la demande : 27 Juin 2023
- Bureau de Conciliation et d'Orientation du 28 Septembre 2023
- Transformation BCO en BJ restreint
- Débats à l'audience de Jugement du 28 Septembre 2023
- Prononcé de la décision fixé à la date du 07 Décembre 2023
- Délibéré prorogé à la date du 01 Février 2024
- Délibéré prorogé à la date du 22 Février 2024
- Délibéré prorogé à la date du 14 Mars 2024
- Décision prononcée conformément à l'article 453 du code de
procédure civile en présence de Madame Expédita FRANCOISE,
Greffier

EXPOSE DU LITIGE :

Monsieur N [REDACTED] est engagé au sein de la SARLU CT2S en qualité d'inspecteur service électricité et équipements de travail en CDI à temps complet en date du 8 décembre 2017.

À compter de 2018, Monsieur C [REDACTED], alors gérant de la SARLU CT2S, présente de graves problèmes de santé, le contraignant à s'éloigner de la gestion de l'entreprise. Dans ce contexte, les salariés de la SARLU CT2S sont rapidement amenés à le suppléer aux différentes tâches afin que la société perdure.

En décembre 2019, Monsieur C [REDACTED] décède et Madame P [REDACTED], co-gérante de la SARLU CT2S, reprend intégralement la gérance dans l'attente que la succession de Monsieur C [REDACTED] soit liquidée.

En 2020, lors de l'épidémie Covid 19, Madame P [REDACTED] a fait le choix de mettre son personnel en chômage partiel. L'entreprise a rencontré alors des difficultés financières ce qui a engendré une dégradation des conditions de travail. Mr N [REDACTED] sollicitait régulièrement son employeur pour des retard de salaire mais également pour du matériel et fourniture pour accomplir au mieux ses mission au sein dans l'entreprise.

Depuis 2021 et jusqu'à ce jour, Madame P [REDACTED] rencontre alors des difficultés de santé ce qui rend les échanges avec ses salariés difficiles.

Depuis janvier 2022, Mr N [REDACTED] a dû se mettre à plusieurs reprises en arrêt maladie, à la suite d'une dégradation de son état de santé.

Mr N [REDACTED] aurait par la suite sollicité le Conseil des prud'hommes de Saint Pierre en référé pour une demande de régularisation de salaire. Le versement a été réalisé par l'employeur en avril 2022. Par la suite, aux vues des difficultés financières de l'entreprise, le véhicule de fonction de Mr N [REDACTED] lui a été retiré car l'employeur n'était pas jour des loyers. De multiples sollicitations du salarié vers l'employeur ont été réalisées afin de demander les salaires en retard, le matériel adéquat et les fournitures de travail.

C'est dans ces conditions, que par requête en date du 27 Juin 2023, Monsieur N [REDACTED] a saisi le conseil de prud'homme de Saint-Pierre pour demander la résiliation judiciaire de son contrat de travail aux torts exclusifs de l'employeur.

À l'audience du 31 Aout 2023 en bureau de conciliation, il convient de noter que seul Monsieur N [REDACTED] était présent accompagné de son conseil. La convocation émise pour la société SARLU CT2S par lettre recommandée avec accusé de réception est revenue « Non réclamé ».

Un renvoi à l'audience du 28/09/2023 a été décidé afin de reconvoquer les parties devant le bureau de conciliation et d'orientation.

L'employeur bien qu'ayant reçu la convocation, à l'audience n'a pas comparu, ni s'est fait représenter.

En vertu de l'article L1454-13 code du travail et au vu de l'absence de manifestation de

l'employeur, le Conseil a jugé l'affaire en bureau de jugement restreint.
L'affaire a été plaidée à l'audience du 28 septembre 2023 et mise en délibéré.
Le Conseil a indiqué aux parties que le jugement sera mis à disposition au greffe le 07 décembre 2023 puis prorogé au 14 mars 2024.

MOYENS ET PRETENTIONS DES PARTIES :

Dires du demandeur :

Fixer le salaire de référence de Monsieur N [REDACTED] à la somme d'un montant mensuel brut de 2235,85€ ;

Prononcer la résiliation judiciaire du contrat de travail de Monsieur N [REDACTED] aux torts exclusifs de l'employeur à la date de la décision à intervenir ;

Juger que la résiliation judiciaire du contrat de travail de Mr N [REDACTED], aux torts exclusifs de l'employeur, produit des effets d'un licenciement sans cause réelle et sérieuse à la date de la décision à intervenir.

Condamner la SARLU CT2S à verser à Monsieur N [REDACTED] les sommes suivantes :

- 3500,00€ net à titre de dommages et intérêts en réparation du préjudice subi par Monsieur N [REDACTED] en raison du manquement de l'employeur à son obligation de fourniture d'outils de travail.
- 3500,00€ nette à titre de dommages et intérêts. En réparation du préjudice subi par Monsieur N [REDACTED] en raison du manquement de l'employeur à son obligation de fourniture de travail.
- 3000,00€ net à titre de dommages et intérêts en réparation du préjudice subi par Monsieur N [REDACTED] en raison du manquement de l'employeur à son obligation de sécurité et de santé.
- 2500,00€ net de dommages et intérêts en réparation du préjudice subi par Monsieur N [REDACTED] en raison du manquement de l'employeur à son obligation de versement des salaires conformément aux règles de périodicité de paie ;
- 4558,00€ brut, à titre de rappel de salaires, outre la somme d'un montant de 455,80€ brut au titre des congés payés afférents, somme à parfaire au jour de la décision à intervenir.
- 2441,78€ brut à titre de complément de salaire en raison de l'arrêt de travail de Monsieur N [REDACTED] outre la somme d'un montant de 244,17€ brut, à titre de congés payés afférents ;
- 1000,00€ net à titre de dommages et intérêts en réparation du préjudice subi par Monsieur N [REDACTED] en raison du manquement de l'employeur à son obligation légale de transmission des attestations de versement de salaire à la CGSS ;

- 1000,00€ net à titre de dommages et intérêts en réparation du préjudice du subi par Monsieur N [redacted] en raison du retrait par l'employeur de l'avantage en nature constitué par la confiscation du véhicule de fonction ;
- 13445,10€ net à titre de dommages et intérêts en réparation du préjudice subi par Monsieur N [redacted] en raison du délit de travail dissimulé par l'employeur ;
- 273,48€ brut au titre de la prime de vacances due par l'employeur à Monsieur N [redacted] pour l'année 2020 ;
- 3027,25€ net au titre de l'indemnité de licenciement (somme à parfaire) ;
- 4471,70€ brut, à titre d'indemnité compensatrice de préavis outre la somme d'un montant de 447,10€ brut au titre des congés payés afférents.
- 13415,10€ net, à titre de dommages et intérêts en réparation du préjudice subi par Monsieur N [redacted] en raison du licenciement sans cause réelle et sérieuse (somme à parfaire) ;

Ordonner à l'employeur de remettre et rectifier les bulletins de paie et documents de fin de contrat conformément au jugement à intervenir sous astreinte de 50,00€ par jour de retard à compter de la notification du jugement à intervenir ;

Condamner la SARLU CT2S à verser à Monsieur N [redacted] la somme d'un montant de 3500,00€ sur le fondement des dispositions de l'article 700 du Code de procédure civile, le Conseil se réservera expressément le droit de liquider l'astreint ;

Condamner la SARLU CT2S au paiement des entiers dépens de la présente instance ;

Ordonner l'exécution provisoire de toutes les condamnations qui n'en bénéficieraient pas de plein droit ;

Débouter la SARLU CT2S de l'ensemble de ses demandes, fin et conclusions.

Dires du défendeur :

La partie défenderesse étant absente ni représentée, elle ne sait pas manifester suite à la requête du demandeur.

MOTIVATIONS DE LA DECISION :

Vu les écritures déposées qui ont été reprises et développées oralement et auxquelles le présent jugement renvoie pour plus ample exposé.

Vu l'article L 1454-13 du code du travail qui prévoit que si le défendeur ne comparait pas sans avoir justifié en temps utile d'un motif légitime, le bureau de conciliation et d'orientation peut soit :

- Juger l'affaire, ainsi que le prévoit l'article L1454-1-3, à la condition que le demandeur justifie avoir communiqué ses pièces au défendeur : le jugement est alors rendu sur la base des demandes exposés dans la requête ou la citation
- Renvoyer l'affaire à une autre audience ultérieure de bureau de jugement restreint. Ainsi que le précise l'article R 1454-13, le renvoi ne doit être ordonné que pour assurer le

respect du principe du contradictoire, lorsque le demandeur ne justifie pas avoir communiqué ses pièces au défendeur.

Le greffe du Conseil a convoqué par lettre recommandée avec accusé de réception la SARLU CT2S pour l'audience du 31/08/2023, cette dernière est revenue sans que le pli soit retiré par la partie défenderesse.

Le greffe du Conseil a reconvoqué par lettre recommandée avec accusé de réception la SARLU CT2S pour l'audience du 28/09/2023, cette dernière accusé réception de la convocation mais n'a pas comparu à l'audience, ni justifié en temps utile d'un motif légitime de renvoi.

Dès lors, il a été statué par le Conseil de juger l'affaire tel que le prévoit l'article L1454-1-3 du Code du travail en bureau de jugement restreint.

1- Sur la demande de fixation d'un salaire de référence d'un montant de 2235,85 euros :

En l'espèce, Monsieur N [REDACTED] présente à l'appui de ses prétentions ses fiches de paies d'août 2022 à janvier 2023 (pièces n°32). La pièce n°33 mentionne un salaire de référence de 2235,847 brut.

Pour le calcul du salaire de référence, nous allons prendre en considération la pièce 32.

Date	Montant du salaire brut
Aout 2022	2398,99
Septembre 2022	1840,46
Octobre 2022	2279,01
Novembre 2022	2279,01
Décembre 2022	2321,08
Janvier 2023	2296,53

$$\begin{aligned} \text{Salaire de référence} &= ((2398,99 + 1840,96 + 2279,01 + 2279,01 + 2321,08 + 2296,53) / 6) \\ &= 13415,08 / 6 \\ &= 2235,847 \end{aligned}$$

On arrondit à **2235,85 Euros**

Nous constatons que le salaire de référence demandé par Monsieur N [REDACTED] est conforme à notre calcul.

En conséquence, il y a lieu de faire droit à sa demande en fixant le salaire de référence de Monsieur N [REDACTED] à 2235,85 Euros.

2 - Sur la demande de résiliation judiciaire du contrat de travail aux torts exclusifs de l'employeur et ses conséquences :

Il résulte des dispositions des articles 1224 et 1227 à 1229 du code civil qu'un contrat de travail peut être résilié aux torts de l'employeur en cas de manquement suffisamment grave de sa part à ses obligations contractuelles.

En l'espèce, au soutien de sa demande de résiliation judiciaire, N [REDACTED] reproche à son employeur la SARLU CT2S les griefs suivants :

-retrait du local de travail,

- retrait du véhicule mise à disposition pour l'exercice de ses fonctions par l'employeur (pièce14),
- Absence d'instruction de l'employeur envers le salarié car celle-ci était à plusieurs reprises en arrêt maladie sur la période de septembre 2021 à octobre 2022 (pièce 9),

Il est à noter qu'ici, les faits reprochés à l'employeur sont probants (absence de local de travail, retrait du véhicule de fonction, absences de directives de l'employeur sur les tâches à accomplir) et donc suffisamment grave rendant impossible la relation de travail.

En conséquence, le conseil constate que ces griefs sont donc établis et sont suffisamment graves pour justifier la résiliation judiciaire du contrat de travail aux torts de l'employeur, à la date du présent jugement. Dès lors, il y a lieu de faire droit à la demande du salarié.

3 - Sur les conséquences de la résiliation judiciaire du contrat de travail aux torts exclusifs de l'employeur :

En droit, la résiliation judiciaire du contrat de travail est prononcée aux torts exclusifs 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 et réelle et sérieuse (Cass. Soc. 17 mars 1998, n°96-41884).

En l'espèce, il a été démontré que la SARLU CT2S a manqué à plusieurs de ses obligations contractuelles vis-à-vis de son salarié, M. N. [REDACTED] rendant impossible la relation de travail.

Qu'en application des textes et de la jurisprudence, il a été décidé de prononcer la résiliation judiciaire du contrat de travail de M. N. [REDACTED] aux torts exclusifs de son employeur.

Dès lors, il convient de déclarer que la résiliation judiciaire aura les effets d'un licenciement sans cause réelle et sérieuse.

En conséquence, il y a lieu de faire droit à sa demande

4 - Sur la condamnation de la SARLU CT2S à verser à Monsieur N. [REDACTED] les sommes suivantes :

a) 3500,00€ net à titre de dommages et intérêts en réparation du préjudice subi par Monsieur N. [REDACTED] en raison du manquement de l'employeur à son obligation de fourniture d'outils de travail.

En droit, l'article L4121-2 du code du travail, l'employeur met en œuvre les mesures prévues à l'article L. 4121-1 sur le fondement des principes généraux de prévention suivants :

- 1° Éviter les risques ;
- 2° Évaluer les risques qui ne peuvent pas être évités ;
- 3° Combattre les risques à la source ;

4° Adapter le travail à l'homme, en particulier en ce qui concerne la conception des postes de travail ainsi que le choix des équipements de travail et des méthodes de travail et de production, en vue notamment de limiter le travail monotone et le travail cadencé et de réduire les effets de ceux-ci sur la santé ;

5° Tenir compte de l'état d'évolution de la technique ;

6° Remplacer ce qui est dangereux par ce qui n'est pas dangereux ou par ce qui est moins dangereux ;

7° Planifier la prévention en y intégrant, dans un ensemble cohérent, la technique, l'organisation du travail, les conditions de travail, les relations sociales et l'influence des facteurs ambiants, notamment les risques liés au harcèlement moral et au harcèlement sexuel, tels qu'ils sont définis aux articles L. 1152-1 et L. 1153-1, ainsi que ceux liés aux agissements sexistes définis à l'article L. 1142-2-1 ;

8° Prendre des mesures de protection collective en leur donnant la priorité sur les mesures de protection individuelle ;

9° Donner les instructions appropriées aux travailleurs.

En l'espèce, au soutien de sa demande, Monsieur N [REDACTED] présente plusieurs pièces faisant référence à des difficultés avec les outils de travail :

-Les pièces 6, 7, 8 et 19 montrent des défaillances des outils de travail comme la ligne téléphonique et la tablette. Des demandes auprès de l'employeur ont bien été réalisées par le salarié pour demander des outils de travail fonctionnels et adaptés.

Les pièces 14, 4 et 20 montrent que le véhicule de fonction a été retiré auprès du salarié et celui-ci a fait des demandes auprès de l'employeur pour lui expliquer ses difficultés de mobilité pour se rendre chez les clients.

Il convient de noter qu'il y a bien en l'espèce, un manquement de l'employeur à son obligation de fourniture d'outils de travail comme le prévoit l'article L.4121-2 en son alinéa 4 et 5.

Par conséquent, le conseil ouvre droit à la demande de Monsieur N [REDACTED] et accorde la somme de 1750,00euros net à titre de dommages et intérêt en réparation du préjudice subi par ce dernier en raison du manquement de l'employeur à son obligation de fourniture d'outils de travail.

b) 3500,00€ net à titre de dommages et intérêts en réparation du préjudice subi par Monsieur N [REDACTED] en raison du manquement de l'employeur à son obligation de fourniture de travail.

En vertu de l'article L4121-2 alinéa du code du travail, c'est l'employeur qui donne les instructions appropriées aux travailleurs.

En l'espèce, au soutien de sa demande, Monsieur N [REDACTED] présente plusieurs pièces faisant référence à des difficultés d'échanges avec son employeur pour obtenir des nouvelles sur la situation de l'entreprise vis-à-vis de la facturation, versement des salaires tout en s'abstenant de lui fournir toute directive de travail (pièce 10 et 15).

En conséquence, en application du 9^{ème} alinéa dudit article, le Conseil constate qu'il y a lieu de faire droit à sa demande en fixant à 1750,00 net à titre de dommages et intérêt en réparation du préjudice subi par Monsieur N en raison du manquement de l'employeur à son obligation de fourniture de travail.

c) 3000,00€ net à titre de dommages et intérêts en réparation du préjudice subi par Monsieur N en raison du manquement de l'employeur à son obligation de sécurité et de santé.

En droit, *l'article L4121-2 du code du travail*, « l'employeur met en œuvre les mesures prévues à *l'article L. 4121-1* sur le fondement des principes généraux de prévention suivants :

En l'espèce, au soutien de sa demande, Monsieur N présente plusieurs pièces faisant référence à des difficultés d'échanges avec son employeur pour obtenir des rappels de salaires, des informations sur la situation de l'entreprise et des facturations ou même des réponses sur ses difficultés de terrain.

La pièce 16, est un témoignage de Mme A qui est la concubine de Monsieur N. Ce témoignage relate que les conditions de travail ont des répercussions sur la santé de Monsieur N, elle a écrit :

« Le défaut de gestion de Mme P s'est traduit par des glissements de tâches (secrétariat, management) sur les missions techniques de N, un manque de communication, la non mise à disposition des outils de travail, des retards de facturations entraînant des plaintes de la part des clients dirigées vers mon conjoint, sur son téléphone portable, hors des heures de travail. »

Mme A a fait part que les retards de salaire de son concubin ont engendré des difficultés financières les obligeant d'utiliser des crédits pour palier à leurs créances.

La pièce 17, est un témoignage de Monsieur R, qui est un ancien collègue de Monsieur N travaillant au sein de la SARLU CT2S. Ce témoignage confirme les propos de Mme P sur la mauvaise gestion de Mme P qui a engendré au fur et à mesure une dégradation de l'état de santé de Monsieur N.

La pièce 18, est un témoignage de Madame L, qui est le médecin généraliste de Monsieur N. Ce professionnel de santé confirme que les conditions de travail de Monsieur N a engendré chez son patient un épuisement moral, engendrant des répercussions sur sa vie de famille.

La pièce 19, montre un mail émis par Mr N le 03/05/2022 pour son employeur afin de lui signifier que l'écran de la tablette a été cassé. Mr N a écrit :

« Bonjour, Ci-joint les photos de l'écran cassé de la tablette. Doit-on emmener chez un réparateur. Ou bien commander un écran car j'ai la possibilité de le changer moi-même.
Cordialement,
Mr N »

L'employeur a répondu au mail le 12/05/2022, soit 9 jours après la demande.

L'employeur doit veiller à la santé et à la sécurité de ses travailleurs. L'ensemble des éléments versés aux débats démontrent des conditions de travail délétère vis-à-vis de Monsieur N

..... Les faits reprochés à l'employeur sur des manquements vis-à-vis de son obligation de sécurité et de santé sont confirmés.

En conséquence, aux vues des alinéas 1 à 4 de l'article L4121-2, le conseil constate qu'il y a lieu de faire droit à sa demande en fixant à 3000,00 net à titre de dommages et intérêt en réparation du préjudice subi par Monsieur N. en raison du manquement de l'employeur à son obligation de sécurité et de santé.

d) 2500,00€ net de dommages et intérêts en réparation du préjudice subi par Monsieur N. en raison du manquement de l'employeur à son obligation de versement des salaires conformément aux règles de périodicité de paie :

Selon l'article L3242-1, « 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. »

En l'espèce, Monsieur N. démontre à travers les pièces présentées des demandes répétées de régularisation de salaire auprès de son employeur.

La pièce 21 est une demande de rappel de salaire émis la 16/11/2020 par Monsieur N. à l'attention de son employeur pour régulariser le salaire d'octobre 2020.

La pièce 10 est un récupératif des échanges mails entre Mme P] et de Monsieur N. :

*Concernant la demande de rappel de salaire du 16/11/2020, Mme P lui notifie que le salaire du mois d'octobre 2020 a été versé ce jour.

*Le 22 décembre 2020, Mme P informe que le salaire et les frais de novembre 2020 ont été versés ce jour.

*Le 11 janvier 2021, Mme P informe que le salaire de décembre 2020 a été réalisé ce jour et que les fiches de paie de décembre devront être modifiées car le cabinet comptable aurait oublié de décompter les congés de décembre.

*Le 15 mai 2021, Monsieur N. émet un mail à Mme pour l'informer qu'il n'a toujours pas encore reçu son salaire du mois de juin 2021.

*Le 18 septembre 2021, Monsieur N [redacted] émet un mail à Mme P [redacted] pour l'informer qu'il n'a toujours pas encore reçu son salaire du mois d'aout 2021, tout en lui exprimant des difficultés financières critiques. Puis informe Mme P [redacted] que les clients attendent toujours leurs factures.

*Le 7 janvier 2022, Monsieur N [redacted] émet un mail à Mme P [redacted] pour l'informer qu'il n'a toujours pas reçu le salaire de décembre 2021.

*Le 13 janvier 2022, Monsieur N [redacted] réitère sa demande pour solliciter le versement du salaire de décembre 2021.

*Le 15 janvier 2022, Monsieur N [redacted] informe Mme P [redacted] qu'il n'a toujours pas reçu son salaire de décembre 2021 et lui demande une avance sur son salaire car il est en difficulté financière.

Il convient de noter qu'il y a bien en l'espèce, un manquement de l'employeur à son obligation de versement des salaires conformément aux règles de périodicité de paie.

En conséquence, le Conseil décide de faire droit à sa demande en condamnant la SARLU CT2S à verser 1200 euros à Monsieur N [redacted] en raison du manquement de l'employeur à son obligation de versement des salaires conformément aux règles de périodicité de paie ;

e) 4558,00€ brut, à titre de rappel de salaires, outre la somme d'un montant de 455,80€ brut au titre des congés payés afférents, somme à parfaire au jour de la décision à intervenir.

En droit, l'article L3242-1, « 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. »

En l'espèce, Monsieur N [redacted] présente un courrier recommandé transmis à son employeur pour solliciter le paiement de son salaire de février 2023 (pièce 25) et présente au débat que celui de mars 2023 reste à ce jour non payé également.

Le Conseil constate que le paiement du salaire est une obligation essentielle du contrat de travail pour l'employeur en contrepartie du travail fourni par le salarié.

Salaire du mois de février et mars 2023

2235,85 x 2 = 4471,70 euros brut

Congés payés afférents

4471,70 x 10% = 447,20 euros brut

En conséquence, le Conseil condamne la SARLU CT2S à payer à Monsieur N la somme de 4471,70 euros brut à titre de rappel de salaires et la somme d'un montant de 447,20€ brut au titre des congés payés afférents.

f) 2441,78€ brut à titre de complément de salaire en raison de l'arrêt de travail de Monsieur N outre la somme d'un montant de 244,17€ brut, à titre de congés payés afférents ;

Il résulte de l'article L1226-1 du code du travail, « tout salarié ayant une année d'ancienneté dans l'entreprise bénéficie, en cas d'absence au travail justifiée par l'incapacité résultant de maladie ou d'accident constaté par certificat médical et contre-visite s'il y a lieu, d'une indemnité complémentaire à l'allocation journalière prévue à l'article L. 321-1 du code de la sécurité sociale, à condition :

1° D'avoir justifié dans les quarante-huit heures de cette incapacité, sauf si le salarié fait partie des personnes mentionnées à l'article L. 169-1 du code de la sécurité sociale ;

2° D'être pris en charge par la sécurité sociale ;

3° D'être soigné sur le territoire français ou dans l'un des autres États membres de la Communauté européenne ou dans l'un des autres États partie à l'accord sur l'Espace économique européen.

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

Un décret en Conseil d'État détermine les formes et conditions de la contre-visite mentionnée au premier alinéa.

Le taux, les délais et les modalités de calcul de l'indemnité complémentaire sont déterminés par voie réglementaire. »

En l'espèce, Monsieur N bénéficie de la Convention collective des Bureaux d'études techniques, cabinets d'ingénieurs conseils, sociétés de Conseil (SYNTEC) qui sont plus favorable que celle du code du travail. Ayant une ancienneté de 6 ans et 4 mois, l'employeur est tenu à indemniser à partir du 1^{er} jour d'absence et pendant une durée de 90 jours à hauteur de 100% du salaire brut puis pendant 60 jours puis 80% du salaire brut pendant 30 jours. Monsieur N présente au débat des arrêts maladies depuis le

1^{er} avril 2023 au 22 avril 2023 et du 24 avril au 21 mai 2023. Monsieur N n'aurait pas perçu 100% de son salaire brut depuis le 1^{er} Avril 2023.

Le Conseil constate que Monsieur N aurait dû percevoir 100% de son salaire brut pendant 60 jours puis 80% de son salaire brut pendant 30 jours.

En conséquence, le Conseil condamne la SARLU CT2S à payer à Monsieur N la somme de 2441,78 euros brut à titre de complément de salaire en raison de l'arrêt de travail et la somme d'un montant de 244,17€ brut au titre des congés payés afférents.

g) 1000,00€ net à titre de dommages et intérêts en réparation du préjudice subi par Monsieur N en raison du manquement de l'employeur à son obligation légale de transmission des attestations de versement de salaire à la CGSS ;

En vertu de l'article R323-10 du code de la sécurité sociale,

« En vue de la détermination du montant de l'indemnité journalière, l'employeur ou les employeurs successifs doivent établir une attestation se rapportant aux payes effectuées pendant les périodes de référence définies ci-dessus. Cette attestation, à l'appui de laquelle sont présentées, le cas échéant, les pièces prévues à l'article L. 3243-2 du code du travail est adressée à la caisse :

1° Sous forme électronique, par l'employeur ;

2° A défaut, sous forme papier par le salarié auquel l'employeur aura remis l'attestation dûment remplie.

L'attestation, établie au moyen d'un formulaire homologué, doit comporter notamment :

1° les indications figurant sur les pièces prévues à l'article L. 143-3 du code du travail en précisant la période et le nombre de journées et d'heures de travail auxquelles s'appliquent la ou les payes, le montant et la date de celles-ci, ainsi que le montant de la retenue effectuée au titre des assurances sociales ;

2° le numéro sous lequel l'employeur effectue le versement des cotisations de sécurité sociale dues pour les travailleurs qu'il emploie ;

3° le nom et l'adresse de l'organisme auquel l'employeur verse ces cotisations. »

En l'espèce, Monsieur N n'a pas reçu les documents nécessaires afin de percevoir les indemnités journalières de la sécurité sociale en temps et en heure afin qu'il puisse faire valoir ses droits.

En conséquence, le Conseil fait droit à sa demande en condamnant la SARLU CT2S à verser 500 euros net à Monsieur N

h) 1000,00€ net à titre de dommages et intérêts en réparation du préjudice subi par Monsieur N en raison du retrait par l'employeur de l'avantage en nature constitué par la confiscation du véhicule de fonction ;

En vertu de l'article L1242-12 du code du travail, le contrat de travail à durée déterminée est établi par écrit et comporte la définition précise de son motif. A défaut, il est réputé conclu pour une durée indéterminée.

Il comporte notamment :

1° Le nom et la qualification professionnelle de la personne remplacée lorsqu'il est conclu au titre des 1°, 4° et 5° de l'article L. 1242-2 ;

2° La date du terme et, le cas échéant, une clause de renouvellement lorsqu'il comporte un terme précis ;

3° La durée minimale pour laquelle il est conclu lorsqu'il ne comporte pas de terme précis ;

4° La désignation du poste de travail en précisant, le cas échéant, si celui-ci figure sur la liste des postes de travail présentant des risques particuliers pour la santé ou la sécurité des salariés prévue à l'article L. 4154-2, la désignation de l'emploi occupé ou, lorsque le contrat est conclu pour assurer un complément de formation professionnelle au salarié au titre du 2° de l'article L. 1242-3, la désignation de la nature des activités auxquelles participe le salarié dans l'entreprise ;

5° L'intitulé de la convention collective applicable ;

6° La durée de la période d'essai éventuellement prévue ;

7° Le montant de la rémunération et de ses différentes composantes, y compris les primes et accessoires de salaire s'il en existe ;

8° Le nom et l'adresse de la caisse de retraite complémentaire ainsi que, le cas échéant, ceux de l'organisme de prévoyance.

En l'espèce, Monsieur N [REDACTED] présente au débat son contrat de travail ou il est stipulé à l'article 8 alinéa 2, un avantage en nature concernant l'utilisation d'un véhicule de fonction.

« Pour les besoins professionnels, la Société met à disposition de Monsieur N [REDACTED] un véhicule de fonction, propriété de l'entreprise. Le salarié est autorisé à utiliser le véhicule qui lui est confié à des fins personnelles sous réserve de la constatation d'un avantage en nature selon les normes en vigueur. »

Le conseil constate que le véhicule attribué à Monsieur N [REDACTED] est bien un véhicule de fonction car cette mention figure bien dans son contrat de travail à l'article 8 alinéa 2. Selon l'article L1242-12 du code du travail alinéa 7, cet avantage fait partie de la rémunération de Monsieur N [REDACTED]. Le retrait de cet avantage en nature doit s'accompagner d'un avenant au contrat de travail, accepté par le salarié. Une augmentation de salaire correspondant à la valeur de l'avantage en nature retiré doit s'ajouter à la rémunération de Monsieur N [REDACTED].

En conséquence, le Conseil fait droit à sa demande en condamnant à la SARLU CT2S à verser 1000 euros net à Monsieur N [REDACTED] à titre de dommages et intérêts en réparation du préjudice subi en raison du retrait par l'employeur de l'avantage en nature constitué par la confiscation du véhicule de fonction ;

i - Sur la demande de condamner la SARLU CT2S à verser à Monsieur N la somme d'un montant de 13445,10€ net à titre de dommages et intérêts en réparation du préjudice subi par Monsieur N en raison du délit de travail dissimulé par l'employeur ;

Selon l'article L8223-1 du code du travail, « en cas de rupture de la relation de travail, le salarié auquel un employeur a eu recours dans les conditions 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. »

Puis l'article L8221-5 du code du travail, « 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 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, 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. »

En l'espèce, Il est vrai que Monsieur N a présenté plusieurs pièces mentionnant des manquements de l'employeur concernant le paiement des salaires et ceux malgré de multiple rappel de celui-ci.

$$= 2235 \times 6 = 13415,10$$

En conséquence, aux vues des différents courrier du salarié envers l'employeur pour demander le versement des salaires, le Conseil décide de faire droit au salarié, la somme de 13415,10 € net (soit 6 mois de salaire) à titre de dommage et intérêt en réparation du préjudice subi en raison du délit de travail dissimulé par l'employeur.

j- Sur la demande de condamner la SARLU CT2S à verser à Monsieur N la somme d'un montant de 273,48€ brut au titre de la prime de vacances due par l'employeur à Monsieur N pour l'année 2020 ;

Selon la convention collective « Bureaux d'études techniques », pour les salariés reconnu etam, ingénieurs et cadres, l'ensemble de ces salariés bénéficie d'une prime de vacances d'un montant au moins égal à 10% de la masse globale des indemnités de congés payés de l'ensemble des salariés constatés au 31 Mai.

En l'espèce, Monsieur N ayant un statut professionnel « ETAM », comme le montre les pièce 32 (fiches de paie). Le salaire de base de Monsieur N étant de 2279,01 euros par mois.

$$\text{Indemnité congé payé} = (2279,01 \times 12) \times 10\% = 27348,12 \times 10\% = 2734,81$$

Prime de vacances = Indemnité congé payé x 10% = 2734,81 x 10% = 273,48 €

En conséquence, il y a lieu de faire droit à sa demande pour un montant de 273,48 € bruts.

k - Sur la demande de condamner la SARLU CT2S à verser à Monsieur N la somme d'un montant de 3027,25€ net au titre de l'indemnité de licenciement (somme à parfaire) ;

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 fonction de la rémunération brute dont le salarié bénéficiait antérieurement à la rupture du contrat de travail. Ce taux et ces modalités sont déterminés par voie réglementaire. »

Ainsi que de l'article R1234-2 que « L'indemnité de licenciement ne peut être inférieure aux montants suivants :

- 1° Un quart de mois de salaire par année d'ancienneté pour les années jusqu'à dix ans ;
- 2° Un tiers de mois de salaire par année d'ancienneté pour les années à partir de dix ans.

En l'espèce Monsieur N , à débiter le 8 décembre 2017 au sein de l'entreprise SARLU CT2S. Son salaire de référence a été fixé par le Conseil à 2235,85 euros. Étant donné que le Conseil a validé la résiliation judiciaire du contrat de travail aux torts de l'employeur, à la date du présent jugement (29/02/2024), l'ancienneté de Monsieur N est de 6 ans et de 3 mois environ.

$$\begin{aligned} &= (2235,85 \times 0,25 \times 6) + (2235,85 \times 0,25 \times (3/12)) \\ &= 3353,78 + 139,74 \\ &= 3493,52 \text{ euros net} \end{aligned}$$

En conséquence, le Conseil décide de faire droit au salarié en condamnant la SARLU CT2S à verser à Monsieur N la somme totale de 3493,52€ net à titre d'indemnité de licenciement

l - Sur la demande de condamner la SARLU CT2S à verser à Monsieur N la somme d'un montant de 4471,70€ brut, à titre d'indemnité compensatrice de préavis outre la somme d'un montant de 447,10€ brut 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 :

- 1° S'il justifie chez le même employeur d'une ancienneté de services continus inférieure à six mois, à un préavis dont la durée est déterminée par la loi, la convention ou l'accord collectif de travail ou, à défaut, par les usagers pratiqués dans la localité et la profession,

2°S'il justifie chez le même employeur d'une ancienneté de services continus comprise entre six mois et moins de deux ans, à un préavis d'un mois ;

3°S'il justifie chez le même employeur d'une ancienneté de services continus d'au moins deux ans, à un préavis de deux mois,

Toutefois, les dispositions des 2° et 3° ne sont pas applicables que si la loi, la convention ou l'accord collectif de travail, le contrat de travail ou les usages ne prévoient pas un préavis ou une condition d'ancienneté de services plus favorable pour le salarié.

En l'espèce, Monsieur N a fourni les éléments au débat, mentionnant que la convention collective appliquée au sein de l'entreprise lui donne droit à 2 mois de préavis.

à débiter le 8 décembre 2017 au sein de l'entreprise SARLU CT2S. Son salaire de référence a été fixé par le Conseil à 2235,85 euros.

$$\begin{aligned} \text{Indemnité compensatrice de préavis} &= 2235,85 \times 2 \\ &= 4471,70 \text{ euros} \end{aligned}$$

$$\text{Indemnité congés payés} = 4471,70 \times 10\% = 447,20 \text{ euros}$$

En conséquence, il y a lieu de faire droit à sa demande en condamnant la SARLU CT2S à verser à Monsieur N la somme de 4471,70 € brut à titre d'indemnité compensatrice de préavis et la somme d'un montant de 447,20 € brut au titre des congés payés.

m - Sur la demande de condamner la SARLU CT2S à verser à Monsieur N la somme d'un montant du 13415,10€ net, à titre de dommages et intérêts en réparation du préjudice subi par Monsieur N en raison du licenciement sans cause réelle et sérieuse (somme à parfaire) ;

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 soit pour une ancienneté de 6 ans et de 2 mois dans une entreprise qui compte moins de 11 salariés, une indemnité minimum de 1,5 mois de salaire brut et de 3 à 7 mois pour les entreprises comportant plus de 11 salariés.

En l'espèce, le salarié a exercé son activité pendant 6 ans et 2 mois. Les pièces produites sont insuffisantes pour déterminer si l'entreprise à plus ou moins de 11 salariés.

Selon l'article L1235-1, « En cas de litige, lors de la conciliation prévue à l'article L. 1411-1, l'employeur et le salarié peuvent convenir ou le bureau de conciliation et d'orientation proposer d'y mettre un terme par accord. Cet accord prévoit le versement par l'employeur au salarié d'une indemnité forfaitaire dont le montant est déterminé, sans préjudice des indemnités légales, conventionnelles ou contractuelles, en référence à un barème fixé par décret en fonction de l'ancienneté du salarié.

Le procès-verbal constatant l'accord vaut renonciation des parties à toutes réclamations et indemnités relatives à la rupture du contrat de travail prévues au présent chapitre.

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

Il justifie dans le jugement qu'il prononce le montant des indemnités qu'il octroie.

Si un doute subsiste, il profite au salarié. »

Le Conseil décide d'appliquer le barème pour les entreprises de plus de onze salariés, en lui attribuant une indemnité de 4 mois de salaire.

$$4 \times 2235,85 = 8943,40 \text{ euros net}$$

En conséquence, le Conseil décide de faire droit au salarié en condamnant la SARLU CT2S à verser la somme totale de 8943,40€ net à titre de dommages et intérêts en réparation du préjudice subi par Monsieur N [redacted] en raison du licenciement sans cause réelle et sérieuse.

5 - Sur la demande d'ordonner à l'employeur de remettre et rectifier les bulletins de paie et documents de fin de contrat conformément au jugement à intervenir sous astreinte de 50,00€ par jour de retard à compter de la notification du jugement à intervenir :

En vertu de l'article Article R1234-9, l'employeur délivre au salarié, au moment de l'expiration ou de la rupture du contrat de travail, les attestations et justifications qui lui permettent d'exercer ses droits aux prestations mentionnées à l'article L. 5421-2 et transmet sans délai ces mêmes attestations à Pôle emploi.

Les employeurs d'au moins onze salariés effectuent cette transmission à Pôle emploi par voie électronique, sauf impossibilité pour une cause qui leur est étrangère, selon des modalités précisées par un arrêté du ministre chargé de l'emploi.

Le conseil condamne à la SARLU CT2S de transmettre à Monsieur N [redacted] l'ensemble des documents suivants et apportés les modifications nécessaires en tenant en compte la date de ce jugement :

- *Certificat de travail*
- *Les bulletins de salaire*
- *L'attestation ASSEDIC*

Sous astreinte de 50,00 € (cinquante euros) par jour de retard à compter du 15 Mars 2024.

6 - Sur la demande de condamner la SARLU CT2S à verser à Monsieur N la somme d'un montant de 3500,00€ sur le fondement des dispositions de l'article 700 du Code de procédure civile, le Conseil se réservera expressément le droit de liquider l'astreint ;

En vertu de l'article 700, « Le juge condamne la partie tenue aux dépens ou qui perd son procès à payer :

1° A l'autre partie la somme qu'il détermine, au titre des frais exposés et non compris dans les dépens ;

2° Et, le cas échéant, à l'avocat du bénéficiaire de l'aide juridictionnelle partielle ou totale une somme au titre des honoraires et frais, non compris dans les dépens, que le bénéficiaire de l'aide aurait exposés s'il n'avait pas eu cette aide. Dans ce cas, il est procédé comme il est dit aux alinéas 3 et 4 de l'article 37 de la loi n° 91-647 du 10 juillet 1991.

Dans tous les cas, 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 a pas lieu à ces condamnations.

Les parties peuvent produire les justificatifs des sommes qu'elles demandent.

La somme allouée au titre du 2° ne peut être inférieure à la part contributive de l'État majorée de 50 %. »

En application de l'Article 700 du CPC, le conseil estime devoir allouer à Monsieur N la somme de 1750 euros.

7 - Sur la demande de condamner la SARLU CT2S au paiement des entiers dépens de la présente instance ;

En vertu de l'article 696 du code de procédure civile, la partie perdante est condamnée aux dépens, à moins que le juge, par décision motivée, n'en mette la totalité ou une fraction à la charge d'une autre partie.

Les conditions dans lesquelles il peut être mis à la charge d'une partie qui bénéficie de l'aide juridictionnelle tout ou partie des dépens de l'instance sont fixées par les dispositions de la loi n° 91-647 du 10 juillet 1991 et du décret n° 2020-1717 du 28 décembre 2020.

En conséquence, le Conseil laisse les dépens à la partie qui succombe.

8 - Sur la demande d'ordonner l'exécution provisoire de toutes les condamnations qui n'en bénéficieraient pas de plein droit ;

Selon l'article 515, lorsqu'il est prévu par la loi que l'exécution provisoire est facultative, elle peut être ordonnée, d'office ou à la demande d'une partie, chaque fois que le juge l'estime nécessaire et compatible avec la nature de l'affaire.

Elle peut être ordonnée pour tout ou partie de la décision.

En conséquence, Le conseil ordonne l'exécution provisoire.

9 - Sur la demande de débouter la SARLU CT2S de l'ensemble de ses demandes, fin et conclusions.

En l'espèce la SARLU CT2S ne s'est pas présenté et ce n'est pas fait représenter.

En conséquence, le Conseil déboute la SARLU CT2S de l'ensemble de ses demandes.

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 N [REDACTED] à la somme d'un montant mensuel brut de 2235,85€

PRONONCE la résiliation judiciaire du contrat de travail de Monsieur N [REDACTED] aux torts exclusifs de l'employeur à la date de la présente décision.

JUGE que la résiliation judiciaire du contrat de travail de Mr N [REDACTED], aux torts exclusifs de l'employeur, produit des effets d'un licenciement sans cause réelle et sérieuse à la date de la présente décision.

CONDAMNE la SARLU CT2S à verser à Monsieur N [REDACTED] les sommes suivantes :

- 1750,00€ net à titre de dommages et intérêts en réparation du préjudice subi par Monsieur N [REDACTED] en raison du manquement de l'employeur à son obligation de fourniture d'outils de travail.
- 1750,00€ net à titre de dommages et intérêts. En réparation du préjudice subi par Monsieur N [REDACTED] en raison du manquement de l'employeur à son obligation de fourniture de travail.
- 3000,00€ net à titre de dommages et intérêts en réparation du préjudice subi par Monsieur N [REDACTED] en raison du manquement de l'employeur à son obligation de sécurité et de santé.
- 1200,00€ net de dommages et intérêts en réparation du préjudice subi par Monsieur N [REDACTED] en raison du manquement de l'employeur à son obligation de versement des salaires conformément aux règles de périodicité de paie ;
- de 4471,70€ brut, à titre de rappel de salaires, outre la somme d'un montant de 447,17€ brut au titre des congés payés afférents.
- 2441,78€ brut à titre de complément de salaire en raison de l'arrêt de travail de Monsieur N [REDACTED] outre la somme d'un montant de 244,17€ brut, à titre de congés payés afférents ;
- 500,00€ net à titre de dommages et intérêts en réparation du préjudice subi par Monsieur N [REDACTED] en raison du manquement de l'employeur

à son obligation légale de transmission des attestations de versement de salaire à la CGSS ;

- 1000,00€ net à titre de dommages et intérêts en réparation du préjudice du subi par Monsieur N [REDACTED] en raison du retrait par l'employeur de l'avantage en nature constitué par la confiscation du véhicule de fonction ;

- 13415,10€ net à titre de dommages et intérêts en réparation du préjudice subi par Monsieur N [REDACTED] en raison du délit de travail dissimulé par l'employeur ;

- 273,48€ brut au titre de la prime de vacances due par l'employeur à Monsieur N [REDACTED] pour l'année 2020 ;

- 3493,52€ net au titre de l'indemnité de licenciement ;

- 4471,70€ brut, à titre d'indemnité compensatrice de préavis outre la somme d'un montant de 447,70€ brut au titre des congés payés afférents.

- 8943,40€ net, à titre de dommages et intérêts en réparation du préjudice subi par Monsieur N [REDACTED] en raison du licenciement sans cause réelle et sérieuse ;

ORDONNE à l'employeur de remettre et rectifier les bulletins de paie et documents de fin de contrat conformément au jugement à intervenir sous astreinte de 50,00€ par jour de retard à compter de la notification de la présente décision.

CONDAMNE la SARLU CT2S à verser à Monsieur N [REDACTED] la somme d'un montant de 1750,00€ sur le fondement des dispositions de l'article 700 du Code de procédure civile, le Conseil se réserve expressément le droit de liquider l'astreint ;

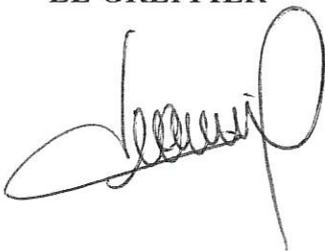
CONDAMNE la SARLU CT2S au paiement des entiers dépens de la présente instance ;

ORDONNE l'exécution provisoire de toutes les condamnations qui n'en bénéficieraient pas de plein droit ;

DEBOUTE la SARLU CT2S de l'ensemble de ses demandes.

En foi de quoi le présent jugement a été signé par PALIOD Didier, président et par Madame FRANCOISE Expédita, greffier et prononcé par mis à disposition au greffe le 14 Mars 2024.

LE GREFFIER



En conséquence,
La République Française mande et ordonne,
à 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.
A 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
par le Greffier en Chef soussigné.

LE PRESIDENT

