

**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 : 29 Septembre 2023**

**RG N° N° RG F 22/00154  
N° Portalis DC3A-X-B7G-SCB**

**N° Minute : 23/00009**

**Monsieur H**

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

**SECTION Encadrement**

DEMANDEUR

**AFFAIRE**

**P.  
contre  
S.A.S. EASYGRENN+**

**S.A.S. EASYGRENN+ en la personne de son représentant légal**

Représenté par Me Mohammad OMARJEE (Avocat au barreau de  
ST PIERRE CASIER 6)

**JUGEMENT DU  
29 Septembre 2023**

DEFENDEUR

**Qualification :  
Contradictoire  
premier ressort**

Notification le :

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

Date de la réception

par le demandeur :

par le défendeur :

Monsieur Laurent, Daniel FAIVRE, Président Conseiller (S)  
Monsieur Patrick SEMPASTOUS, Assesseur Conseiller (E)  
Monsieur Michel GRENIER, Assesseur Conseiller (E)  
Monsieur Janick, Daniel LAURET, Assesseur Conseiller (S)  
Assistés lors des débats de Madame Expédita FRANCOISE,  
Greffier

Expédition revêtue de  
la formule exécutoire  
délivrée - expédiée RAR

le :

à :

**PROCEDURE**

- Date de la réception de la demande : 30 Août 2022  
- Bureau de Conciliation et d'Orientation du 14 Avril 2023  
- Renvoi à une autre audience  
- Débats à l'audience de Jugement du 09 Juin 2023  
- Prononcé de la décision fixé à la date du 29 Septembre 2023  
- Décision prononcée conformément à l'article 453 du code de  
procédure civile en présence de Madame Expédita FRANCOISE,  
Greffier

## LES FAITS ET PRETENTIONS DES PARTIES

Au soutien de sa demande, Monsieur H [REDACTED] expose qu'il a été embauché par contrat écrit en date du 3 février 2020, en contrat à durée indéterminée, en qualité de Chef de Chantier par G [REDACTED] représentant légal Président de la société SAS EASYGREEN+, moyennant un salaire mensuel de 3 920€ (trois mille neuf cent vingt euros).

Les parties en date du 30 juillet 2020 ont signé un avenant. A partir du 1<sup>er</sup> août 2020, Monsieur H [REDACTED] occupait le poste de Cadre Technique, Cadre B, coefficient 103 des dispositions de la convention collective régionale du bâtiment et des travaux publics du 9 mai 1974, pour un salaire de 4 338.87€ (quatre mille trois cent trente-huit euros et quatre-vingt-sept centimes).

Monsieur H [REDACTED] avait un forfait annuel de 220 jours de travail.

L'entreprise compte actuellement entre 10 et 19 salariés.

Le 1<sup>er</sup> février 2021, le forfait annuel de jours travaillés de Monsieur H [REDACTED] est réduit à 218 jours.

Monsieur H [REDACTED] déclare ne pas en avoir été averti officiellement.

Au cours de l'année 2022, Monsieur H [REDACTED] déclare s'être aperçu de plusieurs anomalies au sujet de sa rémunération. Il aurait porté plusieurs réclamations auprès de son employeur, du Comité Social et Economique et de la DREETS (Directions régionales de l'économie, de l'emploi, du travail et des solidarités). Ces différentes réclamations auraient été réalisées au cours du premier semestre 2022.

Mi-juin 2022, Monsieur H [REDACTED] se serait vu proposé une rupture conventionnelle informelle de son contrat de travail, de la part de son employeur. Il n'aurait pas donné suite à cette proposition.

Le 27 juin 2022, Monsieur H [REDACTED] est convoqué à un entretien préalable à sanction pouvant aller jusqu'au licenciement. Cet entretien a eu lieu le 6 juillet 2022.

Le 11 juillet 2022, Monsieur H [REDACTED] est destinataire d'une notification de licenciement pour faute grave. Les faits graves reprochés à l'encontre de Monsieur H [REDACTED] sont au nombre de deux : Non-respect des règles et consignes de sécurité et répétition d'injures à l'égard d'une autre salariée.

La lettre de licenciement est signée par Monsieur P [REDACTED] qui est le Directeur des ressources humaines d'une autre société du groupe auquel appartient la S.A.S EASYGREENN+.

Le 18 juillet 2022, Monsieur H [REDACTED] réceptionne les documents de sa fin de contrat.

Le 26 juillet 2022, Monsieur H [REDACTED] demande la régularisation de ses salaires et conteste les griefs qui lui sont reprochés.

Monsieur H [REDACTED] conteste la possibilité de la part de son employeur de pouvoir recourir à un forfait annuel de jours travaillés car son employeur n'a jamais assuré le suivi légal de sa charge de travail, ni aucun décompte des jours travaillés.

**Monsieur H [REDACTED] demande au conseil de juger que sa convention de forfait en jours est nulle.**

Monsieur H [REDACTED] a par avenant à son contrat de travail en date du 30 juillet 2020 occupé le poste de Cadre Technique, statut Cadre, position B, coefficient 103. Or, selon Monsieur H [REDACTED] ce coefficient 103 statut cadre n'existe pas conventionnellement. Il suppose qu'il y a eu « une erreur matérielle d'écriture », car son poste de chef de chantier Cadre technique a un coefficient minimum de 130. Monsieur H [REDACTED] conteste le montant de ses salaires du Août 2020 à juillet 2022.

**Monsieur H [REDACTED] demande au conseil de juger qu'il relève du statut cadre coefficient 130 de la convention collective des ingénieurs assimilés et cadre du BTP de la Réunion et de condamner la SAS EASYGREEN+ à lui verser la somme de 24 615.64€ (vingt-quatre mille six cent quinze euros et soixante-quatre centimes) à titre de rappel de salaire et de 2 461.56€ (deux mille quatre cent soixante et un euros et cinquante-six centimes) à titre de rappel de congés payés sur rappel de ses salaires.**

Monsieur H [REDACTED] devait exercer son emploi dans le cadre d'une convention de forfait en jours. Or, il considère que cette convention est nulle du fait, en outre, du non-respect des obligations légales de son employeur. De ce fait, il considère qu'il a été engagé à hauteur de 35 heures hebdomadaires.

**Monsieur H** demande au conseil de condamner la SAS EASYGREEN+ à lui verser la somme de 3 000€ (trois mille euros) à titre de dommages et intérêts pour manquement aux durées de travail.

Monsieur H constate que son employeur a commis de nombreux manquements ; le paiement de salaires erronés du fait du non-respect du minimum conventionnel ; une rémunération de type forfait jours alors que sa réalité était un contrat de travail à temps plein de 35h hebdomadaires ; retard de la remise de son bulletin de salaire du mois de juillet 2020 ; bulletins de paie erronés (absence du coefficient, mention à tort forfait jours et montant inexact) ; déclaration en activité partielle en mars, avril et mai 2020 alors que Monsieur H était à son poste ; absence de cotisations retraite au titre de l'année 2022. Ces manquements sont d'après Monsieur H consécutifs du délit de travail dissimulé et caractérisent une intention frauduleuse.

**Monsieur H** demande au conseil de condamner la SAS EASYGREEN+ à lui verser la somme de 32 354.46€ (trente-deux mille trois cent cinquante-quatre euros et quarante-six centimes) de dommages et intérêts pour travail dissimulé.

Monsieur H constate que son employeur a manqué à de nombreuses de ses obligations en matière de sécurité. Il déclare que les affichages obligatoires n'étaient pas conformes. Les documents de sécurité obligatoires sur les chantiers étaient non établis (Plan Particulier de Sécurité et de la Protection de la Santé). Il affirme que son employeur affirmait « *qu'il était nécessaire de travailler en insécurité afin de produire davantage* ». Le document PPSPS versé aux débats est non valable du fait de la classification par un mauvais indice (0 au lieu de 1). Il regrette que son employeur n'ait pas organisé sa convocation à sa visite médicale de suivi auprès de la Médecine du travail.

**Monsieur H** demande au conseil de condamner la SAS EASYGREEN+ à lui verser la somme de 500€ (cinq cents euros) de dommages et intérêts pour manquement à son obligation de sécurité et affichages obligatoires.

Monsieur H considère son licenciement sans cause réelle et sérieuse et avoir subi un préjudice. Il déclare que lorsqu'il a demandé à son employeur de régulariser son salaire de base, ce dernier a préféré lui proposer une rupture conventionnelle. Monsieur H a refusé cette rupture. Cet événement a eu lieu à la mi-juin 2022. Parallèlement, à la même période, Monsieur H aurait informé son employeur de différents dysfonctionnements et des manquements en matière de sécurité. Monsieur Henri PLANE conteste les motifs invoqués pour caractériser la faute grave. Il réfute le motif de ne pas avoir fait installer un blindage pour des tranchées, fait constaté au cours de visites de sécurité en date du 3 juin, du 13 juin, du 15 juin et du 21 juin 2022. Au regard du danger encouru, il lui est reproché de ne pas avoir fait interrompre le travail du personnel sous sa responsabilité.

Monsieur H se voit reprocher un second motif, « des propos injurieux, humiliants et répétés » qu'il aurait tenus à l'égard d'une autre salariée. Ces faits sont rapportés par deux salariés de la société.

Monsieur H considère que les faits qui lui sont reprochés « cachent une autre réalité ». Monsieur H pense qu'il « dérangeait son employeur ». Il constate que la société SAS EASYGREEN+ a fait l'objet d'un rachat et que « les anciens salariés ont été soit mis au placard, soit poussés à quitter l'entreprise ». Il précise également que les registres du journal de chantier ne mentionnent aucune anomalie. Par ailleurs, c'est lui-même qui a averti son employeur de l'absence de blindage dès le 3 juin 2022.

Monsieur H conteste avoir employé le mot de « salope » et « tenu des propos injurieux et humiliants » à l'encontre d'une autre salariée. Il indique qu'aucunes précisions ne lui ont été données, quant à la personne destinataire et l'identité des deux témoins. L'employeur n'a apporté aucune preuve pour venir étayer la sanction, ni à la date du licenciement, ni dans le cadre de la présente procédure.

**Monsieur H** demande au conseil de condamner la SAS EASYGREEN+ à lui verser la somme de 3 954.43€ (trois mille neuf cent cinquante-quatre euros et quarante-trois centimes) au titre d'indemnité légale de licenciement.

**Monsieur H** demande au conseil de condamner la SAS EASYGREEN+ à lui verser la somme de 18 873.43€ (dix-huit mille huit cent soixante-treize euros et quarante-trois centimes) de dommages et intérêts pour licenciement sans cause réelle et sérieuse.

**Monsieur H** demande au conseil de condamner la SAS EASYGREEN+ à lui verser la somme de 16 177.23€ (seize mille cent soixante-dix-sept euros et vingt-trois centimes) au titre d'indemnité compensatrice de préavis et 1 617.72€ (mille six cent dix-sept euros et soixante-douze centimes) au titre de congés payés sur préavis.

**Monsieur H** demande au conseil de condamner la SAS EASYGREEN+ à la somme de 2 000€ (deux mille euros) sur le fondement de l'article 700 du Code de la Procédure Civile ainsi qu'aux entiers dépens.

**Monsieur H** demande au conseil d'ordonner la SAS EASYGREEN+ à lui communiquer son registre du personnel.

**Monsieur H** demande au conseil d'ordonner la SAS EASYGREEN+ de remettre et rectifier ses bulletins de paie et documents de fin de contrat conformément au jugement à intervenir sous astreinte de 50€ (cinquante euros) par jour de retard à compter de la notification du jugement.

**Monsieur H** demande au conseil d'ordonner l'exécution provisoire sur l'entier du jugement et de débouter la SAS EASYGREEN+ de l'ensemble de ses demandes, fins et conclusions.

En réponse, la société SAS EASYGREEN+ fait valoir que :

Sur la demande de nullité du forfait jour de Monsieur H, la SAS EASYGREEN+ signifie que le forfait jour était formalisé dans le contrat de travail et sur les fiches de paie du salarié.

L'employeur indique qu'il n'y a jamais eu de demande d'entretien de Monsieur H au sujet du suivi de sa charge de travail et qu'il n'a pas signalé de préjudice lors de son entretien d'évaluation du 17/02/2022.

**La société SAS EASYGREEN+ demande de rejeter la demande formée par Monsieur H tendant à la nullité de sa convention de forfaits jour.**

Sur la demande de rappel de salaire de Monsieur H, la société SAS EASYGREEN+ considère que son salarié est manifestement de mauvaise foi. La rémunération de Monsieur Henri PLANE stipulé dans son contrat de travail prévoyait : Fonction de cadre Technique – Position : cadre B – Coefficient 103 – Rémunération 4 338,87€ (quatre mille trois cent trente-huit euros quatre-vingt-sept centimes). Selon la société SAS EASYGREEN+ le salarié a perçu « le salaire mensuel fixé dans son contrat de travail ». Il n'a pas ailleurs jamais sollicité son employeur à ce sujet avant le 22 juin 2022 et après son licenciement le 26 juillet 2022.

La société SAS EASYGREEN+ précise que Monsieur H était placé sous la responsabilité du conducteur des travaux, que ses missions étaient celles d'un chef de chantier et qu'il était noté chef de chantier sur son entretien annuel d'évaluation 2021.

**La société SAS EASYGREEN+ demande de rejeter les demandes de rappel de salaire et de congés payés sur salaire formulées par Monsieur H**

Sur la demande de dommages et intérêts pour non-respect des durées maximales de travail, minimales de repos et le non-respect du droit à la déconnexion, la société SAS EASYGREEN+ constate que Monsieur H ne produit pas d'éléments suffisamment précis. Elle note que parmi les 58 mails produits, 2 ont été envoyés à des horaires de semaine normaux, 27 n'appelaient pas une réponse de sa part, 10 n'appelaient pas de réponses urgentes, et que les 19 derniers mails « auraient pu attendre avant d'être envoyés ».

La société SAS EASYGREEN+ considère que seuls 4 mails lui ont été envoyés hors des horaires normaux de Monsieur H en 2021 et qu'ils ne nécessitaient pas une réponse immédiate de sa part.

**La société SAS EASYGREEN+ demande le rejet de dommage et intérêts pour non-respect des durées maximales de travail de Monsieur H**

Sur la demande de Monsieur H de dommages et intérêts pour travail dissimulé et de rappel de salaire pour les heures supplémentaires. La société SAS EASYGREEN+ considère que Monsieur H n'apporte aucun élément qui démontrerait qu'il ait effectué des heures supplémentaires et qu'il ait travaillé au-delà du délai légal. Il n'apporte pas un tableau récapitulatif de ces dites heures. La société SAS EASYGREEN+ rappelle qu'il était cadre, qu'il disposait de responsabilités importantes et que son temps de travail ne pouvait pas être prédéterminé. La société SAS EASYGREEN+ réfute que son salarié ait eu à travailler pendant la période de chômage partiel.

La société SAS EASYGREEN+ considère que le coefficient de Monsieur H correspondait à celui prévu par son contrat de travail, et que le « caractère intentionnel de la dissimulation ne peut se déduire de la seule opposabilité de la convention au forfait ». Pour la société SAS EASYGREEN+, il ne peut lui voir reprocher un élément intentionnel.

**La société SAS EASYGREEN+ demande de débouter Monsieur H de sa demande indemnitaire de dommages et intérêts pour travail dissimulé.**

Sur la demande de Monsieur H de dommage et intérêt pour manquement à l'obligation de sécurité et de visite médicale d'embauche. La société SAS EASYGREEN+ produit dans ses pièces le PPSPS des travaux réalisés dans le secteur de la Ravine Dupont. Elle apporte également une copie de mail de demande d'organisation de visites médicales, dont celle de Monsieur H, en date du 12/02/2020.

**La société SAS EASYGREEN+ demande de débouter Monsieur H de sa demande de dommages et intérêts pour manquement à l'obligation de sécurité et de visite médicale d'embauche.**

Sur la demande de Monsieur H [redacted] en requalification du licenciement pour faute grave en licenciement sans cause réelle et sérieuse, la société SAS EASYGREEN+ rappelle que l'une des missions du chef de chantier est de garantir « la sécurité des hommes et des machines ».

Monsieur H [redacted] a manqué à cette obligation en laissant poursuivre les travaux du chantier RD31, malgré les directives de la société prétextant « qu'il perdrait du temps » à installer les blindages pour une tranchée de 1.30 mètre. Par ailleurs, selon l'employeur, Monsieur H [redacted] ne peut se prévaloir de sa mission d'installation du blindage du fait de l'absence de ces matériels. La fiche de poste de Monsieur H [redacted] précisait expressément sa responsabilité « d'anticiper les commandes de fournitures ».

La société SAS EASYGREEN+ se défend de n'avoir « jamais demandé à Monsieur H [redacted] de privilégier le rendement de la production au détriment de la sécurité ». Elle précise que Monsieur H [redacted] avait déjà reçu un avertissement le 30/06/2021 pour ne pas avoir respecté les règles et les consignes de sécurité. Elle indique également que son entretien professionnel du 17/02/2022 démontre « des difficultés qu'il aurait pour organiser et suivre le bon déroulement d'un chantier », et que son niveau en matière de prévention et sécurité était partiellement acquis.

La société SAS EASYGREEN+ confirme que Monsieur H [redacted] tenait souvent des propos injurieux à l'égard des salariés de l'entreprise. Elle produit l'attestation de Monsieur C [redacted] qui relate l'agressivité de Monsieur H [redacted] à son égard et à celui d'autres salariés. La société SAS EASYGREEN+ précise que la salariée visée dans la lettre de licenciement de Monsieur H [redacted] est une certaine Y [redacted]. La société SAS EASYGREEN+ ne tolère pas qu'un manager puisse avoir un comportement injurieux et méprisant à l'égard des salariés sous sa responsabilité.

**La société SAS EASYGREEN+ demande de juger que les faits reprochés à Monsieur H [redacted] sont suffisamment établis et constituent un motif suffisamment grave pour rendre impossible son maintien comme salarié de l'entreprise.**

**Pour les autres demandes de Monsieur H [redacted], l'indemnité de licenciement, l'indemnité pour licenciement sans cause réelle et sérieuse, l'indemnité compensatrice de préavis et de congés payés sur préavis, de rectification de bulletins de paie et de documents de fin de contrat sous astreinte de 50€ par jour de retard, la société SAS EASYGREEN+ considère que son licenciement pour faute grave est justifié et par conséquent qu'il conviendra de le débouter de ces demandes.**

**La société SAS EASYGREEN+ demande de juger légitime le licenciement pour faute grave de Monsieur H [redacted].**

**La société SAS EASYGREEN+ demande également de débouter Monsieur H [redacted] de sa sollicitation d'exécution provisoire du jugement à venir.**

**La société SAS EASYGREEN+ conclut à la demande de débouter Monsieur H [redacted] de toutes ses demandes et demande au Conseil de le condamner à ses demandes reconventionnelles suivantes : 3 000€ (trois mille euros) sur le fondement de l'article 700 du Code de Procédure Civile et aux entiers dépens.**

## DISCUSSION

**Sur la demande de Monsieur H [redacted] de juger que sa convention de forfait en jours est nulle.**

Monsieur H [redacted] a signé un avenant à son contrat de travail le 1<sup>er</sup> août 2020 qui prévoyait un engagement comme cadre. Comme ses nouvelles responsabilités ne pouvaient pas prédéterminer un temps de travail, un forfait annuel de 220 jours travaillés a été contractualisé dans cet avenant (cf. pièces n°10 du demandeur et n°25 du défendeur).

Il résulte de l'article L3121-63 « Les forfaits annuels en heures ou en jours sur l'année sont mis en place par un accord collectif d'entreprise ou d'établissement ou, à défaut, par une convention ou un accord de branche ». L'emploi de Monsieur H [redacted] est rattaché à la convention collective ingénieurs et cadres du bâtiment et des travaux publics de la Réunion - IDCC 0771

Cette convention collective indique que « les cadres intermédiaires soumis à des horaires aléatoires et dont la durée du temps de travail ne peut être prédéterminée en raison de la nature de leurs fonctions, bénéficient d'une réduction effective du temps de travail pouvant être appréciée en jours par année civile. Dans ce cas, le forfait annuel de jours travaillés ne peut excéder 217 jours ».

Il ressort de l'avenant au contrat de travail de Monsieur H [redacted], en date du 1<sup>er</sup> AOÛT 2020, que le nombre de 220 jours travaillés est contraire aux dispositions conventionnelles légales sus citées. L'apparition, à partir du

mois de février 2021, du nombre de 218 jours travaillés sur les bulletins de paie de Monsieur H n'est pas suffisant pour régulariser cette situation.

***Par conséquent, il convient de faire droit à la demande de Monsieur H est de juger que sa convention de forfait en jours est nulle.***

### **Sur la demande de qualification de Monsieur H et rappel de salaire.**

Par avenant à son contrat de travail, en date du 30 juillet 2020, Monsieur H a été promu « Cadre Technique, Statut Cadre, Position B, Coefficient 103 », pour une rémunération mensuelle de 4 338.87 euros. L'emploi de Monsieur Henri PLANE est rattaché à la convention collective ingénieurs et cadres du bâtiment et des travaux publics de la Réunion - IDCC 0771.

Le 1<sup>er</sup> échelon du statut Cadre Technique a pour coefficient 130. Il s'agit des « cadres techniques, administratifs ou commerciaux placés généralement sous les ordres d'un cadre supérieur (...) qui ont à diriger ou à coordonner les travaux des O.E.T.A.M, (...) Ils doivent assumer la pleine responsabilité de la conception, de l'organisation et du commandement du travail effectué par leur service (...) ».

L'emploi de Monsieur H, pour la période d'août 2020 à juillet 2022, au sein de la société SAS EASYGREEN+ s'inscrivait, dans ce descriptif conventionnel de poste de cadre technique. Monsieur H gèrait entièrement des chantiers et dirigeait des équipes.

Etant donné que le coefficient 103 statut cadre technique n'existe pas dans la convention collective ingénieurs et cadres du bâtiment et des travaux publics de la Réunion - IDCC 0771, il y a lieu d'utiliser à la place, le 1<sup>er</sup> échelon Cadre, coefficient 130.

***Il convient de faire droit à la demande de Monsieur H. Le conseil juge que Monsieur H relève du statut cadre coefficient 130 de la convention collective des ingénieurs assimilés et cadre du BTP de la Réunion et condamne la SAS EASYGREEN+ à lui verser la somme de 24 615.64€ (vingt-quatre mille six cent quinze euros et soixante-quatre centimes) à titre de rappel de salaire et de 2 461.56€ (deux mille quatre cent soixante et un euros et cinquante-six centimes) à titre de rappel de congés payés sur rappel de ses salaires.***

Monsieur H aurait dû percevoir pour salaire, pour la période août 2020 à juillet 2022, 126 362.14€ (cent vingt-six mille trois cent soixante-deux euros et quatorze centimes) alors qu'il a perçu 101 746.50€ (cent un mille sept cent quarante-six euros et soixante-quatre centimes). Le rappel de salaire de Monsieur H est de 24 615.64€ (vingt-quatre mille six cent quinze euros et soixante-quatre centimes) et 2 461.56€ (deux mille quatre cent soixante et un euros et cinquante-six centimes) à titre de rappel de congés payés.

### **Sur la demande de monsieur H de dommages et intérêts pour manquement aux durées de travail.**

Il résulte de l'article L 3171-4 du Code du Travail dispose qu'il incombe à l'employeur de fournir au juge, en cas de litige sur l'existence ou le nombre d'heures de travail effectuées, les éléments de nature à justifier les horaires effectivement réalisés par le salarié afin qu'au vu de ceux-ci et de ceux donnés par son adversaire, la juridiction puisse former sa conviction après avoir éventuellement ordonné toutes les mesures d'instruction utiles.

Il ressort des pièces versées au débat que Monsieur H exerçait son emploi dans la cadre d'une convention de forfaits jours de 220 jours alors que le maximum conventionnel est de 217 jours.

Monsieur H apporte la preuve par de nombreux échanges de mails avec son employeur, qu'il avait une activité professionnelle de type Cadre Technique avec une durée du travail différente de la durée légale, sur la base d'un forfait établi en jours sur l'année.

La société SAS EASYGREEN+ ne peut justifier des horaires de Monsieur H. Tout au plus, elle énumère des mails qui ne nécessitaient pas de réponses immédiates de sa part.

Par conséquent, le conseil constate que Monsieur H a bien exécuté les heures supplémentaires supra légales. Sa demande est fondée.

***Le conseil condamne la SAS EASYGREEN+ à verser à monsieur H la somme de 3 000€ (trois mille euros) à titre de dommages et intérêts pour manquement aux durées de travail.***

### **Sur la demande de monsieur H de dommages et intérêts pour travail dissimulé.**

Monsieur H dénombre des manquements de son employeur qui sont selon lui constitutifs du délit de travail dissimulé.

La SAS EASYGREEN+ n'a pas respecté sa rémunération conventionnelle, l'a rémunéré comme un salarié en forfait annuel jours, n'a pas fourni dans des délais normaux son bulletin de salaire de juillet 2020, lui a fourni des bulletins de paye erronés, l'a déclaré en activité partielle de mars à mai 2020, alors qu'il travaillait et n'a pas payé ses cotisations retraites au titre de l'année 2022.

L'Article L8221-5 définit le travail dissimulé. « Est réputé travail dissimulé par dissimulation d'emploi salarié le fait pour tout employeur :

1° Soit de se soustraire intentionnellement à l'accomplissement de la formalité prévue à l'article L. 1221-10, relatif à la déclaration préalable à l'embauche ;

2° Soit de se soustraire intentionnellement à la délivrance d'un bulletin de paie ou d'un document équivalent défini par voie réglementaire, ou de mentionner sur le bulletin de paie ou le document équivalent un nombre d'heures de travail inférieur à celui réellement accompli, si cette mention ne résulte pas d'une convention ou d'un accord collectif d'aménagement du temps de travail conclu en application du titre II du livre Ier de la troisième partie ;

3° Soit de se soustraire intentionnellement aux déclarations relatives aux salaires ou aux cotisations sociales assises sur ceux-ci auprès des organismes de recouvrement des contributions et cotisations sociales ou de l'administration fiscale en vertu des dispositions légales ».

Le conseil juge que l'aspect intentionnel des manquements de la SAS EASYGREEN+ n'est pas avéré. En effet, la nullité à venir, dans le cadre de ce jugement, de la convention de forfait en jours de Monsieur H [REDACTED], démontre en soi, l'absence d'une intention délibérée de la SAS EASYGREEN+.

Monsieur H [REDACTED] n'apporte pas de faits qui démontrent que son employeur lui a demandé de travailler pendant la période de son chômage partielle, de mars à mai 2020, ni de l'absence du paiement de ses cotisations retraites pour l'année 2022.

***Il convient de rejeter la demande de Monsieur H [REDACTED] de condamner la SAS EASYGREEN+ à lui verser la somme de 32 354.46€ (trente-deux mille trois cent cinquante-quatre euros et quarante-six centimes) de dommages et intérêts pour travail dissimulé.***

### **Sur la demande de Monsieur H [REDACTED] de dommages et intérêts pour manquement de la SAS EASYGREEN+ à son obligation de sécurité et affichages obligatoires.**

Monsieur H [REDACTED] dénonce des manquements à l'obligation de sécurité de son employeur la SAS EASYGREEN+. Selon Monsieur H [REDACTED], les affichages obligatoires n'étaient pas conformes, les documents de sécurité sur les chantiers n'étaient pas normalement établis, sa visite médicale de suivi demandée par le médecin lors de sa visite médicale d'embauche a eu lieu avec trois mois de retard.

Selon l'article L.4121-1 du Code du travail « l'employeur prend les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des travailleurs ».

Monsieur H [REDACTED] n'apporte aucunement la preuve que les affichages obligatoires de sécurité pour les entreprises du BTP n'étaient pas présents sur les chantiers de la SAS EASYGREEN+. Les emails produits par Monsieur H [REDACTED] ne sont pas probants. Il n'apporte pas non plus d'éléments tangibles, qui prouveraient que les PPSPS n'étaient pas établis.

Le médecin qui avait réalisé la visite médicale d'embauche de Monsieur H [REDACTED] avait demandé à ce que ce dernier bénéficie d'une visite médicale de contrôle en mars 2022. Cette visite a eu lieu le 13 juin 2022. Au regard des pièces apportées à la connaissance du conseil, il lui est impossible de savoir si ce retard est dû à l'employeur ou au service de médecine du travail.

Par ailleurs, pour bénéficier d'une visite, le salarié peut, à sa demande, directement prendre rendez-vous auprès de son médecin du travail.

***Par conséquent, il convient de rejeter la demande de condamner la SAS EASYGREEN+ à verser à Monsieur H [REDACTED] la somme de 500€ de dommages et intérêts pour manquement à son obligation de sécurité et affichages obligatoires.***

### **Sur la demande de Monsieur H [REDACTED] de requalification du licenciement pour faute grave en licenciement sans cause réelle et sérieuse.**

#### **Licenciement pour faute grave**

L'employeur SAS EASYGREEN+ 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.

Les griefs énoncés dans la lettre de licenciement sont les suivants :

**Non-respect des règles et des consignes de sécurité :** « ... Lors d'une visite de sécurité sur le chantier le 03 juin 2022, il vous a été notifié qu'il fallait installer un blindage de la tranchée avant toute descente de personnel. Lors des visites sécurité du 13 juin, du 15 juin et du 21 juin 2022, il a été constaté qu'aucun blindage n'a été mis en

place et que vous avez laissé les salariés descendre dans la tranchée et dans la fouille durant cette période sans avoir demandé à interrompre la tâche. (...).

**Répétition d'injures à l'égard d'une autre salariée :** « Durant le mois de juin 2022, il nous a été rapporté par deux salariés que vous avez tenu des propos injurieux, humiliants et répétés à l'égard d'une autre salariée. Vous avez notamment utilisé le terme de « Salope » pour la désigner.

L'absence de blindage n'est pas imputable au salarié. L'employeur a réalisé quatre visites de sécurité au mois de juin 2022 et avait parfaitement connaissance de l'absence de blindage dès le 3 juin 2022. Le 8 juin 2022, Monsieur H [redacted] adressait un récapitulatif par email à Madame E [redacted] (conductrice des travaux) des informations à prendre en compte pour la réalisation des travaux. Monsieur H [redacted] y écrit : « Je pense que nous allons devoir trouver une solution pour garantir la sécurité de notre personnel [au niveau des fouilles] En réponse la conductrice des travaux précise « Nous blinderons la tranchée ». La responsable des travaux était informée dès le 8 juin 2022 de la nécessité de mettre en place un blindage pour protéger les ouvriers (pièce défendeur).

Les registres du journal de chantier (pièces demandeur) ne mentionnent aucune anomalies ou manquements grave à la sécurité qui impliqueraient un arrêt immédiat du chantier. Il est indéniable que SAS EASYGREEN+ a manqué à son devoir de sécurité envers ses salariés en laissant continuer les travaux du chantier 18-057 Travaux EP et requalification RD31 Ravine du Pont Petite Ile rue Paul Demange coté chemin SORRES.

Par conséquent, il ne peut être fait grief à Monsieur H [redacted] de ne pas avoir respecté les règles et consignes de sécurité.

La lettre de licenciement fixe les limites du litige. En l'espèce il est rapproché à Monsieur H [redacted] d'avoir tenu des propos injurieux, humiliants et répétés à l'égard d'une autre salariée. L'employeur n'apporte aucune précision, ni ne démontre précisément ces faits supposés. La salariée incriminée n'est jamais nommée, ni les personnes qui ont rapporté ces faits. Ce grief ne constitue pas une faute grave.

*Il y a donc lieu de constater l'absence de faute grave et de faire droit aux demandes de Monsieur H [redacted]*

*Le conseil n'ordonne pas à la SAS EASYGREEN+ de communiquer son registre du personnel.*

*Le conseil juge le licenciement de Monsieur H [redacted] sans cause réelle et sérieuse.*

**Sur la demande de Monsieur H [redacted] de condamner la SAS EASYGREEN+ à lui verser la somme de 3 954.43€ (trois mille neuf cent cinquante-quatre euros et quarante-trois centimes) au titre d'indemnité légale de licenciement.**

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 ».

Le salaire de référence de Monsieur H [redacted] est de 5 392.41€

Date d'embauche 3 février 2020.

Date notification licenciement 11 juillet 2022 ;

Préavis conventionnel 3 mois.

Ancienneté 2 ans, 8 mois et 8 jours.

Indemnité légale de licenciement 3 954.43€

*Le conseil condamne la SAS EASYGREEN+ à verser à Monsieur H [redacted] la somme de 3 954.43€ (trois mille neuf cent cinquante-quatre euros et quarante-trois centimes) au titre d'indemnité légale de licenciement.*

**Sur la demande de Monsieur H [redacted] de condamner la SAS EASYGREEN+ à lui verser la somme de 18 873.43€ (dix-huit mille huit cent soixante-treize euros et quarante-trois centimes) de dommages et intérêts pour licenciement sans cause réelle et sérieuse.**

Selon l'article L1232-1 du code du travail : « Tout licenciement pour motif personnel est motivé dans les conditions définies par le présent chapitre. Il est justifié par une cause réelle et sérieuse ».

Selon l'article L.1235-3 du code du travail : « 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 dans le tableau ci-dessous ».

| Ancienneté du salarié dans l'entreprise<br>(En années complètes) | Indemnité minimale<br>(En mois de salaire brut) | Indemnité maximale<br>(En mois de salaire brut) |
|--|---|---|
| 2  | 3   | 3,5   |

A la date de la rupture du contrat de travail de Monsieur H [REDACTED], son ancienneté au sein de la SAS EASYGREEN+ était de 2 ans 5 mois et 8 jours. Son salaire de référence est de 5 392.41€.

*Le conseil condamne la SAS EASYGREEN+ à verser à Monsieur H [REDACTED] la somme de 18 873.43€ (dix-huit mille huit cent soixante-treize euros et quarante-trois centimes) de dommages et intérêts pour licenciement sans cause réelle et sérieuse.*

**Sur la demande de Monsieur H [REDACTED] demande au conseil de condamner la SAS EASYGREEN+ à lui verser la somme de 16 177.23€ (seize mille cent soixante-dix-sept euros et vingt-trois centimes) au titre d'indemnité compensatrice de préavis et 1 617.72€ (mille six cent dix-sept euros et soixante-douze centimes) au titre de congés payés sur préavis.**

Selon l'article L.1234-1 du code du travail : 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.

La convention collective des ingénieurs assimilés et cadres du BTP de la Réunion, applicable pour Monsieur H [REDACTED] prévoit pour une ancienneté supérieure à deux ans, un préavis de trois mois.

Le salaire de référence de Monsieur H [REDACTED] est de 5 392.41€ X 3 mois de préavis soit 16 177,23 euros et 1 617.72€ au titre de congés payés sur préavis.

*Le conseil condamne la SAS EASYGREEN+ à verser à Monsieur H [REDACTED] la somme de 16 177.23€ (seize mille cent soixante-dix-sept euros et vingt-trois centimes) au titre d'indemnité compensatrice de préavis et 1 617.72€ (mille six cent dix-sept euros et soixante-douze centimes) au titre de congés payés sur préavis.*

**Sur la demande de Monsieur H [REDACTED] d'ordonner la SAS EASYGREEN+ à lui communiquer son registre du personnel.**

*Le conseil ne fait pas droit à cette demande.*

#### **Sur la remise des documents**

**Sur la demande de Monsieur H [REDACTED] d'ordonner la SAS EASYGREEN+ de lui remettre et rectifier ses bulletins de paie et documents de fin de contrat conformément au jugement à intervenir sous astreinte de 50€ (cinquante euros) par jour de retard à compter de la notification du jugement.**

Selon l'article R.1234-9 du code du travail : 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.

*Le conseil ordonne à la SAS EASYGREEN+ de remettre à Monsieur H [redacted] ses bulletins de paie modifiés, qui mentionneront les mentions suivantes : le coefficient 130, un contrat à temps plein, la rémunération modifiée.*

### Certificat de travail

Il résulte des articles L 1234-19 et D 1234-6 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 des emplois successivement occupés et les périodes pendant lesquelles ces emplois ont été tenus;

*Le conseil ordonne la remise du certificat de travail modifié à Monsieur H [redacted]*

### Attestation Pôle emploi

Il résulte de l'article R1234-9 du code du travail que l'employeur, au moment de l'expiration ou de la rupture du contrat de travail, doit délivrer au salarié l'attestation permettant à ce dernier de faire valoir ses droits aux prestations chômage et transmettre sans délai cette même attestation à Pôle emploi ;

*Le conseil ordonne la remise de l'attestation Pôle emploi modifiée.*

*Le conseil ordonne à la SAS EASYGREEN+ la remise des bulletins de paie modifiés et les documents de fin de contrat modifiés à Monsieur H [redacted], sous astreinte de cinquante euros par jour de retard passé le délai de trente jours, à compter du jour de la mise à disposition du jugement.*

### Sur la demande au titre de l'article 700 du code de procédure civile

Il serait inéquitable de laisser à la charge de la partie demanderesse la totalité des frais et honoraires non compris dans les dépens qu'elle a engagés pour la présente procédure.

*En application de l'article 700 du CPC, le conseil estime devoir lui allouer la somme de 1 000 euros (mille euros).*

### PAR CES MOTIFS

Le conseil de prud'hommes de Saint-Pierre de la Réunion, statuant publiquement, contradictoirement en premier ressort

Après en avoir délibéré conformément à la loi

**JUGE** que la convention de forfaits en jours de Monsieur H [redacted] est nulle ;

**JUGE** que Monsieur H [redacted] relève du statut cadre coefficient 130, de la convention collective des ingénieurs assimilés et cadre du BTP de la Réunion ;

**JUGE** que le licenciement de Monsieur H [redacted] est sans cause réelle et sérieuse

**CONDAMNE** la SAS EASYGREEN+ à payer à Monsieur H [redacted], les sommes suivantes :

- 24 615.64 € (vingt-quatre mille six cent quinze euros et soixante-quatre centimes) euros brut à titre de rappel de salaire des mois d'août 2020 à juillet 2022
- 2 461.56 € (deux mille quatre cent soixante et un euros et cinquante-six centimes) euros brut à titre d'indemnité compensatrice de congés payés sur le rappel des salaires des mois d'août 2020 à juillet 2022
- 3 000 € (trois mille) euros à titre de dommages et intérêts pour manquement aux durées de travail
- 3 954.43 € (trois mille neuf cent cinquante-quatre euros et quarante-trois centimes) euros brut à titre d'indemnité de licenciement
- 18 873.43 € (dix-huit mille huit cent soixante-treize euros et quarante-trois centimes) euros brut à titre d'indemnité pour licenciement sans cause réelle et sérieuse
- 16 177.23 € (seize mille cent soixante-dix-sept euros et vingt-trois centimes) euros brut à titre d'indemnité compensatrice de préavis
- 1 617.72 € (mille six cent dix-sept euros et soixante-douze centimes) euros brut à titre d'indemnité compensatrice de congés payés sur préavis.
- 1 000 € (mille euros) euros au titre de l'article 700 du code de procédure civile



