

CONSEIL DE PRUD'HOMMES
DE SAINT-DENIS
5, avenue André Malraux
Champ Fleuri
CS 81 027
97495 SAINTE CLOTILDE CEDEX

Tél: 0262 40 23 45

RÉPUBLIQUE FRANÇAISE
AU NOM DU PEUPLE FRANÇAIS

JUGEMENT

N° RG F 23/00036 - N° Portalis
DC27-X-B7H-BILG

SECTION Commerce

AFFAIRE

S

contre

Entreprise JEAN BERNARD NAZE
ENTREPRENEUR INDIVIDUEL
EXERCANT SOUS LE NOM
COMMERCIAL LA MAIN VERTE

MINUTE n° 23/00144

NOTIFIÉ LE : 23/08/2023

à S

- J

copie à : CHASSEVENT

FORMULE EXÉCUTOIRE
délivrée le : 23/08/2023
à S

Appel ou pourvoi

n°

du

par demandeur ou défendeur

Arrêt n°

du

Mis à disposition le 25 Août 2023,

en application des articles 450 à 453 du Code de Procédure
Civile, par le bureau de jugement du Conseil de Prud'hommes
de Saint-Denis.

Madame S

Me Laëtitia CHASSEVENT
(Avocat au barreau de SAINT-PIERRE)

DEMANDEUR

Entreprise J ENTREPRENEUR
INDIVIDUEL EXERCANT SOUS LE NOM COMMERCIAL LA
MAIN VERTE

DEFENDEUR

COMPOSITION DU BUREAU DE JUGEMENT

lors des débats à l'audience publique du 30 Juin 2023, à l'issue
de laquelle le Président a indiqué que le prononcé du jugement
serait fait par mise à disposition.

Monsieur Idriss Yassin IBRAHIM, Président Conseiller (S)
Madame Marie Claudine IGOUFE, Assesseur Conseiller (S)
Monsieur Nicolas Jean Bernard HOARAU, Assesseur
Conseiller (E)
Madame Sandrine SCHERRIER, Assesseur Conseiller (E)
Assistés lors des débats de Madame Elise COUPLEZ, Greffier

PROCEDURE :

Mme S a saisi le Conseil le 30 Janvier 2023.

Les parties ont été convoquées au bureau de conciliation et d'orientation du 22 Mai 2023.
Après mise en état, l'affaire a été renvoyée au bureau de jugement pour lequel les parties ont été
convoquées en application des dispositions des articles R 1454-17 et 19 du Code du Travail.

A l'audience du 30 Juin 2023, le Conseil a entendu les explications des parties et mis l'affaire en délibéré au 25 Août 2023

Les parties ont été avisées que le jugement serait mis à disposition.

Par requête datée du 20 janvier 2023 et introduite le 30 janvier 2023 Madame S [REDACTED] a saisi le Conseil de Prud'hommes de Saint-Denis pour demander la nullité de sa rupture conventionnelle dirigée contre Monsieur J [REDACTED] entrepreneur individuel exerçant sous le nom commercial LA MAIN VERTE.

En application des articles R.1452-4 et suivant du Code du travail, Madame S [REDACTED] et Monsieur J [REDACTED] entrepreneur individuel exerçant sous le nom commercial LA MAIN VERTE sont régulièrement convoqués en date du 14 mars 2023 devant le Bureau de Conciliation et d'Orientation du 22 mai 2023.

Les parties n'ayant pas concilié, l'affaire a été renvoyée au Bureau de Conciliation et d'Orientation du 22 mai 2023 pour la mise en l'état, avec une nouvelle convocation au défendeur par lettre recommandée avec accusé de réception puis devant le Bureau de Jugement du 30 juin 2023.

Par voie de conclusions écrites Madame S [REDACTED] assistée par LA SARL LC avocat pris en la personne de Maître Laetitia CHASSEVENT, demande au Conseil de Prud'hommes de Saint-Denis de :

Juger que Madame S [REDACTED] relève du niveau II, coefficient 210 de la convention collective des fleuristes, vente et services des animaux familiers (IDCC 1978)

Fixer le salaire de référence à 1.720,00 € brut

Juger nulle la rupture conventionnelle

Juger que la rupture du contrat doit produire les effets d'un licenciement sans cause réelle et sérieuse

Condamner Monsieur J [REDACTED] entrepreneur individuel exerçant sous le nom commercial LA MAIN VERTE à verser à Madame S [REDACTED] les sommes suivantes :

- ▶ 355,81 € au titre du rappel de salaire lié au minima conventionnels applicable ;
- ▶ 35,56 € au titre des congés payés y afférent ;
- ▶ 83,00 € au titre du prorata de l'indemnité de précarité ;
- ▶ 500,00 € au titre des dommages et intérêts pour l'absence d'entretien professionnel ;
- ▶ 5.380,00 € à titre de rappel de salaire lié aux impayés ;
- ▶ 538,00 € au titre des congés payés y afférent ;
- ▶ 1.000,00 € brut de dommages et intérêts au titre du versement tardif de la paie
- ▶ 10.320,00 € en réparation du préjudice subi pour le travail dissimulé ;
- ▶ 6.020,00 € de dommages et intérêts pour licenciement sans cause réelle et sérieuse ;
- ▶ 3.440,00 € au titre de l'indemnité compensatrice de préavis ;
- ▶ 344,00 € au titre des congés payés y afférent ;
- ▶ 1.500,00 € à titre des dommages et intérêts pour l'absence de versement du solde de tout compte ;
- ▶ 2.000,00 € de dommages et intérêts en réparation du préjudice subi au titre du manquement à ses obligations contractuelles ;
- ▶ 200,00 € de dommages et intérêts pour manquement en matière de visite d'information et de prévention ;
- ▶ 500,00 € au titre de dommages et intérêts pour manquement en matière de complémentaire santé ;
- ▶ 3.500,00 sur le fondement de l'article 700 du Code de Procédure Civile, ainsi qu'aux entiers dépens.

Ordonner à Monsieur J [REDACTED] entrepreneur individuel exerçant sous le nom commercial LA MAIN VERTE de remettre et rectifier l'ensemble les bulletins de paie et documents de fin de contrat conformément au jugement à intervenir sous astreinte de 100,00 € par jour de retard à compter de la notification du jugement, le Conseil se réservant le droit de liquider l'astreinte.

Ordonner l'exécution provisoire sur le fondement de l'article 515 du Code de Procédure Civile.

Débouter Monsieur J [redacted] entrepreneur individuel exerçant sous le nom commercial LA MAIN VERTE de l'ensemble de ses demandes, fin et conclusions.

Par note d'audience du 30 juin 2023, le Bureau de Jugement a appelé l'affaire où seule la partie demanderesse était présente, L'affaire a été retenue pour une mise à disposition le 25 août 2023.

FAITS ET MOYENS DES PARTIES

Madame S [redacted] a été embauchée par Monsieur J [redacted] entrepreneur individuel exerçant sous le nom commercial LA MAIN VERTE par contrat à durée déterminée en date du 13 février 2019 pour une durée de 2 jours en qualité de fleuriste polyvalente, catégorie employée, coefficient 110, moyennant un salaire brut mensuel de 1.550,40 €.

Au cours de la relation contractuelle Monsieur J [redacted] entrepreneur individuel exerçant sous le nom commercial LA MAIN VERTE engageait Madame S [redacted] par plusieurs contrats à durée déterminée au motif " augmentation temporaire du volume d'activité de l'entreprise ".

Madame S [redacted] commençait son deuxième contrat à durée déterminée à compter du 17 décembre 2019 pour s'achever au 16 mars 2020 avec remise des documents de rupture, suivi d'un troisième contrat à durée déterminée à compter du 17 août 2020 jusqu'au 31 décembre 2020 à raison de 30 heures par semaine pour une rémunération brut mensuelle de 1.328,60 €.

En date du 31 décembre 2020, le contrat est transformé en contrat à durée indéterminée à temps plein pour une rémunération brut mensuelle de 1.575,21 €.

En date du 23 août 2022, Madame S [redacted] signe le formulaire de la rupture conventionnelle pour une fin de contrat actée au 27 septembre 2022.

Le contrat est soumis à la convention collective des fleuristes, vente et services des animaux familiers (IDCC 1978).

Madame S [redacted] au jour de la rupture compte une ancienneté de 2 an et 1 mois.

L'enseigne commercial LA MAIN VERTE représentée par Monsieur J [redacted] compte un effectif de moins de 11 salariés.

PRETENTIONS DE LA DEMANDERESSE

Madame S [redacted] explique :

Que tout au long de la relation contractuelle son employeur l'a privée de salaire épisodiquement,

Qu'en effet les salaires sont versés en retard, parfois réglés en 2 ou 3 fois, même pendant la période de son congé maternité.

Qu'à chaque fois elle réclamait ses salaires, son employeur la mettait systématiquement en congés payés.

Qu'elle rencontrait tous les mois des difficultés financières, qu'elle a du signer une rupture conventionnelle sous la pression de son employeur pour avoir ses salaires.

Que lors de la rupture effective du contrat le solde de tout compte n'a jamais été versé

Que pendant toute la durée de la procédure à son encontre il n'est jamais venu remplir ses obligations contractuelles.

C'est dans ce contexte que Madame S [redacted] demande au Conseil de Prud'hommes de Saint Denis de dire que la rupture conventionnelle est nulle, qu'elle produit les effets d'un licenciement sans cause réelle et sérieuse et de condamner Monsieur J [redacted] entrepreneur individuel exerçant sous le nom commercial LA MAIN VERTE à lui payer les demandes susvisées.

PRETENSIONS DE LA DEFENDERESSE

Régulièrement convoqué en date du 22 mai 2023 par lettre recommandée avec accusé de réception, Monsieur J [REDACTED] entrepreneur individuel exerçant sous le nom commercial LA MAIN VERTE était absent à l'audience du Bureau de Conciliation et d'Orientation du 22 mai 2023.

Monsieur J [REDACTED] entrepreneur individuel exerçant sous le nom commercial LA MAIN VERTE ne s'est pas présenté, ni représenté et ni excusé à l'audience Bureau de Jugement du 30 juin 2023.

Qu'en l'absence de contestation sérieuse de la partie défenderesse, cette dernière s'expose à ce que le jugement soit rendu contre lui sur les seuls éléments fournis par la partie demanderesse.

MOTIVATION

SUR L'APPLICATION DE LA CONVENTION COLLECTIVE IDCC 1978

Sur la classification

Madame S [REDACTED] détentrice d'un CAP Fleuriste réclame l'application de la convention collective, qu'elle doit être placée au niveau II avec le coefficient 210 correspondant à sa qualification de ladite convention.

En l'espèce Madame S [REDACTED] verse aux débats le relevé de note de son CAP fleuriste et la convention collective applicable à l'entreprise (Pièces n°41 et 42 de la demanderesse).

Il résulte des bulletins de paie versés aux débats, le Conseil constate que l'intitulé de la convention collective nationale est mentionné sur les bulletins de paie à savoir " convention collective des fleuristes, vente et services des animaux familiers (IDCC 1978) ".

En l'espèce la convention collective est applicable à compter du 27 décembre 2021, résultant de l'accord du 29 septembre 2020 étendu par l'arrêté du 17 décembre 2021, JORF du 23 décembre 2021 dans le champ professionnel et territorial dans les Départements et Régions Outre-mer, ainsi que les Collectivités d'outre-mer (Pièce n°42 - Champ d'application petit a et petit b).

En l'espèce Madame S [REDACTED] a été embauchée depuis le 13 février 2019, suivi de plusieurs contrats et une ancienneté à compter du 17 août 2020.

En l'espèce le Conseil déclare que l'arrêté d'extension en date du 17 décembre 2021 a pris effet sur le contrat de Madame S [REDACTED] qu'à compter du 27 décembre 2021.

En l'espèce le Conseil dit que Madame S [REDACTED] sera classée selon la convention collective qu'à partir du 1er janvier 2022 au niveau II avec le coefficient 210.

En conséquence le Conseil positionne Madame S [REDACTED] au niveau II avec le coefficient 210 de la convention collective des fleuristes, vente et services des animaux familiers (IDCC 1978).

Sur le rappel de salaire

Il résulte de la convention collective des fleuristes, vente et services des animaux familiers (IDCC 1978) que Madame S [REDACTED] a droit à un rappel de salaire minimum conventionnel par rapport à ce qu'elle a perçu avec son employeur.

En l'espèce Madame S [REDACTED] a droit à un rappel de salaire qu'à partir du 1er janvier 2022.

En l'espèce le Conseil fera droit au rappel de salaire de Madame Shamina HOARAU sur les périodes suivantes : (Page 9 des conclusions de la demanderesse)

Date	Salaire minimum Conventionnel	Salaire Perçu	Rappel de salaire dû
Janvier 2022	1.608,71 €	1.603,15 €	5,56 €
Février 2022	1.640,88 €	1.625,96 €	14,92 €
Mars 2022	1.640,88 €	1.625,96 €	14,92 €
Avril 2022	1.640,88 €	1.625,96 €	14,92 €
Septembre 2022	1.720,00€	1.680,00 €	40,00 €
Total			90,32 €

En l'espèce Madame S a droit à un rappel de salaire de 90,32 € pour la période de janvier à septembre 2022.

En conséquence le Conseil alloue à Madame S la somme de 90,32 € au titre du rappel de salaire lié au minima conventionnel applicable et 9,03 € au titre des congés payés y afférent.

Sur l'entretien professionnel

Dans les entreprises de moins de 50 salariés, la loi ne précise en revanche aucune sanction à l'encontre de l'employeur en cas d'absence d'entretien professionnel. Il appartiendra aux tribunaux de se prononcer sur les éventuels droits du salarié en cas de litige.

L'employeur est dans l'obligation d'assurer :

- Le maintien de l'employabilité de vos salariés
- Leur évolution professionnelle en termes d'emploi et de formation.

Si un collaborateur estime que ce n'est pas respecté, il peut y avoir un risque de contentieux individuel. Ce n'est donc pas une sanction immédiate, l'employeur encours une sanction uniquement si un collaborateur décide d'intenter une action en justice.

Il convient de noter que les sanctions ne sont pas immédiates et sont potentiellement engagées uniquement si un salarié décide d'intenter une action en justice.

Il est donc essentiel de respecter ces obligations pour prévenir tout litige et favoriser un environnement professionnel épanouissant.

Toutes les entreprises, quels que soient leur effectif et leur secteur d'activité, et tous les salariés, quel que soit leur contrat de travail sont concernés (ex. : contrat à durée déterminée ou indéterminée, à temps plein ou à temps partiel, contrat d'apprentissage ou de professionnalisation), ce qui est le cas pour Madame S.

Lors de son embauche, le salarié doit être informé qu'il bénéficiera tous les 2 ans d'un entretien professionnel avec son employeur (c. trav. art. L. 6315-1, I). Même si les textes ne posent aucune exigence de forme, un écrit est recommandé pour des questions de preuve, l'employeur remet une copie au salarié.

Un entretien professionnel est proposé systématiquement au salarié qui reprend son activité à l'issue de certains congés ou absences (c. trav. art. L. 6315-1, I). Il peut être l'occasion d'échanger sur les conditions de la reprise d'activité et les besoins en formation liés à cette reprise, en plus des sujets légalement requis.

Les congés et absences suivants sont visés :

- le congé de maternité ou d'adoption, sachant que l'absence de proposition de l'entretien au retour du congé maternité n'entraîne pas, à elle seule, la nullité du licenciement prononcé ultérieurement (cass. avis 7 juillet 2021, n° 21-70011, B. avis n° 15010) ;
- le congé parental d'éducation ou une période d'activité à temps partiel pour élever un enfant ;
- le congé de proche aidant ou de solidarité familiale, sachant que dans les deux cas le salarié a aussi droit à un entretien avant le congé (c. trav. art. L. 3142-11 et L. 3142-23) ;
- le congé sabbatique ;
- une période de mobilité volontaire sécurisée ;
- un arrêt de travail longue maladie (c. séc. soc. art. L. 324-1).

L'entretien doit également être proposé à l'issue d'un mandat syndical.

En l'espèce en dessous de 50 salariés, aucune sanction spécifique n'est prévue. Les juges ont déjà admis qu'un défaut de formation depuis un certain temps cause un préjudice que l'employeur doit réparer (cass. soc. 6 juillet 2016, n° 15-18419 D ; cass. soc. 16 septembre 2020, n° 18-19889 D).

En l'espèce le Conseil constate que ni Madame S [REDACTED], ni l'employeur ne verse aux débats un écrit de l'entretien professionnel.

En l'espèce le Conseil constate que Madame S [REDACTED] n'a pas eu d'entretien professionnel suite à son congé maternité en 2021.

En l'espèce l'employeur étant absent pendant toute la durée de la procédure n'est pas venue contester les demandes de la partie demanderesse.

En l'absence de contestation sérieuse et le caractère obligatoire de l'information et de l'organisation de l'entretien professionnel par l'employeur, le Conseil fait droit à la demande de Madame Shamina HOARAU concernant les dommages et intérêts pour l'absence d'entretien professionnel.

En conséquence le Conseil alloue à Madame S [REDACTED] la somme de 500,00 € au titre des dommages et intérêts pour l'absence d'entretien professionnel.

Sur les impayés de salaire et le paiement tardif des salaires

Madame S [REDACTED] réclame la somme de 5.380,00 € à titre de rappel de salaire lié aux impayés et 1.000,00 € brut de dommages et intérêts au titre du versement tardif de la paie.

Le salaire est payé une fois par mois pour les salariés mensualisés ; (C. trav., art. L. 3242-1) à intervalle régulier, La règle du paiement périodique du salaire est considérée comme une règle d'ordre public qu'il n'est pas possible d'y déroger, même par accord entre l'employeur et le salarié.

Madame S [REDACTED] fait valoir que :

- Qu'au mois de décembre 2019 et septembre 2022, elle n'a perçu aucun salaire ;
- Le salaire de janvier 2020 a été payé le 20/02/2022 ;
- Le salaire de février 2020 a été payé le 21/04/2022 (2 mois de retard) ;
- Le salaire de mars 2020 a été payé le 02/06/2022 (3 mois de retard) ;
- Le salaire de mars 2022 a été payé le 14/04/2022 ;
- Le salaire d'avril 2022 a été payé le 09/05/2022 ;
- Le salaire de juin 2022 a été payé le 10/07/2022 ;
- Le salaire de juillet 2022 a été payé le 03/08/2022 ;
- Le salaire d'août 2022 a été payé le 02/11/2022 (3 mois de retard).

Que le montant des salaires versés n'est pas conforme aux éléments contractuels pour un montant total de 5.380,00 € (Pièces n° 19 à 32 de la demanderesse).

En l'espèce Madame S [REDACTED] verse aux débats ses relevés de compte attestant des " Prlv Frais Irrég et incidents " sur les mois de mars, mai et juillet 2020, juin, août, septembre, octobre et décembre 2022. (Pièces n° 20, 22, 24, 26, 28, 29, 30 et 31 de la demanderesse).

En l'espèce le conseil déclare que Monsieur J [REDACTED] entrepreneur individuel exerçant sous le nom commercial LA MAIN VERTE a violé les dispositions contractuelles en matière de paiement des salaires, qualifié de faute grave par la Cour de Cassation.

Par application combinée des articles 1353 du code civil et L. 1221-1 du code du travail, la charge de la preuve du paiement du salaire repose sur l'employeur, lorsqu'il est attiré en justice par son salarié sur une demande de paiement de rémunération. Il appartient à l'employeur de prouver le paiement du salaire qu'il invoque (Cass. soc., 7 juill. 2015, n° 14-11.580 Cass. soc., 6 nov. 2019, n° 18-17.928 Cass. soc., 12 janv. 2022, n° 20-14.696).

En l'espèce l'employeur étant absent pendant toute la durée de la procédure n'est pas venue contester les demandes de la partie demanderesse et rapporte aucune preuve sur le paiement des salaires.

En conséquence le Conseil alloue à Madame S [redacted] la somme de 5.380,00 € à titre de rappel de salaire lié aux impayés, 538,00 € au titre des congés payés y afférents et 1.000,00 € brut de dommages et intérêts au titre du versement tardif de la paie.

SUR LE TRAVAIL DISSIMULE

Madame S [redacted] réclame la somme de 10.320,00 € en réparation du préjudice subi pour le travail dissimulé.

Le travail dissimulé est interdit et sanctionné. On distingue la dissimulation d'activité (impliquant une présomption de travail dissimulé) et la dissimulation d'emploi salarié (c. trav. art. L. 8221-1 ; fiche pratique URSSAF " Les risques du travail dissimulé ", www.urssaf.fr).

La publicité visant à favoriser, en toute connaissance de cause, le travail dissimulé est également interdite et passible de sanctions. Il en est de même pour le recours volontaire, directement ou par personne interposée, aux services de celui qui exerce une activité de travail dissimulé (c. trav. art. L. 8221-1).

Est réputé travail dissimulé par dissimulation d'emploi salarié le fait pour l'employeur de se soustraire intentionnellement à l'accomplissement (c. trav. art. L. 8221-5 ; cass. soc. 23 octobre 2013, n° 12-13899 D) :

- de certaines formalités telle que la déclaration préalable à l'embauche* (cass. civ. 2e ch., 10 octobre 2013, n° 12-26123, BC II n° 188 ; cass. civ., 2e ch., 21 septembre 2017, n° 16-22307 D), la remise des bulletins de paie avec mention du nombre d'heures de travail réellement accomplies
 - des déclarations relatives aux salaires ou aux cotisations sociales auprès des organismes de recouvrement des contributions et cotisations sociales ou de l'administration fiscale.
- La dissimulation peut n'être que partielle, notamment lorsque figure sur le bulletin de paie un nombre d'heures de travail inférieur à celui réellement effectué.

L'omission doit être volontaire pour qu'il y ait travail dissimulé (cass. soc. 24 mars 2004, n° 01-43875, BC V n° 96 ; cass. soc. 23 mai 2012, n° 11-20638 D).

Le caractère intentionnel de l'omission de déclaration à l'URSSAF ne peut pas être écarté au motif que l'employeur rencontre des difficultés financières pour s'acquitter de ces cotisations (cass. soc. 21 mai 2014, n° 13-14088 D). De même, un employeur allemand implanté depuis plus de 20 ans en France ne peut pas faire valoir sa méconnaissance de la législation française relative à la déclaration préalable à l'embauche pour systématiquement déclarer des salariés après la période d'essai (cass. crim. 20 janvier 2015, n° 14-80532, B. crim. n° 19).

En l'espèce le Conseil constate que dans les faits et à l'appui des pièces versées au dossier, Monsieur J [redacted] entrepreneur individuel exerçant sous le nom commercial LA MAIN VERTE ne versait pas les salaires régulièrement, les montants des salaires étaient différents selon les mois.

En l'espèce le Conseil constate que sur la période contractuelle du 17 décembre 2019 jusqu'au 16 mars 2020, son employeur a soldé 6,25 de congés payés (indemnité de congés payés) mentionnés au bulletin de paie de mars 2020, mais seulement payé sur le compte de Madame S [redacted] le 02 juin 2020, soit 3 mois plus tard.

En l'espèce le Conseil déclare que le travail dissimulé par dissimulation d'emploi salarié est caractérisé, que la demande de dommages et intérêts est recevable.

En l'espèce le salarié auquel un employeur a eu recours sans être déclaré a droit, en cas de rupture de la relation de travail, à une indemnité forfaitaire égale à 6 mois de salaire, à moins que l'application d'autres règles légales ou conventionnelles ne conduise à une solution plus favorable (c. trav. art. L. 8223-1 ; cass. soc. 26 novembre 2015, n° 14-17976 D).

Cette indemnisation est due quel que soit le mode de rupture du contrat de travail (cass. soc. 7 novembre 2006, n° 05-40197, BC V n° 328).

En l'espèce le Conseil ayant fixé le salaire conventionnel brut mensuel à 1.720,00 €.

En l'espèce Madame S [redacted] a droit à 6 mois x 1.720,00 € = 10.320,00 €.

En conséquence le Conseil alloue à Madame S [redacted] la somme de 10.320,00 € en réparation du préjudice subi pour le travail dissimulé.

SUR LA NULLITE DE LA RUPTURE CONVENTIONNELLE ET LES CONSEQUENCES INDEMNITAIRES

La rupture conventionnelle du contrat ne peut être imposée par l'une ou l'autre partie. Elle résulte d'une convention signée par l'employeur et le salarié, qui atteste de leur consentement mutuel (C. trav., art. L. 1237-11).

Dès lors, comme toute autre convention, la rupture conventionnelle doit avoir été négociée librement, le consentement du salarié devant être exempt de dol, violence ou erreur (C. civ., art. 1130).

Ceci signifie qu'une rupture conventionnelle entachée d'un vice du consentement, soit sur le principe de la rupture, soit sur les conditions de cette rupture, pourrait être annulée par les juges et donc conduire à la réintégration du salarié ou, à défaut, au versement de dommages et intérêts.

La nullité d'une rupture conventionnelle remet les parties dans la situation antérieure. Néanmoins, lorsque la réintégration n'est ni proposée, ni sollicitée, la rupture produit les effets d'un licenciement sans cause réelle et sérieuse (CA Poitiers, 3 oct. 2012, n° 10/02142).

En l'espèce Madame S [redacted] lors des plaidoiries du 30/06/2023 a fait valoir que son employeur lui a fait un chantage pour le paiement de ses salaires en la proposant que la seule solution pour qu'elle soit payée c'est de conclure une rupture conventionnelle.

En l'espèce Madame S [redacted] face à ses difficultés financières générées par la faute de son employeur, elle accepta de signer cette convention le 23 août 2023 pour obtenir la régularisation et le paiement de tous ses salaires (Pièce n°13 et n° 19 à 32 de la demanderesse).

En l'espèce le Conseil constate que Monsieur J [redacted] entrepreneur individuel exerçant sous le nom commercial LA MAIN VERTE n'a pas payé les montants qui figurent sur le reçu pour solde de tout compte d'un montant de 3.661,06 €, qui n'apparaît nulle part sur le relevé de compte de Madame S [redacted] (Pièces n° 31 et 32 de la demanderesse).

En l'espèce le Conseil constate qu'au moment de la rupture du contrat en date du 27 septembre 2022 et la saisine du dossier au CPH de Saint Denis en date du 30 janvier 2023 Monsieur J [redacted] entrepreneur individuel exerçant sous le nom commercial LA MAIN VERTE n'a pas rempli ses obligations contractuelles en matière de paiement des salaires.

En l'espèce tous ces éléments suffisent à démontrer que Monsieur J [redacted] entrepreneur individuel exerçant sous le nom commercial LA MAIN VERTE payait les salaires systématiquement en retard, voir jusqu'à 2 à 3 mois de retard, avec des versements partiels, et même au jour de la rupture en date du 27 septembre 2022 les indemnités dues n'étaient pas payées (Pièce n°13, 17 et 44 de la demanderesse).

En l'espèce il résulte de l'existence d'une violence et d'un vice de consentement au moment de la signature de la convention, justifiant son annulation.

En l'espèce le Conseil déclare que la signature de la rupture conventionnelle a été viciée par chantage et pressions psychologiques de la part de Monsieur J [redacted] entrepreneur individuel exerçant sous le nom commercial LA MAIN VERTE.

En conséquence le Conseil prononce que la nullité de la rupture conventionnelle signée entre les parties.

En conséquence le Conseil déclare que la nullité de la rupture conventionnelle produit les effets d'un licenciement sans cause réelle et sérieuse.

Sur l'indemnité pour licenciement sans cause réelle et sérieuse

Le Conseil ayant prononcé la nullité de la rupture conventionnelle, produisant les effets d'un licenciement sans cause réelle et sérieuse.

En l'espèce Madame S [redacted] avait une ancienneté de de 2 ans et 1 mois.

En l'espèce le Conseil ayant fixé le salaire conventionnel brut mensuel à 1.720,00 €.

En l'espèce Monsieur J. [REDACTED] entrepreneur individuel exerçant sous le nom commercial LA MAIN VERTE compte moins de 11 salariés.

En application du barème Macron Madame S. [REDACTED] a droit entre 3,5 et 0,5 mois de salaire brut.

Ancienneté du salarié en années complètes)	Indemnité minimale (en mois de salaire brut)	Indemnité maximale (en mois de salaire brut)
2	3,5	0,5

En l'espèce le Conseil fait droit à Madame S. [REDACTED] à 3,5 mois de salaire brut, soit la somme de $1.720,00 \times 3,5 = 6.020,00$ €.

En conséquence le Conseil alloue à Madame S. [REDACTED] la somme de 6.020,00 € au titre de l'indemnité sans cause réelle et sérieuse.

Sur l'indemnité compensatrice de préavis et les congés y afférents

Le Conseil ayant prononcé la nullité de la rupture conventionnelle, produisant les effets d'un licenciement sans cause réelle et sérieuse.

Aux termes de l'article 6.3 de la convention collective applicable dans l'entreprise, Madame S. [REDACTED] a droit à 2 mois de préavis (Pièce n°42 de la demanderesse).

En l'espèce Madame S. [REDACTED] au jour de la rupture avait une ancienneté de 2 ans et 1 mois dans l'entreprise, et a donc droit à une indemnité de préavis égale à 2 mois de salaires selon la convention collective.

En l'espèce le Conseil ayant fixé le salaire conventionnel brut mensuel à 1.720,00 €.

En l'espèce le Conseil fait droit à Madame S. [REDACTED] à 2 mois de salaire brut, soit la somme de $1.720,00 \times 2 = 3.440,00$ €.

En conséquence le Conseil alloue à Madame S. [REDACTED] la somme de 3.440,00 € au titre de l'indemnité de préavis et 344,00 € au titre des congés payés y afférents.

Sur l'absence de paiement du solde de tout compte

Le reçu pour solde de tout compte peut être contesté par le salarié et cela porte principalement sur les sommes qui y figurent.

En l'espèce Madame S. [REDACTED] verse aux débats le reçu pour solde de tout compte (Pièce n°17 de la demanderesse).

En l'espèce le Conseil constate que le reçu pour solde de tout compte est transmis par l'employeur, mais pas les montants qui y figurent, comme le démontrent les relevés de compte de Madame S. [REDACTED] (Pièces n° 31 et 32 de la demanderesse).

En l'espèce le Conseil dit qu'ayant déjà contesté les manquements de l'employeur face à ses obligations contractuelles en matière de versement des salaires.

En l'espèce le Conseil déclare que Madame S. [REDACTED] a subi un préjudice financier certain en la privant de sa prise en charge à l'assurance chômage, qu'il convient de réparer.

En l'espèce Madame S. [REDACTED] réclame la somme de 1.500,00 € à titre des dommages et intérêts pour l'absence de versement du solde de tout compte.

En conséquence le Conseil alloue à Madame S [REDACTED] la somme de 1.500,00 € à titre des dommages et intérêts pour l'absence de versement du solde de tout compte.

SUR LA REMISE ET RECTIFICATION DES BULLETINS DE PAIE ET DOCUMENTS DE FIN DE CONTRAT

Aux termes de l'article R.3234-9 du Code du Travail modifié par décret n°2019-1586 du 31 décembre 2019-art 2 qui dispose : " 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. (1).

(1) Décret n° 2011-138 du 1er février 2011, article 2 : ces dispositions sont applicables à compter du 1er janvier 2012 ".

Aux termes de l'article R.3234-9 du Code du Travail qui dispose : " Les dispositions du présent chapitre s'appliquent à toutes les personnes salariées ou travaillant à quelque titre ou en quelque lieu que ce soit pour un ou plusieurs employeurs et quels que soient le montant et la nature de leurs rémunérations, la forme, ou la validité de leur contrat ".

En l'espèce le Conseil ayant déclaré que la convention collective nationale (IDCC 1978) est applicable au Département de l'île de la Réunion, précisé dans son champ d'application professionnel et territorial (Pièce n°42 de la demanderesse).

En l'espèce le Conseil ayant déclaré que la convention collective nationale (IDCC 1978) est applicable au contrat de Madame S [REDACTED]

En l'espèce le Conseil dit que Madame S [REDACTED] depuis le début de la relation contractuelle, son employeur ne l'a pas classé selon la convention collective.

En l'espèce le Conseil dit que M [REDACTED] n'a pas reçu le salaire minimum conventionnel en vigueur à compter du 1er janvier 2022.

En l'espèce le Conseil déclare que les bulletins de paie de janvier à septembre 2022 de Madame S [REDACTED] ne sont pas conformes, qu'il convient de rectifier, ainsi que les documents de fin de contrat.

En conséquence le Conseil ORDONNE à Monsieur J [REDACTED] entrepreneur individuel exerçant sous le nom commercial LA MAIN VERTE à remettre à Madame S [REDACTED] les bulletins de paie de janvier à septembre 2022 et les documents de fin de contrat dument rectifié conformément au jugement, sous astreinte de 50,00 € par jour de retard pour l'ensemble des documents à compter du huitième jour de la présente notification.

SUR L'ASTREINTE

Au terme de l'article L.131-1 du code des procédures civile d'exécution : Tout juge peut, même d'office, ordonner une astreinte pour assurer l'exécution de sa décision. Le juge de l'exécution peut assortir d'une astreinte une décision rendue par un autre juge si les circonstances en font apparaître la nécessité.

En l'espèce Monsieur J [REDACTED] entrepreneur individuel exerçant sous le nom commercial LA MAIN VERTE doit remettre à remettre à Madame S [REDACTED] les bulletins de paie de janvier à septembre 2022 et les documents de fin de contrat dument rectifié conformément au jugement, sous astreinte de 50,00 € par jour de retard pour l'ensemble des documents à compter du huitième jour de la présente notification.

S'agissant d'une obligation, l'astreinte se justifie,

En conséquence le Conseil ordonne la remise de tous les bulletins de paie pour l'ensemble des périodes travaillées et les documents de fin de contrat dûment rectifiés.

Aux termes de l'article R.131-1 du code de procédure civile d'exécution : l'astreinte prend effet à la date fixée par le juge, laquelle ne peut pas être antérieure au jour où la décision portant obligation est devenue exécutoire. Toutefois, elle peut prendre effet dès le jour de son prononcé si elle assortit une décision qui est déjà exécutoire.

En l'espèce le Conseil a ordonné une astreinte, son montant doit être déterminé, sa durée doit être définie,

En conséquence le Conseil fixe l'astreinte à 50.00 € par jour de retard pour l'ensemble des documents à compter du huitième jour de la présente notification pour une durée de 30 jours.

Aux termes de l'article L.131-3 du code de procédure civile : L'astreinte, même définitive, est liquidée par le juge de l'exécution, sauf si le juge qui l'a ordonnée reste saisi de l'affaire ou s'en est expressément réservé le pouvoir.

En l'espèce le Conseil a ordonné une astreinte,

En conséquence le Conseil se réserve le pouvoir de liquider l'astreinte sur simple demande de Madame S [REDACTED].

SUR LES MANQUEMENTS DE L'EMPLOYEUR A SES OBLIGATIONS CONTRACTUELLES

Aux termes de l'article 1222-1 du Code du Travail qui dispose : " Le contrat de travail est exécuté de bonne foi ".

Aux termes de l'article 1231-1 du Code Civil créé par Ordonnance n°2016-131 du 10 février 2016-art 2 qui dispose : " Le débiteur est condamné, s'il y a lieu, au paiement de dommages et intérêts soit à raison de l'inexécution de l'obligation, soit à raison du retard dans l'exécution, s'il ne justifie pas que l'exécution a été empêchée par la force majeure. ".

Madame S [REDACTED] réclame la somme de 2.000,00 € de dommages et intérêts en réparation du préjudice subi au titre du manquement à ses obligations contractuelles.

En l'espèce Madame S [REDACTED] fait valoir que depuis son embauche son employeur, Monsieur J [REDACTED] entrepreneur individuel exerçant sous le nom commercial LA MAIN VERTE a commis plusieurs manquements à ses obligations dans la relation contractuelle à savoir :

- Retard dans le versement des salaires ;
- Montant des salaires différents sur plusieurs mois ;
- Chantage sur le paiement des salaires ;
- Non-respect du délai de prévenance dans la prise des congés payés ;
- Consentement vicié au moment de la signature de la rupture conventionnelle ;
- Non-versement des montants figurant sur le reçu pour solde de tout compte.

En l'espèce le Conseil dit que Monsieur J [REDACTED] entrepreneur individuel exerçant sous le nom commercial LA MAIN VERTE a violé ses obligations contractuelles.

En conséquence le Conseil alloue à Madame S [REDACTED] la somme de 2.000,00 € de dommages et intérêts en réparation du préjudice subi au titre du manquement à ses obligations contractuelles.

SUR L'ABSENCE DE VISITE D'INFORMATION ET DE PREVENTION

C'est une visite d'information et de prévention obligatoire (VIP) que tout salarié nouvellement embauché doit être soumis dans les 3 mois qui suivent la prise effective de son poste de travail (c. trav. art. L. 4624-1 et R. 4624-10). Il en est de même pour un contrat à durée déterminée même de courte durée (c. trav. art. R. 4625-1 ; cass. soc. 11 juillet 2012, n° 11-11709 D).

L'absence, à l'embauche, d'une VIP ou d'un examen médical d'aptitude cause nécessairement un préjudice au salarié. Celui qui en est privé peut réclamer des dommages-intérêts. Le défaut de visite

d'information et de prévention obligatoire ou d'examen peut justifier également une prise d'acte de la rupture de son contrat par le salarié.

En l'espèce Madame S fait valoir qu'elle n'a pas bénéficié de la visite d'information et de prévention obligatoire suivant les 3 mois depuis son embauche soit à compter du 17 novembre 2020.

En l'espèce le Conseil déclare que Monsieur J entrepreneur individuel exerçant sous le nom commercial LA MAIN VERTE ne rapporte aucune preuve de la visite d'information et de prévention obligatoire concernant Madame S.

En l'espèce Madame S est en droit de demander des dommages-intérêts pour défaut de visite d'information et de prévention obligatoire.

En conséquence le Conseil alloue à Madame S la somme de 200,00 € de dommages et intérêts pour défaut de visite d'information et de prévention obligatoire.

SUR L'ABSENCE DE LA COMPLEMENTAIRE SANTE

Vu l'article 911-7 du Code de la Sécurité Sociale

Vu l'article 1.26 de la convention collective (IDCC 1978)

Tous les salariés ont accès à une couverture minimale de prévoyance complémentaire en vue de couvrir les frais occasionnés par une maladie, une maternité, ou un accident (prévoyance " frais de sante") (c. sec. soc. art. L. 911-7), parfois dénommée " socle minimal " ou " panier de soins minimal ".

Madame S réclame la somme de 500,00 € au titre de dommages et intérêts pour manquement en matière de complémentaire santé.

En l'espèce Madame S fait valoir que son employeur n'a pas mis en place la complémentaire santé, pourtant obligatoire depuis le 1er janvier 2016 et n'a pas appliqué le régime de prévoyance obligatoire prévu dans la convention collective nationale (IDCC 1978).

En l'espèce pour l'employeur qui n'a pas mis en place de mutuelle santé d'entreprise, il n'y a pas de texte définissant une sanction. En cas de contrôle de l'URSSAF dans la mesure où justement, l'employeur ne verse aucune contribution, il ne peut y avoir réintégration dans l'assiette des cotisations sociales. Mais le risque prud'homal est important.

La Direction de la Sécurité sociale a d'ailleurs indiqué que l'obligation de généralisation de la couverture santé relève du champ de compétences de l'administration du travail et du juge prud'homal.

En revanche, le risque est donc grand en droit du travail (risque de contentieux prud'homal) à savoir :

- Un salarié sans complémentaire santé qui devrait assumer de lourds frais médicaux (hospitalisation...) pourrait demander dédommagement à son employeur puisque ce dernier n'a pas respecté son obligation légale de mettre en place une couverture santé minimale
- Un salarié peut à tout moment réclamer le bénéfice cette couverture santé
- Tout nouvel embauché doit pouvoir en bénéficier
- Au moment de la rupture de son contrat de travail, un salarié peut faire valoir qu'il aurait dû bénéficier de la couverture tant qu'il était salarié et aurait alors profité de son maintien gratuit pendant sa période de chômage au titre de la portabilité ; il peut donc réclamer un dédommagement

En l'espèce le Conseil dit que faute de couverture minimale de prévoyance complémentaire au sein de l'entreprise " LA MAIN VERTE " Madame S est en droit de réclamer des dommages et intérêts pour manquement en matière de complémentaire santé.

En l'espèce Madame S aurait pu bénéficier d'une meilleure couverture de remboursement lors de son congé maternité et de son arrêt travail en date du 25 août 2022 et du 05 septembre 2022, ce qui n'est pas le cas en l'espèce.

En conséquence le Conseil alloue à Madame S la somme de 500,00 € au titre de dommages et intérêts pour manquement en matière de complémentaire santé.

SUR L'ARTICLE 700 DU CODE DE PROCEDURE CIVILE

Vu l'article 700 du Code de Procédure Civile modifié par décret n°2013-1280 du 29 décembre 2013-art 22.

En l'espèce Madame S [REDACTED] a été contrainte de saisir le Conseil de Prud'hommes pour faire légitimer ses droits.

Il serait dès lors, économiquement injustifié de laisser à sa charge les frais exposés et non compris dans les dépens.

En conséquence le Conseil alloue à Madame S [REDACTED] la somme de 1.000,00 € au titre de l'article 700 du Code de Procédure Civile.

SUR LES DEPENS

Vu l'article 695 du code de procédure civile modifié par décret n°2017-982 du 06 mai 2017-art 66.
Vu l'article 696 du code de procédure civile modifié par décret n°2020-1717 du 28 décembre 2020-art 181.

Qu'en l'espèce Monsieur J [REDACTED] entrepreneur individuel exerçant sous le nom commercial LA MAIN VERTE succombe.

Qu'en conséquence, il convient de mettre à la charge de Monsieur J [REDACTED] entrepreneur individuel exerçant sous le nom commercial LA MAIN VERTE les dépens et frais éventuels d'huissier en cas d'exécution forcée de la présente décision.

SUR LE REMBOUSEMENT PÔLE EMPLOI

Aux termes de l'article 1235-4 du code du code du travail modifié par LOI n°2018-771 du 05 septembre 2018-art 64 qui expose que : " Dans les cas prévus aux articles L.1132-4, L.1134-4, L.1144-3, L.1152-3, L.1153-4, L.1235-3 et L.1235-11, le juge ordonne le remboursement par l'employeur fautif aux organismes intéressés de tout ou partie des indemnités de chômage versées au salarié licencié, du jour de son licenciement au jour du jugement prononcé, dans la limite de six mois d'indemnités de chômage par salarié intéressé.

Ce remboursement est ordonné d'office lorsque les organismes intéressés ne sont pas intervenus à l'instance ou n'ont pas fait connaître le montant des indemnités versées.

Pour le remboursement prévu au premier alinéa, le directeur général de Pôle emploi ou la personne qu'il désigne au sein de Pôle emploi peut, pour le compte de Pôle emploi, de l'organisme chargé de la gestion du régime d'assurance chômage mentionné à l'article L. 5427-1, de l'État ou des employeurs mentionnés à l'article L. 5424-1, dans des délais et selon des conditions fixées par décret en Conseil d'État, et après mise en demeure, délivrer une contrainte qui, à défaut d'opposition du débiteur devant la juridiction compétente, comporte tous les effets d'un jugement et confère le bénéfice de l'hypothèque judiciaire ".

Aux termes de l'article 1235-5 du code du code du travail modifié par ordonnance n°2017-1387 du 22 septembre 2017-art 2 qui expose que : " Ne sont pas applicables au licenciement d'un salarié de moins de deux ans d'ancienneté dans l'entreprise et au licenciement opéré dans une entreprise employant habituellement moins de onze salariés, les dispositions relatives au remboursement des indemnités de chômage, prévues à l'article L.1235-4, en cas de méconnaissance des articles L.1235-3 et L.1235-11 ".

En l'espèce Madame S [REDACTED] a une ancienneté de 2 ans et 1 mois et l'entreprise de Monsieur J [REDACTED] entrepreneur individuel exerçant sous le nom commercial LA MAIN VERTE compte un effectif de moins de 11 salariés.

En conséquence il convient d'ordonner d'office le remboursement à Pôle Emploi par Monsieur J [REDACTED] entrepreneur individuel exerçant sous le nom commercial LA MAIN VERTE des indemnités de chômage versées à Madame S [REDACTED] dans la limite de six mois.

SUR L'EXECUTION PROVISOIRE

Au terme de l'article R.1454-28 du Code du travail : " Sont de droit exécutoire à titre provisoire :

- 1° Le jugement qui n'est susceptible d'appel que par suite d'une demande reconventionnelle ;
- 2° Le jugement qui ordonne la remise d'un certificat de travail, de bulletins de paie ou de toute pièce que l'employeur est tenu de délivrer ;
- 3° Le jugement qui ordonne le paiement de sommes au titre des rémunérations et indemnités mentionnées au 2° de l'article R. 1454-14, dans la limite maximum de neuf mois de salaire calculés sur la moyenne des trois derniers mois de salaire. Cette moyenne est mentionnée dans le jugement "

L'exécution provisoire est sollicitée par Madame S [REDACTED],

Le Conseil de Prud'hommes estime nécessaire et compatible avec la nature de l'affaire d'ordonner l'exécution provisoire de la condamnation au paiement des sommes suivantes conformément aux dispositions de l'article 515 du code de procédure civile en raison du comportement vexant et dilatoire du débiteur.

En l'espèce le Conseil a condamné Monsieur J [REDACTED] entrepreneur individuel exerçant sous le nom commercial LA MAIN VERTE à payer à Madame S [REDACTED] les sommes suivantes :

- ▶ 90,32 € au titre du rappel de salaire lié au minima conventionnels applicable ;
- ▶ 9,03 € au titre des congés payés y afférent ;
- ▶ 500,00 € au titre des dommages et intérêts pour l'absence d'entretien professionnel
- ▶ 5.380,00 € à titre de rappel de salaire lié aux impayés ;
- ▶ 538,00 € au titre des congés payés y afférent ;
- ▶ 1.000,00 € brut de dommages et intérêts au titre du versement tardif de la paie ;
- ▶ 10.320,00 € en réparation du préjudice subi pour le travail dissimulé ;
- ▶ 6.020,00 € de dommages et intérêts pour licenciement sans cause réelle et sérieuse
- ▶ 3.440,00 € au titre de l'indemnité compensatrice de préavis ;
- ▶ 344,00 € au titre des congés payés y afférent ;
- ▶ 1.500,00 € à titre des dommages et intérêts pour l'absence de versement du solde de tout compte ;
- ▶ 2.000,00 € de dommages et intérêts en réparation du préjudice subi au titre du manquement à ses obligations contractuelles ;
- ▶ 200,00 € de dommages et intérêts pour manquement en matière de visite d'information et de prévention ;
- ▶ 500,00 € au titre de dommages et intérêts pour manquement en matière de complémentaire santé ;
- ▶ 1.000,00 sur le fondement de l'article 700 du Code de Procédure Civile, ainsi qu'aux entiers dépens.

En conséquence le Conseil Ordonne l'exécution provisoire.

PAR CES MOTIFS

Le Conseil après en avoir délibéré conformément à la loi, statuant publiquement par jugement mis à disposition au greffe, réputé contradictoire, en premier ressort

DIT que la rupture conventionnelle signée entre Madame S [REDACTED] et Monsieur J [REDACTED] entrepreneur individuel exerçant sous le nom commercial LA MAIN VERTE est nulle.

DIT que la nullité d'une rupture conventionnelle produit les effets d'un licenciement sans cause réelle et sérieuse.

EN CONSEQUENCE

CONDAMNE Monsieur J [REDACTED] entrepreneur individuel exerçant sous le nom commercial LA MAIN VERTE à payer à Madame S [REDACTED] les sommes suivantes :

- ▶ 90,32 € au titre du rappel de salaire lié au minima conventionnel applicable ;
- ▶ 9,03 € au titre des congés payés y afférent ;
- ▶ 500,00 € au titre des dommages et intérêts pour l'absence d'entretien professionnel ;
- ▶ 5.380,00 € à titre de rappel de salaire lié aux impayés ;
- ▶ 538,00 € au titre des congés payés y afférent ;
- ▶ 1.000,00 € brut de dommages et intérêts au titre du versement tardif de la paie ;
- ▶ 10.320,00 € en réparation du préjudice subi pour le travail dissimulé ;
- ▶ 6.020,00 € de dommages et intérêts pour licenciement sans cause réelle et sérieuse ;
- ▶ 3.440,00 € au titre de l'indemnité compensatrice de préavis ;
- ▶ 344,00 € au titre des congés payés y afférent ;
- ▶ 1.500,00 € à titre des dommages et intérêts pour l'absence de versement du solde de tout compte ;
- ▶ 2.000,00 € de dommages et intérêts en réparation du préjudice subi au titre du manquement à ses obligations contractuelles ;
- ▶ 200,00 € de dommages et intérêts pour manquement en matière de visite d'information et de prévention ;
- ▶ 500,00 € au titre de dommages et intérêts pour manquement en matière de complémentaire santé ;
- ▶ 1.000,00 sur le fondement de l'article 700 du Code de Procédure Civile, ainsi qu'aux entiers dépens.

ORDONNE d'office le remboursement à Pôle Emploi par Monsieur J [redacted] entrepreneur individuel exerçant sous le nom commercial LA MAIN VERTE, des indemnités de chômage versées à Madame S [redacted] dans la limite de six mois.

ORDONNE l'exécution provisoire.

ORDONNE Monsieur J [redacted] entrepreneur individuel exerçant sous le nom commercial LA MAIN VERTE à remettre à Madame S [redacted] les bulletins de paie de janvier à septembre 2022 et les documents de fin de contrat dument rectifiés conformément au jugement, l'ensemble des documents sous astreinte de 50,00 € par jour de retard pour l'ensemble des documents à compter du huitième jour de la présente notification.

En foi de quoi, le présent jugement a été signé par le Président et le Greffier.

LE GREFFIER



Copie certifiée conforme à la minute



LE PRÉSIDENT



