

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

Conseil de Prud'Hommes  
28 rue Archimbaud  
CS 70040  
97851 SAINT-PIERRE CEDEX

**REPUBLIQUE FRANCAISE  
AU NOM DU PEUPLE FRANCAIS**

**JUGEMENT DU : 26 Mars 2025**

**Monsieur R**

**RG N° N° RG F 24/00146  
N° Portalis DC3A-X-B7I-SU7**

**N° Minute : 25/00020**

**SECTION Industrie**

**AFFAIRE  
R**

**contre  
S.A.S. RIVIERE SUD PEINTURE  
OI, Me LAURENT HIROU  
Liquidateur judiciaire de S.A.S.  
RIVIERE SUD PEINTURE OI  
Association AGS ASSOCIATION  
POUR LA GESTION DU  
REGIME DE GARANTIE DES  
CRÉANCES DES SALARIÉS -  
CGEA DE LA REUNION**

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

Admis à l'aide juridictionnelle totale par décision en date du  
/2023 sous le numéro C-97416-2023-000  
DEMANDEUR

**S.A.S. RIVIERE SUD PEINTURE OI**

**Me LAURENT HIROU** Liquidateur judiciaire de S.A.S.  
RIVIERE SUD PEINTURE OI  
8 rue Labourdonnais  
97400 SAINT-DENIS  
Absent

**DEFENDEURS**

**JUGEMENT DU  
26 Mars 2025**

**Qualification :  
Réputée contradictoire  
premier ressort**

**Association AGS ASSOCIATION POUR LA GESTION DU  
REGIME DE GARANTIE DES CRÉANCES DES SALARIÉS  
- CGEA DE LA REUNION**  
Centre d'Affaires CADJEE - Bureau C 214  
62 Boulevard du Chaudron - CS 41005  
97495 SAINTE-CLOTILDE CEDEX  
Absent

Notification le :

**PARTIE INTERVENANTE**

Date de la réception

par le demandeur :

par le défendeur :

- Composition du bureau de Jugement lors des débats  
et du délibéré :  
Monsieur Elie, Johnny HOAREAU, Président Conseiller (S)  
Monsieur Jean Jacques BARET, Assesseur Conseiller (S)  
Madame Elisabeth, Rose-Marie CANTO, Assesseur Conseiller (E)  
Madame Marie Edith GRONDIN, Assesseur Conseiller (E)  
Assistés lors des débats de Madame Expédita FRANCOISE,  
Greffier

Expédition revêtue de  
la formule exécutoire  
délivrée par le greffier  
le : tout Huissier de Justice sur ce requis de mettre  
à : aux Procureurs Généraux et aux Procureurs de la  
publique près les Tribunaux de Grande Instance  
à : tous Commandants et Officiers de la Force Publique  
à : y prêter main forte lorsqu'ils en seront légalement requis  
à : en foi de quoi, la présente copie, certifiée conforme à la  
minute dudit jugement a été signée  
le : 26 Mars 2025

**PROCEDURE**

- Date de la réception de la demande : 19 Septembre 2024
- Bureau de Conciliation et d'Orientation du 09 Octobre 2024
- Convocations envoyées le 19 Septembre 2024
- Débats à l'audience de Jugement du 20 Novembre 2024
- Prononcé de la décision fixé à la date du 22 Janvier 2025
- Délibéré prorogé à la date du 26 Février 2025
- Délibéré prorogé à la date du 26 Mars 2025
- Décision prononcée conformément à l'article 453 du code de  
procédure civile en présence de Madame Expédita FRANCOISE,  
Greffier



## RAPPEL DES DEMANDES

A la clôture des débats, les demandes formulées par Mr R  
Étaient les suivantes :

- Fixer le salaire de référence de Mr R à la somme de **1742,05 euros bruts.**
- Juger la rupture conventionnelle nulle
- Requalifier la rupture conventionnelle de Mr R en un licenciement sans cause réelle et sérieuse
- Fixer au passif de la SAS RIVIERE SUD PEINTURE OI les sommes suivantes :
  - 3854,86 euros net** à titre de rappel de salaire pour les mois de mai, juin et juillet 2023
  - 385,48 euros** à titre de congés payés sur rappel de salaire
  - 1000,00 euros** à titre de dommages et intérêts en réparation du préjudice lié aux impayés de salaires
  - 500,00 euros** à titre de dommages et intérêts pour absence de mutuelle d'entreprise
  - 500,00 euros** à titre de dommages et intérêts pour absence de visite médicale d'information et de prévention
  - 500,00 euros net** à titre de dommages et intérêts au titre de la défaillance dans la remise de ses bulletins de paie
  - 1000,00 euros net** à titre de dommages et intérêts pour l'inobservation des règles relatives à la rupture conventionnelle
  - 1088,78 euros net** à titre d'indemnité légale de licenciement
  - 3484,10 euros net** à titre d'indemnité compensatrice de préavis et de 348,41 euros net de congés payés sur préavis
  - 6097,18 euros net** à titre de dommages et intérêts pour licenciement sans cause réelle et sérieuse
  - 3500,00 euros** sur le fondement de l'article 700 du Code de procédure civile, ainsi qu'aux entiers dépens et 37 de la loi n°91-647 du 10 juillet 1991 relative à l'aide juridique, au titre des frais exposés et non compris dans les dépens que le bénéficiaire aurait exposé s'il n'avait pas eu cette aide.
- Ordonner à la SAS RIVIERE SUD PEINTURE OI de remettre les bulletins de paie des mois d'avril, mai et juin 2023
- Rectifier les documents de fin de contrat et de remettre à Mr R les documents de fin de contrat et les bulletins de paie conforme au jugement à intervenir sous astreinte de 50,00 euros par jour de retard à compter de la notification du présent jugement.
- Le Conseil se réservant le paiement de liquider l'astreinte
- Juger que la CGEA devra garantir le paiement de ces sommes
- D'ordonner l'exécution provisoire du jugement à intervenir
- Débouter la défenderesse de l'ensemble de ses demandes, fins et conclusions

## FAITS, PRETENTIONS ET MOYENS DES PARTIES

### Pour le demandeur

Le 15 février 2021 Monsieur R est engagé par la SAS RIVIERE SUD PEINTURE OI par contrat de travail à durée indéterminée et à temps plein, en qualité manœuvre de peinture (Pièce 4).

Son salaire brut mensuel est fixé à 1 730, 55 euros pour 151,67 heures, puis à 1845,82 euros par avenant du 1er

août 2021.

Au cours de l'exécution de son contrat de travail, Monsieur R constate plusieurs manquements de son employeur.

Monsieur R doit relancer celui-ci afin d'obtenir ses bulletins de paie des mois d'avril, mai et juin 2023.

En outre, la société SAS RIVIERE SUD PEINTURE OI n'a pas jugé utile de rémunérer Monsieur R pour les mois de mai, juin et juillet 2023.

Les capacités financières de Monsieur R ont été impactées de plein fouet.

Ce dernier n'a pas pu faire face à ses charges mensuelles et a malheureusement fait l'objet d'une procédure d'expulsion(Pièce 11).

L'absence de rémunération l'a d'autant plus pénalisé qu'elle est intervenue alors même qu'il accueillait en son foyer un nouveau-né.

En matière de santé et de sécurité, l'employeur manque également à ses obligations en n'ayant fait bénéficier Monsieur R ni d'une mutuelle ni d'une visite médicale obligatoire.

Monsieur R a pourtant travaillé au sein de la société SAS RIVIERE SUD PEINTURE OI pendant plus de 2 ans.

Enfin et surtout, le contrat de travail de Monsieur R a été rompu le 04 juillet 2023 à la suite d'un accord intervenu entre Monsieur R et son employeur sur le principe de la signature d'une rupture conventionnelle.

Pourtant, Monsieur R n'a jamais signé la convention de rupture conventionnelle et n'a donc jamais reçu la convention de rupture homologuée.

L'employeur lui a remis ses documents de fin de contrat le 04 juillet 2023 sur lesquels il est bel et bien indiqué que la rupture conventionnelle est le motif de la rupture du contrat de travail,(Pièces 8,9,10).

Cependant, n'ayant signé aucun document, cette procédure est entachée de nullité.

La rupture du contrat de travail doit être requalifiée en un licenciement sans cause réelle et sérieuse ouvrant droit à indemnisation.

C'est en l'état qu'il convient de statuer.

#### Pour le défendeur

**S.A.S. RIVIERE SUD PEINTURE OI Me LAURENT HIROU Liquidateur judiciaire de S.A.S. RIVIERÉ SUD PEINTURE OI**

Non comparant ni représenté

**Association AGS ASSOCIATION POUR  
LA GESTION DU REGIME DE  
GARANTIE DES CRÉANCES DES  
SALAIRES -CGEA DE LA REUNION**  
non comparante ni représentée

#### DISCUSSION

**Vu les débats de l'audience  
Vu les pièces au dossier  
Vu les articles du code du travail**

#### Sur la fixation de salaire :

Attendu que Mr R demande au conseil de fixer son salaire pour la somme de 1742,05 euros.

Attendu que Mr R demande au conseil de se référer sur ses conclusions et les (pièces 5,6,7 et 10) du dossier pour de plus ample explication sur sa demande de fixer son salaire sur la base de la moyenne mensuelle de sa rémunération.

Attendu que l'article R.1453-1 du code du travail prévoit – les partis sont tenus de ne comparaître en personne sauf, à se faire représenter en cas de motif légitime, ils peuvent se faire assister ou représenter ;

Attendu que Me LAURENT HIROU Liquidateur judiciaire de S.A.S. RIVIERÉ SUD PEINTURE OI est non comparant ni représenté

Ainsi que l'Association AGS ASSOCIATION POUR LA GESTION DU REGIME DE GARANTIE DES CRÉANCES DES SALARIES -CGEA DE LA REUNION est non comparante ni représentée

Attendu qu'en agissant de la sorte, les défendeurs laissent présumer qu'il n'a aucun moyen sérieux à opposer aux demandes dont il s'agit.

*En l'espèce il y a lieu de dire que le salaire de référence de Mr R est fixé à la somme de 1742,05 euros.*

### **Sur la nullité du licenciement :**

En vertu de l'article L1237-11 du Code du travail

L'employeur et le salarié peuvent convenir en commun des conditions de la rupture du contrat de travail qui les lie.

La rupture conventionnelle, exclusive du licenciement ou de la démission, ne peut être imposée par l'une ou l'autre des parties.

Elle résulte d'une convention signée par les parties au contrat. Elle est soumise aux dispositions de la présente section destinée à garantir la liberté du consentement des parties.

La rupture conventionnelle doit respecter une procédure ainsi qu'un formalisme pour être valable.

Ainsi, en vertu de l'article L1237-12 du Code du travail

Les parties au contrat conviennent du principe d'une rupture conventionnelle lors d'un ou plusieurs entretiens au cours desquels le salarié peut se faire assister :

1° Soit par une personne de son choix appartenant au personnel de l'entreprise, qu'il s'agisse d'un salarié titulaire d'un mandat syndical ou d'un salarié membre d'une institution représentative du personnel ou tout autre salarié ;

2° Soit, en l'absence d'institution représentative du personnel dans l'entreprise, par un conseiller du salarié choisi sur une liste dressée par l'autorité administrative.

Lors du ou des entretiens, l'employeur a la faculté de se faire assister quand le salarié en fait lui-même usage.

Le salarié en informe l'employeur auparavant ; si l'employeur souhaite également se faire assister, il en informe à son tour le salarié.

L'employeur peut se faire assister par une personne de son choix appartenant au personnel de l'entreprise ou, dans les entreprises de moins de cinquante salariés, par une personne appartenant à son organisation syndicale d'employeurs ou par un autre employeur relevant de la même branche.

La convention de rupture conventionnelle doit quant à elle, contenir des informations obligatoires.

Il ressort de l'article L1237-13 du Code du travail que :

La convention de rupture définit les conditions de celle-ci, notamment le montant de l'indemnité spécifique de rupture conventionnelle qui ne peut pas être inférieur à celui de l'indemnité prévue d l'article L. 1234-9.

Elle fixe la date de rupture du contrat de travail, qui ne peut intervenir avant le lendemain du jour de l'homologation.

A compter de la date de sa signature par les deux parties, chacune d'entre elles dispose d'un délai de quinze jours calendaires pour exercer son droit de rétractation. Ce droit est exercé sous la forme d'une lettre adressée par tout moyen attestant de sa date de réception par l'autre partie.

Enfin, l'article L1237-14 du Code du travail précise qu'à l'issue du délai de rétractation, la partie la plus diligente



adresse une demande d'homologation à l'autorité administrative, avec un exemplaire de la convention de rupture. Un arrêté du ministre chargé du travail fixe le modèle de cette demande.

L'autorité administrative dispose d'un délai d'instruction de quinze jours ouvrables, à compter de la réception de la demande, pour s'assurer du respect des conditions prévues à la présente section et de la liberté de consentement des parties. A défaut de notification dans ce délai, l'homologation est réputée acquise et l'autorité administrative est dessaisie.

La validité de la convention est subordonnée à son homologation.

L'homologation ne peut faire l'objet d'un litige distinct de celui relatif à la convention.

Tout litige concernant la convention, l'homologation ou le refus d'homologation relève de la compétence du conseil des prud'hommes, à l'exclusion de tout autre recours contentieux ou administratif. Le recours juridictionnel doit être formé, à peine d'irrecevabilité, avant l'expiration d'un délai de douze mois à compter de la date d'homologation de la convention.

Ainsi, les parties doivent remplir un formulaire d'homologation, le signer et l'adresser à l'autorité administrative sous peine de nullité de la convention.

L'employeur doit par ailleurs remettre au salarié un exemplaire signé des deux parties, à défaut celle-ci est nulle (Cass. Ch. Soc., 06 février 2013 n° 11-27.000 ; Cass. Ch. Soc., 03 juillet 2019 n° 17-14.232). La remise de cet exemplaire ne se présument pas, il incombe à l'employeur d'en apporter la preuve en cas de litige (Cass. Soc. 23 septembre 2020 n° 18-25.770).

La Cour de cassation rappelle en effet que :

la remise d'un exemplaire de la convention de rupture au salarié est nécessaire à la fois pour que chacune des parties puisse demander l'homologation de la convention, dans les conditions prévues par l'article L. 1237-14 du code du travail, et pour garantir le libre consentement du salarié, en lui permettant d'exercer ensuite son droit de rétractation en connaissance de cause, à défaut d'une telle remise, la convention de rupture est donc nulle

Au travers des dispositions du Code du travail, le législateur cherche avant tout à protéger le consentement des parties, dès lors il est justifié qu'en l'absence de remise d'un exemplaire signé au salarié et a fortiori en l'absence de signature du salarié, la rupture conventionnelle doit être requalifiée en un licenciement sans cause réelle et sérieuse, tel que l'indique la Cour de cassation

Ainsi, la cour juge, par infirmation du jugement entrepris, que la rupture conventionnelle est nulle, ce qui a pour conséquence la requalification de la rupture en licenciement sans cause réelle et sérieuse, et ouvre droit à la salariée à des dommages-intérêts en réparation du préjudice subi à raison de la rupture, sur le fondement de l'article L1235-3 du code du travail.

Attendu que la société RIVIERE SUD PEINTURE OI a proposé à Monsieur R la conclusion d'une rupture conventionnelle afin de mettre un terme à la relation professionnelle.

Que Mr R a accepté le principe d'une rupture conventionnelle.

Cependant, ce dernier n'a jamais signé de convention de rupture conventionnelle.

Par conséquent, la convention n'a pas pu obtenir d'homologation puisqu'elle doit nécessairement être signées des deux parties afin d'être valide.

Dès lors, la rupture conventionnelle est nulle et doit s'analyser en un licenciement sans cause réelle et sérieuse.

Mr R informe au Conseil que l'inobservation des règles procédurales par l'employeur lui a causé un préjudice.

Car, à l'issue de la rupture de son contrat, Mr R a tenté de percevoir des indemnités de chômage pour faire face à ses dépenses dans le cadre de sa recherche d'emploi.

L'assurance chômage lui a indiqué en retour qu'aucune rupture conventionnelle n'avait été homologuée.

Dès lors, sa situation ne correspondait à aucun cas de rupture de contrat justifiant le versement d'indemnité chômage, à savoir le licenciement ou la rupture conventionnelle.

Mr R a donc pris conscience qu'il avait été berné par son employeur.

Ce dernier ne lui a présenté qu'une rupture conventionnelle factice puisqu'il n'en a formalisé aucune et n'a versé aucune indemnité de rupture.

Il a dû faire face à des graves problèmes financiers avant de réussir à régulariser la situation auprès de Pôle Emploi après plusieurs mois d'attente.

Attendu que l'article **R.1453-1 du code du travail** prévoit – les partis sont tenus de ne comparaître en personne sauf, à se faire représenter en cas de motif légitime, ils peuvent se faire assister ou représenter ;

Attendu que Me LAURENT HIROU Liquidateur judiciaire de S.A.S. RIVIERÉ SUD PEINTURE OI est non comparant ni représenté

Ainsi que l'Association AGS ASSOCIATION POUR LA GESTION DU REGIME DE GARANTIE DES CRÉANCES DES SALARIES -CGEA DE LA REUNION est non comparante ni représentée

Attendu qu'en agissant de la sorte, les défendeurs laissent présumer qu'il n'a aucun moyen sérieux à opposer aux demandes dont il s'agit.

*En l'espèce le conseil dit et juge que la procédure de rupture conventionnelle de Mr R est nulle. Et qu'il y a lieu de requalifier la rupture conventionnelle en un licenciement sans cause réelle et sérieuse.*

#### Sur le rappel de salaire :

Attendu que Mr R réclame au conseil la somme de 3854,86 euros net à titre de rappel de salaire et 385,48 euros de congés payés y afférents

Il explique n'avoir pas été payé de son salaire pour les mois de mai, juin et juillet 2023

Qu'il a fait plusieurs relance auprès de la société RIVIERE SUD PEINTURE OI, cette dernière ne s'exécute pas et Monsieur R est toujours dans l'attente d'un paiement.

Attendu que Mr R explique au conseil le calcul de ses sommes qui est repris dans ses conclusions.

Qu'en l'espèce, que bien régulièrement convoquée Me LAURENT HIROU Liquidateur judiciaire de S.A.S. RIVIERÉ SUD PEINTURE OI est non comparant ni représenté

Ainsi que l'Association AGS ASSOCIATION POUR LA GESTION DU REGIME DE GARANTIE DES CRÉANCES DES SALARIES -CGEA DE LA REUNION est non comparante ni représentée

*Il convient par conséquent d'accorder à Mr R la somme de 3854,86 euros net à titre de rappel de salaire et la somme de 385,48 euros à titre de congés payés sur rappel de salaire.*

#### Sur les dommages et intérêts pour salaires impayés :

Attendu que Mr R réclame au conseil la somme de **1000,00 euros net** à titre de dommages et intérêts pour non-paiement de salaire.

Il explique n'avoir pas été payé de son salaire pour les mois de mai, juin et juillet 2023

Qu'il a fait plusieurs relances auprès de la société RIVIERE SUD PEINTURE OI, cette dernière ne s'exécute pas qu'il était toujours dans l'attente d'un paiement.

Il explique au conseil qu'il s'est retrouvé dans l'impossibilité de faire face à ses charges mensuelles les plus essentielles, notamment celles relatives à son loyer.

En proie à de graves difficultés financières, Monsieur R a fait l'objet d'une procédure d'expulsion de son logement pendant cette période (Pièce 11).

Malheureusement, les manquements de son employeur ont coïncidé avec la naissance de son enfant, événement qui entraîne une augmentation inévitable des dépenses du parent. L'absence de rémunération a précipité le foyer de Monsieur R dans de graves difficultés financières et psychologiques.

C'est dans ses conditions que Mr R  
titre.

est fondé à demander l'indemnisation du préjudice qu'il subit à ce

*Il convient par conséquent d'accorder à Mr R  
et intérêts pour non-paiement de salaire.*

*la somme de 1000,00 euros net à titre de dommages*

**Sur les dommages et intérêts sur l'absence de mutuelle et de portabilité :**

Attendu que Mr R réclame au conseil la somme de **500,00 euros net** à titre de dommages et intérêts pour absence de mutuelle et de portabilité.

Attendu que la loi n° 2013-504 du 14 juin 2013 relative à la sécurisation de l'emploi, aussi appelée Loi ANI, est essentiellement connue pour avoir instauré depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2016 une couverture complémentaire santé obligatoire pour tous les salariés du secteur privé.

Que toute les entreprises doivent souscrire une complémentaire santé collective pour leurs salariés (article L.911-7 du Code de la sécurité sociale).

Tout employeur du secteur privé (entreprise et association) a l'obligation de proposer une couverture complémentaire santé collective à ses salariés, sauf exceptions. Cette couverture peut être assurée notamment par une mutuelle. Un particulier employant un salarié à domicile n'est pas concerné.

A défaut de respecter ces obligations, l'employeur défaillant peut être condamné à verser des dommages-intérêts au salarié sur le fondement de l'article 1231-1 du Code civil.

De plus, conformément aux dispositions de l'article L.911-8 du Code de la sécurité sociale et en application de la Loi EVIN, le salarié dont le contrat est rompu bénéficie, sous certaines conditions, du maintien à titre gratuit des garanties frais de santé et prévoyance.

En l'espèce aucune preuve n'est rapportée que Mr R bénéficiait d'une mutuelle d'entreprise

Qu'en l'espèce, que bien régulièrement convoquée Me LAURENT HIROU Liquidateur judiciaire de S.A.S. RIVIERE SUD PEINTURE OI est non comparant ni représenté

Ainsi que l'Association AGS ASSOCIATION POUR LA GESTION DU REGIME DE GARANTIE DES CRÉANCES DES SALARIES -CGEA DE LA REUNION est non comparante ni représentée

*Il convient par conséquent d'accorder à Mr R  
et intérêts pour absence de mutuelle et de portabilité*

*la somme de 200,00 euros net à titre de dommages*

**Sur les dommages et intérêts sur l'absence de visite médicale d'information et de prévention :**

Attendu que Mr R réclame au conseil la somme de 500,00 euros net à titre de dommages et intérêts pour absence de visite médicale et de prévention.

Attendu que l'article R 4624-10 du Code du Travail stipule que :

Tout travailleur bénéficie d'une visite d'information et de prévention, réalisée par l'un des professionnels de santé mentionnés au premier alinéa de l'article L. 4624-1 dans un délai qui n'excède pas trois mois à compter de la prise effective du poste de travail.

La visite d'information et de prévention (anciennement appelée visite médicale d'embauche) est une visite médicale obligatoire et concerne tous les salariés qui ne sont pas affectés à des postes à risque. Cette visite médicale du salarié doit intervenir dans les 3 mois qui suivent l'embauche du salarié.

Cette visite a pour but de renforcer la prévention de la santé au travail en prenant en compte l'âge et l'état de santé du salarié. Elle consiste à : Établir un état des lieux de l'adaptation du poste de travail avec l'état de santé du salarié en tenant compte des risques auxquels le salarié est exposé

Tout employeur doit adhérer à un service de prévention et de santé au travail dès l'embauche du premier salarié dans l'entreprise.

L'adhésion à la médecine du travail est obligatoire afin de limiter les risques professionnels et de protéger la santé physique et mental des salariées

En l'espèce aucune preuve n'est rapportée que Mr R à bénéficier d'une visite médicale et d'une information et de prévention

Qu'en l'espèce, que bien régulièrement convoquée Me LAURENT HIROU Liquidateur judiciaire de S.A.S. RIVIERÉ SUD PEINTURE OI est non comparant ni représenté

Ainsi que l'Association AGS ASSOCIATION POUR LA GESTION DU REGIME DE GARANTIE DES CRÉANCES DES SALARIES -CGEA DE LA REUNION est non comparante ni représentée

**Il convient par conséquent d'accorder à Mr R la somme de 200,00 euros net à titre de dommages et intérêts pour absence de de visite médicale et d'information et de prévention.**

**Sur les dommages et intérêts sur l'inobservation des règles relative à la rupture :**

Attendu que Mr R réclame au conseil la somme de 1000,00 euros net à titre de dommages et intérêts pour inobservation des règles relative à la rupture conventionnelle

Attendu que Mr R explique au conseil dans ses conclusions qu'il a été berné par son employeur sur le fait que son employeur n'a pas respecté la procédure concernant la rupture conventionnelle.

Que l'inobservation de ses règles procédurales lui ont causé un préjudice.

En l'espèce Mr R ne vient aucunement démontrer au conseil qu'il a subi un préjudice en raison de l'absence des règles relatives à la rupture de conventionnelle.

***En conséquence le conseil déboute Mr R de sa demande de dommages et intérêts sur l'inobservation des règles relative à la rupture conventionnelle.***

**Sur l'indemnité légale de licenciement :**

Attendu que l'Art. L. 1234-9 du code du travail dispose que « Le salarié titulaire d'un contrat de travail à durée indéterminée, licencié alors qu'il compte 8 mois d'ancienneté ininterrompue au service du même employeur a droit, sauf en cas de faute grave, à une indemnité de licenciement

Les modalités de calcul 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. »

Selon l'article R.1234-2 du code du travail:

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>>

La convention collective du bâtiment et travaux publics étant moins favorable, il sera fait application du Code du travail cité ci-dessus.

Etant précisé que l'ancienneté à prendre en compte pour la détermination du montant de l'indemnité de licenciement s'apprécie à la fin du préavis, qu'il ait été exécuté ou non (Cass. Soc.,19 février 1991, n°88-42.460).

La convention collective prévoit un préavis de deux mois pour une ancienneté supérieure à 2 ans, tel que l'indique le tableau de sa synthèse ci-dessous.

Attendu que Mr R réclame la somme de 1088,78 euros à titre d'indemnité légale de licenciement, et fait valoir qu'il a 2 ans d'ancienneté, en apportant des explications dans ses conclusions pour étayer cette demande

Qu'en l'espèce le conseil de Prud'hommes a dit et jugé que le licenciement de Mr R était un licenciement sans cause réelle et sérieuse

***Qu'en conséquence le conseil accorde à Mr R de sa demande au titre d'indemnité légale de licenciement pour la somme de 1088,78 euros.***



## Sur l'indemnité de préavis et des congés payés y afférents :

### **Selon l'article 1234-1**

Lorsque le licenciement n'est pas motivé par 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 usages 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 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.

Attendu que Mr R réclame au conseil la somme de 3484,10 euros brut à titre de l'indemnité de préavis et la somme de 348,41 euros brut à titre de congés payés sur préavis.

Attendu que Mr R bénéficie d'une ancienneté de 2 ans et 4 mois au sein de la société RIVIERE SUD PEINTURE.

Qu'il aurait dû effectuer un préavis de 2 mois.

Que le licenciement étant reconnu sans cause réelle et sérieuse

Qu'en l'espèce la société étant liquidée que le liquidateur et l'AGS sont absents ni représentés.

*En Conséquence, le conseil fait droit à la demande de Mr R pour la somme de 3484,10 euros brut au titre de l'indemnité de préavis et la somme de 348,41 euros brut de congés payés sur préavis*

## Sur la demande d'indemnité de licenciement sans cause réelle et sérieuse :

### **Attendu que l'article L. 1235-3 prévoit :**

<< Si le licenciement d'un salarié survient pour une cause qui n'est pas réelle et sérieuse, le juge peut proposer la réintégration du salarié dans l'entreprise, avec maintien de ses avantages acquis.

Si l'une ou l'autre des parties refuse cette réintégration, le juge octroie au salarié une indemnité à la charge de l'employeur, dont le montant est compris entre les montants minimaux et maximaux fixés-ci-dessous sont applicables, par dérogation à ceux fixés à l'alinéa précédent.

Pour déterminer le montant de l'indemnité, le juge peut tenir compte, le cas échéant, des indemnités de licenciement versées à l'occasion de la rupture, à l'exception de l'indemnité de licenciement mentionnée à l'article L.1234-9.

Cette indemnité est cumulable, le cas échéant, avec les indemnités prévues aux articles L.1235-12, L.1235-13 et L.1235-15, dans la limite des montants maximaux prévus au présent article. >>

Et attendu que l'article L. 1222-1 du code du travail prévoit que le contrat est exécuté de bonne foi ;

Attendu que l'article 1142 du code civil prévoit que toute obligation de faire ou ne pas faire se résout en dommages et intérêts en cas d'inexécution de la part du débiteur ;

Qu'il a été contraint de saisir le conseil des prud'hommes pour faire valoir ses droits ;

Attendu, que dans tous les cas de licenciement sans cause réelle et sérieuse, le préjudice doit être réparé. Son montant sera souverainement apprécié par le juge (Cass. Soc. 13 Mars 2001, n° 98-46.244),

**Attendu que l'ordonnance relative à la prévisibilité et la sécurisation des relations de travail met en place un barème d'indemnisation obligatoire en cas de licenciement sans cause réelle et sérieuse, mesure emblématique de la réforme du Code du travail.**

L'ordonnance 2017-1387 du 22 septembre 2017 réforme en profondeur les règles d'indemnisation des licenciements sans cause réelle et sérieuse. Ces mesures sont applicables aux **licenciements prononcés** postérieurement à la publication de l'ordonnance (Ord. 2017- 1387 du 22-9-2017 art. 40, I), c'est-à-dire **depuis le 24 septembre 2017**.

Le barème s'impose au juge en cas de licenciement sans cause réelle et sérieuse. Ainsi, en cas de litige, si le salarié ou l'employeur refuse la réintégration dans l'entreprise, proposée par le conseil de prud'hommes lorsqu'elle est possible, le juge doit accorder au salarié une indemnité dont le **montant, variable, dépend de son ancienneté** et s'exprime en mois de salaire brut (C. trav. art. L 1235-3, al. 1 et 2).

**A noter** : le juge prud'homal conserve le pouvoir d'apprécier le préjudice subi par le salarié qui est abusivement licencié par l'employeur. Il peut notamment tenir compte, pour fixer le montant de l'indemnité, de l'âge du salarié au moment de la rupture, de sa difficulté à retrouver un emploi, de la perte d'avantages financiers, etc. Mais cette liberté d'appréciation est désormais encadrée par le barème.

Si le salarié travaille dans une entreprise employant habituellement **au moins 11 salariés**, l'indemnité est comprise entre un minimum et un maximum. Si le licenciement intervient dans une entreprise employant habituellement **moins de 11 salariés**, le minimum est moins élevé pour les 10 premières années d'ancienneté.

Le tableau ci-dessous indique les montants minimaux et maximaux prévus par le barème obligatoire (C. trav. art. L 1235-3, al. 3) :

Ancienneté du salarié dans l'entreprise (en années complètes)	Indemnité minimale (en mois de salaire brut)	Indemnité maximale (en mois de salaire brut)
0	Sans objet	1
1	1	2
2	3	3,5
3	3	4
4	3	5
5	3	6
6	3	7
7	3	8
8	3	8
9	3	9
10	3	10
11	3	10,5
12	3	11
13	3	11,5
14	3	12
15	3	13
16	3	13,5
17	3	14
18	3	14,5

19	3	15
20	3	15,5
21	3	16
22	3	16,5
23	3	17
24	3	17,5
25	3	18
26	3	18,5
27	3	19
28	3	19,5
29	3	20
30 et au-delà	3	20

**A noter :** l'article L 1235-3 du Code du travail, dans sa rédaction antérieure à l'ordonnance, prévoyait, en cas de licenciement sans cause réelle et sérieuse, une indemnité au moins égale aux salaires des 6 derniers mois, au bénéfice des salariés ayant au moins 2 ans d'ancienneté dans une entreprise de 11 salariés et plus et ne fixait pas de montant maximal.

Attendu que Mr R réclame au conseil la somme de 6097,18 euros à titre de dommages et intérêts pour licenciement sans cause réelle et sérieuse.

Qu'en l'espèce le conseil de Prud'hommes a dit et jugé que le licenciement de Mr R était un licenciement sans cause réelle et sérieuse

Attendu que Mr R bénéficie d'une ancienneté de 2 ans et 4 mois au sein de la société RIVIERE SUD PEINTURE. Que le licenciement est dépourvu de cause réelle et sérieuse

Attendu que les dommages et intérêts sont la contrepartie financière accordée au salarié quand la juridiction prud'homale constate que le licenciement est abusif.

Qu'en l'espèce la société étant liquidée que le liquidateur et l'AGS que bien régulièrement convoqués sont absents ni représentées.

**En Conséquence, le conseil fait droit à la demande de Mr R pour la somme de 6097,18 euros au titre de dommages et intérêts pour licenciement sans cause réelle et sérieuse.**

### **ARTICLE 700 DU C.P.C**

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.

Qu'en l'espèce, le juge peut accorder au demandeur le remboursement des frais engagés autres que ceux considérés dans les dépens mais qu'il doit également tenir compte de la situation économique des parties ; qu'en la circonstance, la société employeuse se retrouve en liquidation judiciaire et donc, dépourvu de toutes ressources.

Que la SELARL HIROU n'a qu'un rôle de mandataire-liquidateur mais qu'il lui appartient de gérer les opérations de liquidation de l'entreprise défenderesse ; que la garantie du CGEA-AGS ne s'applique pas sur les créances éventuellement inscrites au titre des frais irrépétibles et des dépens.

Que cependant, Monsieur R a dû ester en justice pour faire valoir ses droits et que cette somme lui est

due.

*En conséquence, le Conseil de Prud'hommes, section Industrie, FIXE la créance relative aux frais irrépétibles à la somme de 1000 €.*

*DIT qu'elle sera inscrite sur l'état des créances de SAS RIVIERE SUD PEINTURE OI*

*DIT qu'il sera fait application de l'article 37 de la loi 91-647 du 10 Juillet 1991,*

*Concernant les dépens, en vertu de l'article 696 du Code de Procédure Civile qui rappelle que : « 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. » et que « 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. »*

*Ils seront à la charge de l'employeur et seront employés en frais privilégiés de procédure collective.*

### **SUR LA REMISE DES DOCUMENTS**

Attendu que Mr R réclame ses documents de fins de contrat et ses bulletins de paie rectifiés conformément au jugement à intervenir.

Vu les article ci-dessous concernant les documents demandés.

**Attendu que** l'article R.1234-9 du Code du Travail dispose que :

- « 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 ces mêmes attestations aux organismes gestionnaires du régime d'assurance chômage.

*A l'expiration du contrat de travail, l'employeur délivre au salarié un certificat dont le contenu est déterminé par voie réglementaire. »*

### **Sur le solde de tout compte**

Attendu que l'Article L. 1234-20 du code du travail dispos que "Le solde de tout compte, établi par l'employeur et dont le salarié lui donne reçu, fait l'inventaire des sommes versées au salarié lors de la rupture du contrat de travail.

Le reçu pour solde de tout compte peut être dénoncé dans les six mois qui suivent sa signature, délai au-delà duquel il devient libératoire pour l'employeur pour les sommes qui y sont mentionnées »

### **Sur le certificat de travail**

Attendu que tout salarié doit recevoir un certificat de travail à l'expiration de son contrat, ceci quels que soient les motifs de la rupture et la durée du contrat, (Code du Travail Article L.1234-19)

Attendu qu'il résulte de l'article **D.1234-19 du Code du Travail** que l'employeur doit, à l'expiration du contrat de travail, délivrer au salarié un certificat contenant exclusivement la date de son entrée et celle de sa sortie, la nature de l'emploi, ou le cas échéant, des emplois successivement occupés ainsi que les périodes pendant lesquelles ces emplois ont été tenus ;

### **l' Article D1234-6 indique que**

Modifié par DÉCRET n°2014-1120 du 2 octobre 2014 - art. 3

Le certificat de travail contient exclusivement les mentions suivantes :

1° La date d'entrée du salarié et celle de sa sortie ;

2° La nature de l'emploi ou des emplois successivement occupés et les périodes pendant lesquelles ces emplois ont été tenus.

En l'espèce, le conseil a jugé le licenciement de Mr R sans cause réelle et sérieuse.

*En conséquence, il y a lieu de délivrer à Mr R tous les documents obligatoires dûs à la rupture de son contrat de travail rectifiés en fonction de la décision à intervenir.*



*Et ce sous astreinte de 20,00 euros par jour de retard passé un délai d'1 mois à compter de la décision à venir*

*-Ses fiches de paie des mois d'Avril, Mai et juin 2023*

*-L'attestation pour FRANCE TRAVAIL conforme à la présente décision au salarié.*

*-Le certificat de travail*

*-Le solde de tout compte*

### **EXECUTION PROVISOIRE**

*Vu l'article 515 du CPC*

Hors les cas où elle est de droit, l'exécution provisoire peut être ordonnée à la demande des parties ou d'office, chaque fois que le juge l'estime nécessaire et compatible avec la nature de l'affaire, à condition qu'elle ne soit pas interdite par la loi.

Elle peut être ordonnée pour toute ou partie de la condamnation, en aucun cas, elle ne peut l'être pour les dépens ;

Attendu que le conseil de prud'hommes peut d'office prononcé l'exécution provisoire ;

Attendu que dans cette affaire le conseil de prud'hommes estime qu'il n'est pas nécessaire d'ordonner l'exécution provisoire de la condamnation du jugement en sa totalité hors mis les dépens et l'article 700 du CPC conformément aux dispositions de l'article 515 du CPC,

*En conséquence, Il y a lieu d'ordonner l'exécution provisoire du jugement à intervenir.*

### **.Sur l'opposabilité du jugement à l'AGS et sur sa garantie**

Compte tenu de l'évolution du litige et de la mise en cause des organes de procédure s'agissant d'une société en liquidation judiciaire, le bureau de jugement **DIT** que la présente décision sera opposable à l'AGS.

**Néanmoins, le Conseil de céans,**

**DIT** que la présente décision ne sera opposable à l'AGS que dans les seules limites de sa garantie légale prévue aux articles L. 3253-6 et suivants du Code du Travail et les plafonds prévus aux articles L. 3253-17 et D. 3253-5 de ce même Code.

**DIT** que la garantie AGS est plafonnée, toutes créances avancées pour le compte du salarié, à l'un des trois plafonds définis à l'article D. 3253 du Code du Travail.

**EXCLUT** de la garantie du CGE AGS les créances éventuellement inscrites au titre des frais irrépétibles et des dépens ainsi que les obligations de faire, telles que la remise des documents, n'entre pas dans le champ de la garantie AGS – CGEA.

**DIT** par ailleurs que le liquidateur sera tenu de payer l'indemnité de procédure relative à l'article 700 du code de procédure civile, celle-ci n'entrant pas dans le champ de la garantie.

**Les entiers dépens seront employés en frais privilégiés de procédure collective et le conseil de céans ORDONNE l'exécution provisoire de la présente décision.**

### **PAR CES MOTIFS**

Le Conseil de Prud'hommes de Saint Pierre en section industrie, statuant publiquement, par jugement réputé contradictoire et en premier ressort,

Après en avoir délibéré conformément à la loi,

**FIXE** le salaire de référence de Mr R

à 1742,05 euros brut

**JUGE** que la procédure de licenciement nulle

**REQUALIFIE** la rupture conventionnelle de Mr R  
et sérieuse.

en un licenciement sans cause réelle

**FIXE** les créances au passif de la SAS RIVIERE SUD PEINTURE OI, comme suit :

- **3854,86 euros net** au titre de rappel de salaire pour les mois de mai, juin et juillet 2023
- **385,48 euros net** de congés payés afférents
- **1000,00 euros** au titre de dommages et intérêts en réparation liés aux impayés de salaire
- **200,00 euros** au titre de dommages et intérêts pour manquement de l'employeur à son obligation de mise en place d'une visite médicale et d'information et de prévention
- **200,00 euros** au titre de dommages et intérêts pour manquement de l'employeur à son obligation de mise en place de la mutuelle
- **1088,78 euros net** au titre de l'indemnité légale de licenciement
- **3484,10 euros** au titre de l'indemnité compensatrice de préavis
- **348,41 euros** au titre de congés payés sur préavis
- **6097,18 euros** au titre de dommages et intérêts pour licenciement sans cause réelle et sérieuse
- **1000,00 euros** au titre de l'article 700 du Code de Procédure Civile et de l'article 37 de la loi 91-647 du 10 Juillet 1991 ainsi qu'aux entiers dépens ;

**JUGE** que l'AGS-CGEA devra garantir le versement de ses sommes.

**ORDONNE** à la SAS RIVIERE SUD PEINTURE OI représentée par le liquidateur judiciaire (SELARL HIROU) de remettre à Mr R les bulletins de paie rectifié ainsi que de remettre tous les documents de fin de contrat et sous astreinte de **20,00 euros** par jours de retard et par document, passé un délai d'un mois à compter de la décision.

**DIT** que la présente décision ne sera opposable à l'AGS que dans les seules limites de sa garantie légale prévue aux articles L. 3253-6 et suivants du Code du Travail et les plafonds prévus aux articles L. 3253-17 et D. 3253-5 du Code du Travail,

**DIT** que la garantie AGS est plafonnée, toutes créances avancées pour le compte du salarié, à l'un des trois plafonds définis à l'article D. 3253 du Code du Travail,

**EXCLUT** de la garantie AGS les créances éventuellement inscrites au titre des frais irrépétibles et des dépens ainsi que les obligations de faire, telles que la remise des documents,

**DIT** par ailleurs que le liquidateur sera tenu de payer - *au nom et sur les créances de l'entreprise en liquidation* - l'indemnité de procédure relative à l'article 700 du code de procédure civile, celle-ci n'entrant pas dans le champ de la garantie de l'AGS,

**ORDONNE** l'exécution de l'entier jugement au vu de la minute ;

**DIT** que les dépens seront intégralement inscrits sur l'état des créances et employés en frais privilégiés de procédure collective,

**SE RESERVE** le contentieux de l'astreinte et le pouvoir expresse de la liquider.

**ORDONNE** l'exécution provisoire de la présente décision.

En foi de quoi le présent jugement a été signé par Monsieur Elie HOAREAU, président et Madame Expédita FRANCOISE, greffier et prononcé par mise à disposition au greffe le 26 mars 2025.

LE GREFFIER

Pour copie certifiée conforme  
Le Greffier

LE PRESIDENT