

**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 : 22 Août 2023

RG N° N° RG F 22/00131
N° Portalis DC3A-X-B7G-SAU

N° Minute : 23/00049

SECTION Commerce

AFFAIRE

H
contre
S.A.R.L. LEGUMES TOP
ECEPICERIE

JUGEMENT DU
22 Août 2023

Qualification :
Contradictoire
premier ressort

Notification le :

Date de la réception

par le demandeur :

par le défendeur :

Expédition revêtue de
la formule exécutoire
délivrée - expédiée RAR

le :

à :

Monsieur . H

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

admis au bénéfice de l'aide juridictionnelle par décision en date
du 14/06/2022 sous le numéro 2022/00

DEMANDEUR

S.A.R.L. LEGUMES TOP ECEPICERIE en la personne de son
représentant légal

Représenté par Me Jean-Maurice NASSAR (Avocat au barreau de
ST PIERRE CASIER 15)

DEFENDEUR

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

Madame Michelle, Claudette SANTOS, Président Conseiller (S)
Monsieur Georges, Emilien IDMONT, Assesseur Conseiller (E)
Madame Nathalie AVRIL, Assesseur Conseiller (S)
Monsieur Eric JAVELLE, Assesseur Conseiller (E)
Assistés lors des débats de Madame Expédita FRANCOISE,
Greffier

PROCEDURE

- Date de la réception de la demande : 13 Juillet 2022
- Bureau de Conciliation et d'Orientation du 28 Mars 2023
- Renvoi BJ
- Débats à l'audience de Jugement du 09 Mai 2023
- Prononcé de la décision fixé à la date du 22 Août 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 09 mai 2023, le Président procède à la lecture des chefs de demandes arrêtés comme suit :

POUR LE DEMANDEUR

- Juger l'application de la Convention Collective du Commerce de détail et de gros à prédominance alimentaire
- Juger que Monsieur H relègue de la classification 1 B
- Fixer le salaire de référence de Monsieur H à la somme de 1 635.50 €*.
- Requalifier le contrat de travail de Monsieur H en contrat de travail à temps complet
- Juger le licenciement de Monsieur H dépourvu de cause réelle et sérieuse.
- Condamner la SARL LEGUMES TOP EPICERIE à verser à Monsieur H les sommes suivantes :
 - 26 913.17 € A titre de rappel de salaire
 - 4 361.33 € A titre d'indemnité légale de licenciement
 - 3 271.00 € A titre d'indemnité compensatrice de préavis.
 - 327.10 € de congés payés sur préavis
 - 16 355.00 € de dommages et intérêts pour licenciement sans cause réelle et sérieuse
 - 1 415.84 € Brut A titre de rappel de salaire sr mise à pied
 - 4 817.95 € A titre d'indemnité compensatrice de congés payés
 - 500.00 € A titre de manquement au versement du complément de salaire
 - 3 000.00 € De dommages et intérêts pour manquement aux durées maximales de travail et minimales de repos.
 - 3 000.00 € de dommages et intérêts pour manquement à son obligation de protéger la santé et la sécurité de son salarié.
 - 9 793.86 € De dommages et intérêts pour travail dissimulé.
 - 500.00 € de dommages et intérêts pour manquement à l'obligation en matière de visite d'information et de prévention.
 - 500.00 € De dommages et intérêts pour son obligation d'information du salarié sur ses droits à portabilité.
 - 3 000.00 € A titre de manquement en matière de formation professionnelle.
 - 3 000.00 € sur le fondement de l'article 700 du Code de Procédure Civile ainsi qu'aux entiers dépens.
- Enjoindre à la SARL LEGUMES TOP EPICERIE de communiquer son registre du personnel.
- Ordonner la SARL LEGUMES TOP EPICERIE de remettre et rectifier les bulletins de paie et documents de fin de contrat conformément au jugement à intervenir sous astreinte de 50 € par jour de retard à compter de la notification du jugement
- Ordonner l'exécution provisoire sur l'entier jugement.
- Débouter la SARL LEGUMES TOP EPICERIE de sa demande tendant à condamner Monsieur HOUMADI à lui verser la somme de 2 000.00 € Au titre de l'article 700 du Code de Procédure Civile ainsi qu'aux entiers dépens
- Débouter la SARL LEGUMES TOP EPICERIE de l'ensemble de ses demandes, fins et conclusions.

POUR LE DEFENDEUR

- Constater que la Convention Collective applicable est la Convention Collective du commerce de détail alimentaire non spécialisé du 15 avril 1988 IDCC 1505.
- Constater la modification économique du contrat de travail du salarié à compter du 1^{er} janvier 2020.
- Constater que le licenciement prononcé le 11 janvier 2022, est justifié par une faute grave.
- Débouter Monsieur H de l'ensemble de ses demandes.
- Condamner Monsieur H à verser à la SARL LEGUMES TOP EPICERIE - L.T.E la somme de 2 000.00 € Au titre de l'article 700 du Code Procédure Civile
- Condamner Monsieur H aux dépens.

LES FAITS ET PRETENTIONS DES PARTIES

LE DEMANDEUR

Monsieur H [] a été engagé par contrat de travail à durée indéterminée par la SARL FRAICHEUR DES ISLES dont le gérant est Monsieur L [] le 19 septembre 2011.

En qualité d'employé polyvalent avec la qualification professionnelle, pour 75.84 heures mensuelles de temps de travail pour un salaire de 682.56 €.

Les horaires de travail de Monsieur H [] ne sont pas contractualisés.

LA SARL FRAICHEURS DES ISLES exerce une activité de vente de fruits et légumes, vente de produits de boucherie et charcuterie ainsi que de produits divers et alimentation générale sur Saint Louis.

Le 1^{er} septembre 2015, par avenant au contrat de travail, il est convenu que Monsieur H [] le passage à temps complet. Pour une rémunération brute de 1 507.55 €.

Fin 2016 début 2017, Monsieur L [] procède à la radiation de son entreprise afin que ses enfants L [] et L [] reprennent l'activité de vente.

Le 1^{er} mars 2016, est créée la SARL LEGUMES TOP EPICERIE qui exerce une activité de vente de fruits et légumes, alimentation générale, boissons avec licence à emporter, produits alimentaires et non alimentaires divers sur Saint Louis.

L'activité, les locaux, les salariés et les fournisseurs sont restés les mêmes.

Le 03 janvier 2017, la radiation de la SARL FRAICHEURS DES ISLES est prononcée avec effet au 30 novembre 2016.

Depuis le mois de janvier 2017, Monsieur H [] a continué à travailler dans les mêmes conditions.

Le 31 décembre 2019, Monsieur H [] recevait un courrier recommandé lui indiquant qu'à compter du 1^{er} janvier 2020, soit le lendemain, il subirait une réduction de son temps de travail et ainsi de sa rémunération pour des raisons économiques, à raison de 70 heures de travail pour une durée maximale de 6 mois.

Le 15 décembre 2021, Monsieur H [] a été verbalement agresse par Monsieur Jean Pierre L [] (ancien gérant et père des nouveaux employeurs) alors que le salarié se trouvait sur son poste de travail.

Le 16 décembre 2021, Monsieur L [] a interdit l'accès au magasin tant qu'il n'irait pas s'excuser auprès de Monsieur L [] (père).

Monsieur H [] a refusé de s'excuser, son employeur s'est énervé, s'est dirigé vers le salarié et lui a porté trois coups de poing dans le torse.

Monsieur H [] a déposé plainte auprès des services de gendarmerie à l'encontre de son employeur.

Monsieur H [] a été placé en arrêt de travail du 16 décembre au 19 décembre 2021.

Le 17 décembre 2021, Monsieur H [] a envoyé un courrier expliquant que son absence est due au fait que son employeur lui a interdit de revenir sur son lieu de travail et demande que sa situation soit régularisée.

Le 28 décembre 2021, Monsieur H [] a reçu un courrier recommandé en ces termes :

« Nous vous rappelons que le 15/12/2021 nous vous avons eu à regretter votre entêtement à pas obéir à votre responsable, or il ne s'agit pas d'un incident isolé puisqu'il s'était produit par le passé. C'est fait qui constituent une faute grave qui nous amènent donc à vous notifier ici une confirmation de votre mise à pied.

Vous êtes convoqués le 10/01/2022 à 10h au siège de la société.

Nous vous informons que vous pouvez vous faire assister lors de cet entretien par un salarié de votre choix appartenant à notre personnel. Pour un entretien préalable pour nous notifiez votre éventuel licenciement pour faute grave. »

Le 10 janvier 2022, l'entretien préalable a eu lieu.

Le 21 janvier 2022, Monsieur H [] recevait par courrier ses documents de fin de contrat datés du 11 janvier

2022, son solde de tout compte était incomplet.

Monsieur H [REDACTED] n'a jamais reçu de notification de licenciement.

Monsieur H [REDACTED] a été victime de nombreux manquements de la part de son employeur.

C'est dans ces conditions que Monsieur H [REDACTED] a saisi le Conseil de Prud'hommes de Saint Pierre pour faire valoir ses droits.

LE DEFENDEUR

Monsieur H [REDACTED] a travaillé pour la SARL FRAICHEUR DES ISLES à compter du 19 septembre 2011, puis pour la SARL LEGUMES TOP ÉPICERIE depuis Janvier 2017, en qualité d'employé polyvalent.

Monsieur H [REDACTED] a été convoqué à un entretien préalable fixé au 10/01/2022 puis a été licencié pour faute grave.

Les documents de fin de contrat ont été remis au salarié.

C'est dans ces conditions que Monsieur H [REDACTED] par requête du 13 juillet 2022, a saisi le Conseil de Prud'hommes de Saint Pierre,

Les demandes de Monsieur H [REDACTED] ne peuvent aboutir.

MOTIVATIONS

Vu les écritures remises dans un cadre contradictoire.

Vu les pièces versées dans un cadre contradictoire.

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

Sur le Code APE

L'Institut national de la statistique et des études économiques (Insee) délivre à la société un code d'activité principale exercée, nommé code APE ou code NAF, lors de l'immatriculation de votre entreprise. Ce code, composé de quatre chiffres et d'une lettre, a une vocation principalement statistique. Il permet **d'identifier la branche d'activité principale** de l'entreprise ou du travailleur indépendant

Le code APE n'a pas de valeur juridique, c'est l'activité réelle de votre entreprise qui détermine la **convention collective** qui s'y applique.

Votre entreprise exerce deux ou trois activités différentes et vous avez des doutes sur la nature de son activité principale ? Trois cas de figure se présentent :

Vous effectuez des activités industrielles multiples : l'activité principale correspond à celle qui occupe le plus de salariés.

• Vous effectuez des activités commerciales ou de prestations de services multiples : l'activité principale correspond à celle dont le chiffre d'affaires est le plus élevé.

• Vous effectuez à la fois une activité industrielle et une activité commerciale : si la part du chiffre d'affaires d'origine industrielle de votre entreprise représente au moins 25 % du chiffre d'affaires total, votre activité sera considérée comme industrielle.

En l'espèce, l'activité principale de la société est la vente de légumes. Le salarié ne conteste pas l'activité principale de la société.

En conséquence, le Conseil rejette sa demande.

Sur la requalification du contrat de travail à temps partiel à temps complet.

Le contrat de travail du salarié à temps partiel est un contrat écrit.

Il mentionne :

1° La qualification du salarié, les éléments de la rémunération, la durée hebdomadaire ou mensuelle prévue et, sauf pour les salariés des associations et entreprises d'aide à domicile et les salariés relevant d'un accord collectif conclu en application de l'article **L. 3121-44**, la répartition de la durée du travail entre les jours de la semaine ou les semaines du mois ;

2° Les cas dans lesquels une modification éventuelle de cette répartition peut intervenir ainsi que la nature de cette modification ;

3° Les modalités selon lesquelles les horaires de travail pour chaque journée travaillée sont communiqués par écrit au salarié. Dans les associations et entreprises d'aide à domicile, les horaires de travail sont communiqués par écrit chaque mois au salarié ;

4° Les limites dans lesquelles peuvent être accomplies des heures complémentaires au-delà de la durée de travail fixée par le contrat.

En l'espèce, Monsieur H [] a été embauché à temps partiel le 19 septembre 2011, aucun horaire a été indiqué sur le contrat de travail.

Aucun planning n'a été fourni au salarié

Par avenant du 1^{er} septembre 2015, le passage de Monsieur H [] à temps complet.

Un nouvel Avenant envoyé par courrier le 31 décembre 2019, indiquant à Monsieur H [] qu'à compter du **1^{er} janvier 2020**, il subirait une réduction de son temps de travail mais également une baisse de sa rémunération pour des raisons économiques à raison de 70 heures pour une durée maximale de **6 mois**.

La SARL LEGUMES TOP EPICERIE n'a pas respecté les délais de prévenances en mettant le salarié sur le fait accompli de la modification unilatérale de son contrat de travail. Mais également n'a respecté le contenu de ce courrier en informant que cette baisse du temps de travail était pour une durée maximale de 6 mois.

La SARL LEGUMES TOP EPICERIE n'a pas respecté en ne fournissant aucun horaire pendant cette période.

En conséquence, le Conseil fait droit à sa demande et requalifie le contrat de travail à temps complet

Sur le licenciement dépourvu de cause réelle et sérieuse.

Selon l'article L 1235-1 du code du travail : en cas de litige relatif au licenciement, le juge à qu'il appartient d'apprécier la régularité de la procédure et le caractère réel et sérieux des motifs invoqués par l'employeur, forme sa conviction au vu des éléments fournis par les parties, au besoin après toutes mesures d'instructions qu'il estime utiles si un doute subsiste il profite au salarié

L'employeur qui envisage de licencier un salarié pour un motif personnel doit respecter la procédure prévue en matière de licenciement. Les étapes à respecter sont les suivantes :

- Convocation du salarié à un entretien préalable. La convocation est effectuée par lettre recommandée avec accusé de réception ou par lettre remise en main propre contre décharge.

La lettre de convocation comporte les informations suivantes :

- Objet de l'entretien entre le salarié et l'employeur
- Date, heure et lieu de l'entretien
- Possibilité pour le salarié de se faire assister durant l'entretien par une personne de son choix.

Déroulement de l'entretien :

- La date de l'entretien doit être prévue au moins 5 jours ouvrables après présentation de la lettre recommandée ou la remise en main propre de la lettre de convocation.
- Au cours de l'entretien, l'employeur indique les motifs de la décision envisagée et recueille les explications du salarié.

Lettre de licenciement :

- Le licenciement doit être notifié au salarié par lettre recommandée avec accusé de réception au moins 2 jours ouvrables après la date de l'entretien préalable.

- Un délai légal maximal pour l'envoi de la lettre est prévu uniquement en cas de licenciement pour motif disciplinaire. Il est fixé à 1 mois maximum après la date de l'entretien préalable.

Le motif du licenciement :

- La lettre est signée par l'employeur, elle doit énoncer chaque motif justifiant le licenciement et rappeler les droits et obligations de chaque partie.

Notification du licenciement :

- Dans les 15 jours suivant la date de réception de la lettre de licenciement, le salarié peut demander à l'employeur des précisions sur les motifs énoncés dans la lettre. Le salarié effectue sa demande par lettre recommandée avec avis de réception.
- L'employeur dispose d'un délai de 15 jours après la réception de la demande du salarié pour apporter des précisions s'il le souhaite par lettre recommandée avec avis de réception.

Le préavis :

- Le contrat n'est pas interrompu dès la notification du licenciement. Le salarié reste tenu d'exécuter un préavis sauf s'il se trouve dans l'une des situations suivantes :
- Dispense du préavis par l'employeur
- Licenciement pour faute grave ou lourde
- Licenciement pour inaptitude

Fin du contrat :

- Au terme du préavis, le contrat de travail prend fin. A la date de fin du contrat, le salarié perçoit en complément de son dernier salaire et s'il y a droit les sommes suivantes :
- L'indemnité de licenciement
- Les indemnités compensatrices de préavis et de congés payés
- L'employeur doit aussi remettre au salarié les documents suivants :
- Certificat de travail
- Attestation pour l'emploi et le solde de tout compte.

En l'espèce, le Conseil constate que Monsieur H [REDACTED] a été convoqué à un entretien préalable par courrier le 28 décembre avec une mise à pied conservatoire.

L'entretien du salarié a été fait le 10 janvier 2022.

Monsieur H [REDACTED] n'a jamais reçu la notification de licenciement

Le conseil constate que la SARL LEGUMES TOP EPICERIE n'a pas respecté le délai réglementaire : « le licenciement doit être notifié au salarié par lettre recommandée avec accusé de réception au moins 2 jours ouvrables après la date de l'entretien préalable ».

Par conséquent, il y a lieu de constater l'irrégularité de la procédure.

L'employeur déclare avoir licencié Monsieur H [REDACTED] pour faute grave.

La faute grave est la faute qui rend immédiat le départ du salarié afin que soit sauvegardé le bon fonctionnement de l'entreprise.

Il appartient à l'employeur de rapporter la preuve de l'existence de la faute grave.

Monsieur H [REDACTED] n'a jamais reçu la lettre de licenciement, les griefs n'ont jamais été énoncés.

Une faute n'est pas nécessairement intentionnelle (ou marquée par une intention de nuire : Cour de cassation, 7 mai 1986) elle peut résulter tout simplement de l'incapacité fautive du salarié, qu'elle que soit sa bonne volonté, à fournir un travail exempt d'erreurs, si celles-ci sont graves.

La faute reprochée au salarié pour prononcer une mise à pied conservatoire doit être d'une certaine gravité, par exemple :

Violence à l'égard des autres salariés de l'entreprise
Agissements frauduleux contraires aux intérêts de l'entreprise
Dénigrement de l'entreprise auprès de la clientèle.

Aussi pour que la faute soit grave, elle doit être sanctionnée rapidement (Cour de Cassation, 7 avril 1993).

La faute grave est la faute qui rend immédiat le départ du salarié afin que soit sauvegardé le bon fonctionnement de l'entreprise.

La faute grave doit être prouvée par l'employeur (Cour de cassation, 5 mars 1981) En cas de doute, cela profitera toujours au salarié (Cour de Cassation, 11 décembre 1986).

La mise à pied conservatoire est visée par l'article L 1332-3 du code du travail qui dispose : "Lorsque les faits reprochés au salarié ont rendu indispensable une mesure conservatoire de mise à pied à effet immédiat, aucune sanction définitive relative à ces faits ne peut être prise sans que la procédure prévue à l'article L1332-2 ait été respectée".

En l'espèce, Monsieur H [] a été mis à pied le 16 décembre 2021, lui interdisant l'accès au magasin tant qu'il n'ira pas s'excuser auprès de Monsieur L [] (père)

La mise en place de cette mise à pied a été faite le 28 décembre 2021.

Lors de l'envoi du courrier à Monsieur H [], L'employeur indique que le salarié n'a pas obéi à son responsable

Le licenciement doit être notifié au salarié par lettre recommandée avec accusé de réception au moins 2 jours ouvrables après la date de l'entretien préalable,

Le courrier doit obligatoirement énoncer les motifs de licenciement, de manière claire et précise. Il doit s'agir des seuls motifs discutés lors de l'entretien.

L'article L 1232-6-25 du code du travail La lettre de licenciement doit indiquer les motifs objectifs, précis et vérifiables qui justifient la rupture dans la mesure où elle fixe les limites du litige. Soc 14 mai 1996 RJS 1996, 423, N° 664

L'employeur n'a pas respecté les délais de prévenance, pour modifier le contrat de travail.

L'employeur a modifié le contrat de travail sans l'accord du salarié, Monsieur H [] a accepté cette modification pour une période de six mois.

Le Conseil ne connaît pas les griefs reprochés au salarié, Aucune lettre de licenciement n'a été envoyée et notifiée à Monsieur H [], seuls les documents de fin de contrat lui ont été remis.

En conséquence, le Conseil constate que le licenciement pour faute grave est dépourvu de cause réelle et sérieuse.

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.

La prestation de travail est l'essence même de la relation de travail. En vertu du contrat de travail et notamment du lien de subordination impliquant que le salarié se tient à la disposition de son employeur, il vous revient de fournir du travail au salarié. La conclusion d'un contrat de travail emporte pour vous obligation de fourniture de travail au salarié, travail en contrepartie duquel il perçoit une rémunération.

Vous ne pouvez donc pas réduire la rémunération de votre salarié si vous n'avez pas suffisamment de travail à lui confier.

En l'absence de fourniture de la prestation de travail, vous commettez un manquement grave à vos obligations justifiant la rupture du contrat de travail au torts exclusifs de l'employeur.

En l'espèce, Monsieur H [] ne conteste pas son temps partiel, pendant cette période.

Sur l'avenant de Monsieur H , L'employeur avait indiqué 6 mois de temps partiel, la société devait reprendre le temps complet dès juillet 2020.

Juillet 2020 à 15 décembre 2021, le salarié a été mis en mise à pied conservatoire à cette date)

$1\,635.00$ (salaire pour 151.67) – 717.50 (déjà perçu par le salarié) = $917.50 \times 17 = 15\,597.50$ € Brut

$917.50 / 2 = 458.75$ du 1^{er} au 15 Décembre 2021

$458.75 + 15\,597.50 = 16\,056.25$ €

En conséquence, le Conseil fait droit à sa demande pour la somme de 16 056.25 €

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

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.

Monsieur H compte tenu de son ancienneté pouvait prétendre à un préavis de deux mois

En conséquence, il y a lieu de faire droit à sa demande de deux mois soit la somme de 3 270.00 euros brut auxquels s'ajoutent 327.00 € brut au titre de l'indemnité de congés payés sur préavis.

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 H a été embauché depuis le 19 septembre 2011, aucune réintégration n'est possible, la salariée avait plus de 10 ans et 3 mois dans l'entreprise et licencié sans motif

Monsieur H peut prétendre six mois de salaire

En conséquence, le Conseil fait droit à sa demande pour un montant 9 810.00 €

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 H a été embauché le 19 décembre 2011 et licencié le 11 janvier 2022

Monsieur H comptant une ancienneté de 10 ans et 3 mois dans l'entreprise,

Salaires de base $1\,635.00 \times \frac{1}{4} = 408.75$
 $408.75 \times 10 = 4\,087.50$
 $1\,635.00 \times \frac{1}{3} = 545$
 $545 \times \frac{3}{12} = 136.25$
 $4087.50 + 136.25 = 4\,223.75$

Le Conseil fait droit à sa demande pour un montant de 4 223.75 € Brut.

Sur le rappel de salaire du à la mise à pied

Une faute n'est pas nécessairement intentionnelle (ou marquée par une intention de nuire : Cour de cassation, 7 mai 1986) elle peut résulter tout simplement de l'incapacité fautive du salarié, qu'elle que soit sa bonne volonté, à fournir un travail exempt d'erreurs, si celles-ci sont graves.

En l'espèce, les éléments fournis au dossier et la requalification de la faute grave en un licenciement sans cause réelle et sérieuse, le paiement de la mise à pied du salarié

Monsieur H a été en arrêt maladie du 16 décembre 2021 au 19 décembre 2021

Mise à pied conservatoire du 20 décembre au 31 décembre 2021 et 1^{er} au 11 janvier 2022

$1635/30 = 54.50$
 $54.50 \times 22 = 1\,199.00$

En conséquence, il y a lieu de faire droit à sa demande pour un montant de 1 199.00 euros brut

Sur l'indemnité compensatrice de congés payés

Il résulte de l'article L3141-1 : tout salarié a droit chaque année à un congé payé à la charge de l'employeur.

Mais également de l'article L 3141-3 que le salarié a droit à un congé de deux jours et demi ouvrables par mois de travail effectif chez le même employeur

L'article 3141-28 du Code du travail indique que lorsque le contrat de travail est résilié avant que le salarié ait pu bénéficier de la totalité du congé auquel il avait droit, il doit recevoir pour la fraction du congé dont il n'a pas bénéficié, une indemnité compensatrice.

En l'espèce, Sur le bulletin de paie de novembre 2021, Monsieur H bénéficiait de 21 jours de congés sur N-1 et 22.88 jours sur N auquel faut ajouter les jours pour décembre 2021 et janvier 2022 soit en totalité 47.58 jours de congés payés soit la somme de 2 593.11 €

En conséquence, le Conseil fait droit à sa demande pour un montant de 2 593.11 € Brut

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 autorisé 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, Monsieur H [] a été rémunéré des heures qu'il a effectué

En conséquence, le Conseil rejette sa demande.

Sur les divers préjudices

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 H [] ne produit aucun élément justifiant le préjudice dont il fait état.

En conséquence, le Conseil rejette sa demande

Sur les demandes de formations professionnelles

En l'espèce, le salarié n'a jamais demandé une formation professionnelle

En conséquence, le Conseil rejette sa demande.

Sur la portabilité de mutuelle

En l'espèce, Monsieur H [] n'a pas bénéficié ou a n'a pas voulu adhérer à la mutuelle d'entreprise, Le Conseil n'a aucun élément à ce sujet

En conséquence, le Conseil rejette sa demande

Sur la remise des documents de fin de contrat.

Lorsque le contrat de travail est rompu, l'employeur est tenu de délivrer à son ancien salarié différents documents de fin de contrat.

- *Le certificat de travail : il doit être tenu à la disposition du salarié (Code du travail, art. L. 1234-19). Le document a été remis lors de la rupture du contrat de travail*
- *L'attestation pôle emploi : elle doit être tenue à la disposition du salarié (Code du travail art. R. 1234-9). L'attestation doit être rectifiée*
- *Le solde de tout compte (Code du travail, art. L. 1234-20) : la remise de ce document doit être rectifiée.*

Sur la remise des bulletins de salaire. L'article L 3243-2 du Code du Travail prévoit que lors du paiement du salaire, l'employeur doit remettre une pièce justificative dite bulletin de paie aux personnes qu'il emploie en qualité de salarié. Il y a lieu en conséquence d'en ordonner la remise des documents rectifier.

En conséquence, le Conseil fait droit à sa demande sous astreinte de 20 € par jours de retard pour l'ensemble des documents dès le 15^{ème} jour de la notification du présent 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 exécutoires

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

Sur l'article 700 du Code de Procédure Civile

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

En application de l'Article 700 du CPC, le conseil estime devoir allouer à Monsieur H la somme de 1 000.00 euros

Sur les dépens

Sont à la charge de la partie qui succombe soit La SARL LEGUMES TOP EPICERIE.

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 que le licenciement pour faute grave de Monsieur H est dépourvu de cause réelle et sérieuse.

REQUALIFIE le contrat de travail de Monsieur H en contrat de travail à temps complet

DIT ET JUGE que le Licenciement de Monsieur H est dépourvu de cause réelle et sérieuse

CONDAMNE La SARL LEGUMES TOP EPICERIE à payer à Monsieur H les sommes suivantes :

- 16 056.25 € Brut (seize mille cinquante-six euros et vingt-cinq centimes) Au titre de rappel de salaire.
- 3 270.00 € Brut (Trois mille deux cent soixante-dix euros) Au titre de l'indemnité compensatrice de préavis.
- 327.00 € Brut (Trois cent vingt-sept euros) Au titre de l'indemnité de congés payés sur préavis.
- 4 223.75 € (Quatre mille deux cent vingt-trois euros et soixante-quinze centimes) Au titre de l'indemnité légale de licenciement.
- 9 810.00 € (Neuf mille huit cent dix euros) Au titre de l'indemnité pour licenciement sans cause réelle et sérieuse.
- 1 199.00 € Brut (Mille cent quatre-vingt-dix-neuf euros) Au titre de rappel de salaire sur la mise à pied conservatoire
- 2 593.11 € Brut (Deux mille cinq cent quatre-vingt-treize euros et onze centimes) Au titre de l'indemnité compensatrice de congés payés.
- 1 000.00 € (Trois mille euros) Au titre de l'article 700 du Code de Procédure Civile.

- Le solde de tout compte rectifié
- L'attestation Pôle Emploi rectifiée
- Les bulletins de paie rectifié depuis juillet 2020

Sous astreinte de 20 € par jours de retard pour l'ensemble des documents dès le 15^{ème} jour de la notification du présent Jugement

ORDONNE l'exécution provisoire de droit

DEBOUTE Monsieur H [REDACTED] du sur plus de ses demandes.

DEBOUTE La SARL LEGUMES TOP EPICERIE de toutes ses demandes.

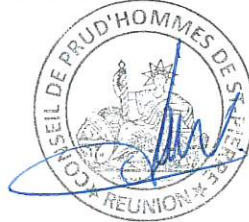
CONDAMNE la SARL LEGUMES TOP EPICERIE aux dépens.

En foi de quoi le présent jugement a été signé par Madame SANTOS Michèle, présidente et par Madame FRANCOISE Expidita, greffier et prononcé par mis à disposition au greffe le 22 août 2023.

LE GREFFIER



République Française
Tout Huissier de Justice sur ce requis de mettre
à l'effet du présent jugement à exécution :
aux Procureurs Généraux et aux Procureurs de la
République près les Tribunaux de Grande Instance
et tenir la main
à ce que tous Commandants et Officiers de la Force Publique
y prêtent 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

