

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 22/00213 - N° Portalis  
DC27-X-B7G-BH57

SECTION Commerce

AFFAIRE

E

contre

S.A.R.L. TOP COURSE REUNION,  
S.A.S. PLEASE REUNION, Me  
Stéphane HOAREAU Liquidateur  
Judiciaire de S.A.R.L. TOP COURSE  
REUNION, DELEGATION  
UNEDIC-AGS CGEA DE LA  
REUNION, Me Stéphane HOAREAU  
liquidateur judiciaire de S.A.S.  
PLEASE REUNION

MINUTE n° 24/109

NOTIFIE LE : 06/06/2024  
à SARL TOP  
COURSE REUNION, SAS PLEASE  
REUNION, Me HOAREAU, DELEGATION  
UNEDIC AGS CGEA DE LA REUNION

FORMULE EXÉCUTOIRE  
délivrée le : 06/06/2024  
à

Appel ou pourvoi  
n° \_\_\_\_\_  
du \_\_\_\_\_  
par demandeur ou défendeur

Arrêt n° \_\_\_\_\_  
du \_\_\_\_\_

Mis à disposition le 31 Mai 2024,

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 E

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

DEMANDEUR

S.A.R.L. TOP COURSE REUNION en la personne de son  
représentant légal

S.A.S. PLEASE REUNION en la personne de son représentant

Me Stéphane HOAREAU Liquidateur Judiciaire de S.A.R.L.  
TOP COURSE REUNION  
23 rue de Tourette  
97400 SAINT-DENIS  
Absent

DELEGATION UNEDIC-AGS CGEA DE LA REUNION  
Centre d'Affaires CADJEE  
62 boulevard du Chaudron CS 410005, bureau 214, bâtiment C  
97490 SAINTE-CLOTILDE  
Absente

Me Stéphane HOAREAU liquidateur judiciaire de S.A.S.  
PLEASE REUNION  
23 rue de Tourette  
97400 SAINT-DENIS  
Absent

DEFENDEURS

## COMPOSITION DU BUREAU DE JUGEMENT

lors des débats à l'audience publique du 17 Février 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)  
Monsieur Jérémie Jacob RICA, Assesseur Conseiller (S)  
Monsieur Nicolas Jean Bernard HOARAU, Assesseur Conseiller (E)  
Monsieur Jean Luc RAMASSAMY, Assesseur Conseiller (E)  
Assistés lors des débats de Madame Elise COUPLEZ, Greffier

### PROCEDURE :

Mme E [redacted] a saisi le Conseil le 07 Juin 2022.

Les parties ont été convoquées au bureau de jugement du 09 septembre 2022 .  
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 17 Février 2023, le Conseil a entendu les explications des parties et mis l'affaire en délibéré au 21 avril 2023 puis l'a prorogée au 07 juillet, 1<sup>er</sup> septembre, 10 novembre 2023, 16 février 2024, 05 avril et 31 mai 2024

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

\*\*\*\*\*

Par requête datée du 11 mai 2022 et introduite le 07 juin 2022 Madame Éi [redacted] saisi le Conseil de Prud'hommes de Saint-Denis pour requalifier sa démission en prise d'acte aux torts de l'employeur dirigée contre la SARL TOP COURSE NORD/SAS PLEASE REUNION/SELAS EGIGE/AGS

En application des articles L.1451-1 ; R.1452-2 ; R.1452-3 ; R.1452-4 du Code du travail, Madame Éi [redacted] et la SARL TOP COURSE NORD/SAS PLEASE REUNION/SELAS EGIGE/AGS sont régulièrement convoquées en date du 20 juillet 2022 devant le Bureau de Jugement du 09 septembre 2022.

Les parties n'ayant pas concilié, l'affaire a été renvoyée au Bureau de Jugement du 18 novembre 2022 pour la mise en cause du liquidateur judiciaire et l'AGS puis au 17 février 2023 pour plaidoirie.

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

A titre principal

Fixer le salaire de référence de Madame Éi [redacted] à 1.545,02 € ;  
Juger que la SAS PLEASE REUNION et la SARL TOP COURSE NORD sont Co employeur de Madame Éi [redacted] ;  
Requalifier le contrat de travail de Madame Éi [redacted] en contrat à temps complet ;  
Juger que la démission de Madame Éi [redacted] doit être requalifiée en prise d'acte, en raison de l'ensemble des manquements graves de l'employeur, produisant les effets d'un licenciement sans cause réelle et sérieuse ;  
Fixer au passif solidaire de la SAS PLEASE REUNION et de la SARL TOP COURSE NORD à verser à Madame Éi [redacted] les sommes suivantes :

10.413,09 € brut de rappel de salaire au titre de la requalification en contrat à temps complet

et 1.041,31 € de congés payés afférents ;  
1.000,00 € brut de dommages et intérêts au titre des manquements en matière de rémunération ;  
500,00 € brut de dommages et intérêts pour non-paiement des heures majorées ;  
1.000,00 € brut de dommages et intérêts au titre du versement tardif de la paie ;  
1.000,00 € brut de dommages et intérêts au titre du non-respect du repos hebdomadaire ;  
1.000,00 € brut de dommages et intérêts au titre des manquements en matière de congés payés ;  
9.962,16 € de dommages et intérêts pour travail dissimulé ;  
1.545,02 € d'indemnité pour licenciement sans cause réelle et sérieuse ;  
1.545,02 € d'indemnité compensatrice de préavis et 154,50 € de congés payés afférents ;  
321,88 € d'indemnité compensatrice de préavis et 32,19 € de congés payés afférents ;  
1.000,00 € brut de dommages et intérêts au titre des manquements de l'employeur à ses obligations en matière de représentation du personnel ;  
500,00 € de dommages et intérêts pour manquement à son obligation de fourniture du matériel ;  
2.000,00 sur le fondement de l'article 700 du Code de Procédure Civile, ainsi qu'aux entiers dépens.  
Enjoindre à la société PLEASE REUNION et la société TOP COURSE NORD de remettre à Madame É [ ] :

Les relevés de temps de travail là concernant sur l'application PLEASE ;  
Le suivi de géolocalisation là concernant sur l'application PLEASE ;  
Ordonner et Fixer au passif solidairement de la SAS PLEASE REUNION et de la SARL TOP COURSE NORD de remettre et rectifier l'ensemble des bulletins de paie et document de fin de contrat conformément au jugement à intervenir sous astreinte de 50,00 € par jour de retard à compter de la notification du jugement.

A titre subsidiaire

Fixer au passif de la SARL TOP COURSE NORD à verser à Madame É [ ] les sommes suivantes :

10.413,09 € brut de rappel de salaire au titre de la requalification en contrat à temps complet et 1.041,31 € de congés payés afférents ;  
1.000,00 € brut de dommages et intérêts au titre des manquements en matière de rémunération ;  
500,00 € brut de dommages et intérêts pour non-paiement des heures majorées ;  
1.000,00 € brut de dommages et intérêts au titre du versement tardif de la paie ;  
1.000,00 € brut de dommages et intérêts au titre du non-respect du repos hebdomadaire ;  
1.000,00 € brut de dommages et intérêts au titre des manquements en matière de congés payés ;  
9.962,16 € de dommages et intérêts pour travail dissimulé ;  
1.545,02 € d'indemnité pour licenciement sans cause réelle et sérieuse ;  
1.545,02 € d'indemnité compensatrice de préavis et 154,50 € de congés payés afférents ;  
321,88 € d'indemnité compensatrice de préavis et 32,19 € de congés payés afférents ;  
1.000,00 € brut de dommages et intérêts au titre des manquements de l'employeur à ses obligations en matière de représentation du personnel ;  
500,00 € de dommages et intérêts pour manquement à son obligation de fourniture du matériel ;  
2.000,00 sur le fondement de l'article 700 du Code de Procédure Civile, ainsi qu'aux entiers dépens.

Ordonner à la SARL TOP COURSE NORD de remettre et rectifier l'ensemble des bulletins de paie et document de fin de contrat conformément au jugement à intervenir sous astreinte de 50,00 € par jour de retard à compter de la notification du jugement.

En tout état de cause

Ordonner l'exécution provisoire du jugement à intervenir ;  
Juger que l'AGS devra garantir le paiement de ces sommes ;  
Débouter les défenderesses de l'ensemble de leurs demandes, fin et conclusions.

Par note d'audience du 17 février 2023, le Bureau de Jugement a appelé l'affaire ou seule la partie demanderesse était présente, L'affaire a été retenue pour une mise à disposition le 21 avril 2023, prorogé jusqu'au 31 mai 2024

## EXPOSES DES FAITS

Madame É [redacted] a été embauchée par la SARL TOP COURSE NORD par contrat à durée indéterminée à temps partiel le 02 mai 2021 en qualité de livreur moyennant un salaire brut mensuel de 533,00 €, pour 12 heures de travail par semaine (52 heures /mois), réparties de la manière suivante :

JOURS	DEBUT	FIN	TEMPS DE TRAVAIL
Lundi	19H00	21H00	2H00
Mardi	19H00	21H00	2H00
Mercredi	19H00	21H00	2H00
Jeudi	19H00	21H00	2H00
Vendredi	19H00	21H00	2H00
Samedi	19H00	21H00	2H00
<b>TOTAL</b>			<b>12H00</b>

En date du 10 février 2022 Madame É [redacted] a du démissionner pour des manquements contractuels de la part de son employeur en matière de versement tardif des salaires, pour l'absence de rémunération relative aux heures complémentaires, la non prise en charge des frais de carburants et indemnités kilométriques et des retenues sur salaires injustifiées, même pendant les congés payés.

Madame É [redacted] compte une ancienneté de 9 mois.

La SARL TOP COURSE NORD au 1er janvier 2022 compte un effectif de plus de 50 salariés.

## PRETENTIONS DE LA DEMANDERESSE

En préambule,

La SAS PLEASE REUNION a été créée le 18 septembre 2020, son activité a réellement commencé le 28 juillet 2020.

L'activité principale consiste à mettre en relation des restaurateurs et des commerçants sur le territoire de la Réunion en utilisant la plateforme numérique " PLEASE ".

La SARL TOP COURSE NORD a été créée le 06 janvier 2021, son activité a réellement commencé le 13 novembre 2020.

L'activité principale consiste à assurer le transport routier de marchandises, de déménagement et/ou louer des véhicules avec ou sans chauffeur, de livrer des plis ou des colis à vélo, moto, voiture et fourgonnette appartenant à ses membres.

La SAS PLEASE REUNION et la SARL TOP COURSE NORD étaient créées et dirigées par Monsieur J [redacted]

Dans le travail de tous les jours Madame É [redacted] nous explique que :

La SAS PLEASE REUNION est une plateforme numérique qui fonctionne avec une application mobile qui permet de passer des commandes, via son application, ensuite l'information est transmise au prestataire qui assure la livraison soit la SARL TOP COURSE NORD.

C'est la SAS PLEASE REUNION qui réceptionne les bons de commandes, organise la livraison et communique au salarié le planning de livraison.

L'application était dotée d'un système de géolocalisation qui permettait de suivre les déplacements et de calculer les frais kilométriques.

En conclusion Madame É [redacted] précise que La SAS PLEASE REUNION et la SARL TOP COURSE NORD avaient un seul et unique dirigeant en la personne de Monsieur J [redacted] et elles étaient complémentaires sur les moyens d'exploitation sachant que

- La SAS PLEASE REUNION était le support informatique (application mobile) qui gérait les commandes et les livraisons ;
- La SARL TOP COURSE NORD était le moyen humain (Livreurs), qui avait en charge les interventions ;

Madame É [REDACTED] explique :

Que dès le mois de juin 2021 Madame É [REDACTED] constatait que l'employeur ne payait pas les heures complémentaires réalisées.

Qu'il ne prit pas en charge les frais kilométriques, puisqu'elle utilisait son véhicule personnel.

Que son employeur lui imposait la prise de congé pour avoir un salaire,

Qu'en date du 17 décembre 2023 Monsieur J [REDACTED], l'unique dirigeant de la SARL TOP COURSE NORD informe les salariés que les salaires seront versés en retard à cause du redressement judiciaire de la société.

Que le salaire de janvier 2022, était versé en retard, qu'elle n'a pas pu travailler faute de carburant.

Que son employeur effectuait des retenues sur salaire sans motif valable, avec une proposition de les transformer en congés payés.

Qu'à nouveau son employeur lui impose de poser des congés payés du 14 au 20 janvier 2022, puis du 22 au 31 janvier 2022 pour pouvoir avoir un salaire.

Qu'enfin l'employeur m'a injustement mis en absences injustifiées du 26 au 31 janvier 2022, alors que j'étais en congés payés.

C'est dans ce contexte que Madame É [REDACTED] demande au Conseil de Prud'hommes de Saint Denis de requalifier sa démission en prise d'acte aux torts de l'employeur et de condamner la SARL TOP COURSE NORD à lui payer les demandes susvisées.

## **PRETENTIONS DES DEFENDERESSES**

Pour la SELAS EGIDE Es qualité de liquidateur de la SARL TOP COURSE NORD et la SAS PLEASE REUNION

Régulièrement convoquée en date du 23 juin 2020 par lettre recommandée avec accusé de réception, la SELAS EGIDE représenté par Maître Stéphane HOARAU ès qualité de liquidateur de la SARL TOP COURSE NORD était absente à l'audience du Bureau de Jugement du 17 février 2023.

Pour la SELAS EGIDE Es qualité de liquidateur de la SAS PLEASE REUNION

Régulièrement convoquée en date du 23 juin 2020 par lettre recommandée avec accusé de réception, la SELAS EGIDE représentée par Maître Stéphane HOARAU ès qualité de liquidateur de la SAS PLEASE REUNION était absente à l'audience du Bureau de Jugement du 17 février 2023.

Pour l'AGS ayant pour avocat Me Pierre HOARAU

Régulièrement convoqué en date du 23 juin 2020 par courrier en recommandé avec accusé de réception, l'AGS informe le Conseil par lettre daté du 07 juillet 2020 et réceptionné le 02/09/2020 qu'elle ne sera pas présente et non représentée à l'audience du bureau de jugement du 17/02/2023.

## **MOTIVATION**

### **SUR L'EXISTENCE DU CO-EMPLOI**

Le co-emploi est une notion qui a été dégagée par la jurisprudence. Elle permet de reconnaître l'existence d'une situation dans laquelle un employé est sous la subordination de plusieurs employeurs en dépit d'un contrat de travail n'en désignant qu'un, et d'étendre les obligations d'une société mère à une autre entité que celle avec laquelle le contrat de travail a été conclu.

Qu'en l'espèce le contrat de Madame É[redacted] a été édité par la SARL TOP COURSE NORD et non la SAS PLEASE REUNION qui n'est que le support informatique qui gère les commandes en ligne.

Qu'en l'espèce Madame É[redacted] verse aux débats les bulletins de paie qui mentionnent le nom de son employeur la SARL TOP COURSE NORD

Qu'en l'espèce Madame É[redacted] verse aux débats les attestations de virement de la société la SARL TOP COURSE NORD.

Qu'en l'espèce Madame É[redacted] verse aux débats son certificat de travail qui atteste que la SARL TOP COURSE NORD est son employeur et non la SAS PLEASE REUNION.

Qu'en l'espèce tous les faisceaux d'indices indique que l'unique employeur de Madame É[redacted] est la SARL TOP COURSE NORD.

Qu'en conséquence le Conseil déclare qu'il n'existe aucun lien de co-emploi entre la SARL TOP COURSE NORD et la SAS PLEASE REUNION.

### SUR LA REQUALIFICATION DU TEMPS PARTIEL EN TEMPS COMPLET

La jurisprudence prévoit de nombreuses situations dans lesquelles le contrat de travail à temps partiel peut être requalifié en temps complet en raison de manquements imputables à l'employeur. Il s'agit notamment des situations suivantes :

- l'absence de contrat de travail écrit;
- l'absence dans le contrat de travail des mentions suivantes : durée du travail de référence, répartition de la durée du travail sur la semaine ou le mois, nombre maximal d'heures complémentaires;
- l'accomplissement par le salarié d'heures complémentaires au-delà de la durée légale du travail (35 heures hebdomadaires en principe pour un temps partiel sur la semaine).

Il incombe à l'employeur, dans ce cas, d'apporter la preuve qu'il s'agit d'un emploi à temps partiel et que le salarié n'est pas placé dans l'impossibilité de prévoir à quel rythme il doit travailler et qu'il n'est pas tenu de se tenir constamment à la disposition de son employeur.

Au soutien de ses prétentions Madame É[redacted] fournit au Conseil ses relevés de travail pour la période de mai à décembre 2021 et de janvier à février 2022 (pièce n°9 et n°34 de la demanderesse).

En l'espèce le Conseil constate qu'au mois de juillet 2021 et au mois de Septembre 2021 Madame É[redacted] comptabilise respectivement 62H00 et 52h30 mensuelles de travail effectif.

Même dans les limites de 1/10 ou de 1/3 de l'horaire contractuel, l'accomplissement d'heures complémentaires ne doit pas amener le salarié à travailler à temps complet (c. trav. art. L. 3123-9). Cette limite correspond à la durée légale (35 heures hebdomadaires ou 151,67 heures dans le mois) ou, si elle lui est inférieure, à la durée conventionnelle.

S'il atteint l'horaire à temps complet, le salarié peut demander la requalification de son contrat de travail à temps partiel en contrat à temps complet.

La requalification est encourue même en cas d'atteinte ou de dépassement " temporaire " de la durée légale (ex. : 1 mois) (cass. soc. 12 mars 2014, n° 12-15014, BC V n° 78). Le plafond de 35 heures s'applique aussi bien au temps partiel à la semaine qu'au temps partiel au mois. Ainsi, un salarié employé sur la base d'une durée mensuelle de travail à temps partiel ne doit jamais atteindre ou dépasser la durée légale de travail une semaine donnée, même si, au terme du mois, il totalise une durée du travail inférieure à la durée légale sur un mois (151,67 h) (cass. soc. 15 septembre 2021, n° 19-19563 FSB).

La requalification est encourue même en cas d'atteinte ou de dépassement sur une courte période (cass. soc. 5 avril 2006, n° 04-43180, BC V n° 143 ; cass. soc. 12 mars 2014, n° 12-15014, BC V n° 78 ; cass. soc. 31 mars 2016, n° 14-17323 D).

La requalification intervient à partir de la première irrégularité, et cela, même si la durée de travail a ensuite diminué pour revenir au nombre d'heures fixé au contrat de travail (cass. soc. 17 décembre 2014, n° 13-20627, BC V n° 308).

En l'espèce le Conseil déclare que la première irrégularité est constatée au mois de septembre 2021, que la demande de requalification est recevable.

En conséquence le Conseil dit que le contrat de travail à temps partiel de Madame É \_\_\_\_\_ est requalifié en contrat de travail à temps complet.

En cas de requalification d'un contrat à temps partiel en temps plein, la durée du travail en résultant correspond à la durée légale ou, si elle est inférieure, à la durée fixée conventionnellement (cass. soc. 3 juin 2015, n° 13-21671, BC V n° 113). L'employeur est tenu au paiement du salaire correspondant au temps plein. Il ne peut pas déduire les heures supplémentaires accomplies antérieurement par le salarié et déjà réglées (cass. soc. 30 novembre 2022, n° 21-17808 D).

En l'espèce le Conseil fixe le salaire de référence à 1.545,02 €.

En conséquence le Conseil alloue à Madame É \_\_\_\_\_ la somme de 10.413,09 € brut au titre du rappel de salaire et de 1.041,31 € de congés payés au titre de la requalification du contrat de travail en temps complet.

### SUR LE NON PAIEMENT DU SALAIRE

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.

La remise du bulletin de paie ne prouve pas le paiement du salaire (cass. soc. 22 septembre 2010, n° 09-42289 D). En cas de contentieux, il appartient à l'employeur de prouver qu'il a effectivement payé les sommes en cause et ce, même s'il a délivré le bulletin de paie correspondant (c. civ. art. 1353 ; cass. soc. 11 janvier 2006, n° 04-41231, BC V n° 6 ; cass. soc. 2 mars 2017, n° 15-22759 D ; cass. soc. 29 mars 2023, n° 21-19631 D). Ce n'est donc pas au salarié de démontrer qu'il n'a pas reçu ses salaires et un juge ne peut pas lui demander de produire ses relevés de comptes personnels (cass. soc. 10 avril 2013, n°12-15259 D).

En l'espèce Madame É \_\_\_\_\_ reproche à son employeur de lui avoir retiré 2h00 de travail effectif sur son bulletin de paie de mai 2021 concernant la journée du 1er mai et d'avoir déclarées des absences injustifiées sur le bulletin de paie de septembre 2021.

Au soutien de ses prétentions la salariée verse aux débats le bulletin de paie de mai et de septembre 2021 (pièce n°7 et n°9 de la demanderesse).

En l'espèce le Conseil constate que sur le bulletin de paie de mai 2021, 2h00 de travail a été non payé, alors que son relevé d'heure affiche 5h00 de travail effectif.

En l'espèce le Conseil avait précédemment constaté que la salariée avait travaillé 62 h00 au cours du mois de septembre 2021 et constate que 4 jours d'absences non rémunérées ont été retirées sur le de septembre 2021.

Alors que le relevé d'heure de travail affiche aucune mention d'absence pour les jours indiqués sur le bulletin de paie.

En l'espèce le Conseil dit que l'employeur a été absent pendant toute la durée de procédure et qu'il ne ramène pas la preuve qu'il a payé les salaires.

En conséquence le Conseil alloue à Madame É \_\_\_\_\_ la somme de 1.000,00 € à titre des dommages et intérêts pour les manquements en matière de rémunération.

## SUR LE NON PAIEMENT DES HEURES NON MAJOREES

### Sur les heures complémentaires

Pendant la durée de la relation contractuelle Madame É[ ] a été amenée à effectuer des heures complémentaires à la demande son employeur.

En l'espèce le Conseil constate que sur le relevé d'heures de travail, Madame É[ ] a accompli de manière récurrente des dépassements d'heures par rapport aux termes du contrat.

En l'espèce Madame É[ ] reproche à son employeur de l'avoir privée de salaire en violant la majoration applicable en matière de majoration de salaire conformément aux articles L.3123-8 ; L.3123-21et 3123-29 du Code du travail.

En conséquence le Conseil dit que la SARL TOP COURSE NORD a été absente pendant toute la durée de procédure et qu'il ne ramène pas la preuve qu'elle a payé la majoration des heures complémentaires réalisée par Madame É[ ]

### Sur la journée du 1er mai 2021

Madame É[ ] reproche à son employeur d'avoir violé l'article L.3133-6 du Code du travail en ne payant pas la double rémunération qu'elle a droit en raison du travail accompli le 1er mai 2021.

En l'espèce le Conseil constate que sur le bulletin de paie de mai 2021, l'employeur ne fait pas mention de cette double rémunération.

En conséquence le Conseil dit que la SARL TOP COURSE NORD a été absente pendant toute la durée de procédure et qu'elle ne ramène pas la preuve qu'elle a payé la majoration de 100% relatif à la journée de travail de la salariée le 1er mai 2021.

En l'espèce le Conseil donne acte à Madame É[ ] en ce qu'elle ne réclame pas le rappel de salaire relatif a la majoration du fait que le contrat de travail à temps partiel a été requalifié en temps complet.

En l'espèce le Conseil reçoit la demande de dommages et intérêts pour non-paiement des heures majorées ; la déclare bien fondée, y fait droit.

En conséquence le Conseil alloue à Madame É[ ] la somme de 500,00 € à titre des dommages et intérêts pour non-paiement des heures majorées.

## SUR LE RETARD DU PAIEMENT DES SALAIRES

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.

Selon les circonstances, un retard dans le paiement du salaire peut justifier ou pas une prise d'acte de la rupture\* du contrat de travail. Par exemple, un paiement tardif du salaire, à plusieurs reprises, sur une période de 5 mois, peut justifier une prise d'acte (cass. soc. 30 mai 2018, n° 16-28127 D).

Tout retard dans le versement du salaire est sanctionné pénalement (c. trav. art. R. 3246-1 à R. 3246-3).

En l'espèce Madame É[ ] réclame la somme de 1.000,00 € à titre des dommages et intérêts pour paiement tardif des salaires.

En l'espèce Madame É[ ] fait valoir que les salaires étaient virés très tardivement, jamais en fin de mois.

En l'espèce Madame É[ ] déclare que les salaires du mois de :

SALAIRES DU MOIS	DATE DU VIREMENT	SOMMES PAYES
Mai 2021	10/06/2021	405,70 €
Mai 2021 (2 <sup>ème</sup> partie)	15/06/2021	571,498 €
Juin 2021	12/07/2021	568,08 €
Juillet 2021	06/08/2021	599,12 €
Août 2021	09/09/2021	501,92 €
Août 2021 (2 <sup>ème</sup> partie)	21/09/2021	205,00 €
Septembre 2021	12/10/2021	505,32€
Octobre 2021	10/11/2021	725,59 €
Novembre 2021 (1 <sup>er</sup> partie)	09/12/2021	554,90 €
Novembre 2021(2 <sup>ème</sup> partie)	17/01/2022	20,96 €
Décembre 2021(1 <sup>er</sup> partie)	25/01/2022	211,59 €
Décembre 2021(2 <sup>ème</sup> partie)	04/02/2022	468,94 €
Janvier 2022		
Février 2022	02/03/2022	498,08 €

Au soutien de ses prétentions Madame É \_\_\_\_\_ verse aux débats ses relevés de compte qui attestent que la SARL TOP COURSE NORD versait les salaires de façon irrégulière pendant la durée de la relation contractuelle (pièce n°8 de la demanderesse).

Elle verse aussi aux débats des messages sur WhatsApp avec l'employeur pour réclamer ses salaires, que ce dernier n'a pas daigné répondre (pièce n°22 et n°23 de la demanderesse).

Ainsi qu'un autre message de son employeur qui confirme que le salaire de janvier 2022 ne sera pas payé avant le 14 février 2022 (pièce n°19 de la demanderesse).

Le salaire présente un caractère alimentaire évident car destiné à couvrir les besoins du salarié et de sa famille. Sa protection est donc une nécessité.

En l'espèce le Conseil déclare que le paiement tardif des salaires, peu importe les raisons est 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 le Conseil dit que la SARL TOP COURSE NORD n'a pas rempli ses obligations contractuelles en matière de versement régulier des salaires.

En conséquence le Conseil alloue à Madame É \_\_\_\_\_ la somme de 1.000,00 € à titre des dommages et intérêts pour paiement tardif des salaires.

### SUR LE NON-RESPECT DU REPOS HEBDOMADAIRE

Les salariés ont droit à un repos hebdomadaire d'une durée minimale de 24 h consécutives, accordé en principe le dimanche\* (c. trav. art. L. 3132-1 à L. 3132-3).

La privation du repos hebdomadaire génère pour les salariés un trouble dans leur vie personnelle et engendre des risques pour leur santé et leur sécurité. Cela caractérise un préjudice spécifique qui leur ouvre droit à des dommages-intérêts (cass. soc. 8 juin 2011, n° 09-67051, BC V n° 142).

Si l'employeur ne respecte pas le droit repos hebdomadaire, le salarié peut prendre acte de la rupture de son contrat de travail si cela rend impossible la continuité du contrat de travail. Cette prise d'acte de la rupture\* produit les effets d'un licenciement sans cause réelle et sérieuse (cass. soc. 7 octobre 2003, n° 01-44635 D).

L'employeur qui ne respecte pas les dispositions relatives au repos hebdomadaire encourt l'amende prévue pour les contraventions de la 5e classe. Il devra autant d'amendes pénales\* qu'il y a de salariés illégalement employés (c. trav. art. R. 3135-2).

En l'espèce Madame É. réclame la somme de 1.000,00 € à titre des dommages et intérêts pour non-respect du repos hebdomadaire.

Au soutien de ses prétentions Madame É. verse aux débats son relevé d'heure de travail où le Conseil constate que la salariée a travaillé du Lundi 26 juillet au samedi 7 août 2021 et du lundi 23 août au 11 septembre 2021 sans repos.

En l'espèce le Conseil reçoit la demande de dommages et intérêts pour non-respect du repos hebdomadaire ; la déclare bien fondée, y fait droit.

En conséquence le Conseil alloue à Madame É. a somme de 1.000,00 € à titre des dommages et intérêts pour non-respect du repos hebdomadaire.

### SUR LES MANQUEMENTS EN MATIERE DE CONGES PAYES

Aux termes de l'article D.3141-5 du Code du travail : " La période de prise des congés payés est portée par l'employeur à la connaissance des salariés au moins deux mois avant l'ouverture de cette période ".

Aux termes de l'article D.3141-6 du Code du travail : " L'ordre des départs en congé est communiqué, par tout moyen, à chaque salarié un mois avant son départ ".

En l'espèce Madame É. réclame la somme de 1.000,00 € à titre des dommages et intérêts au titre des manquements en matière de congés payés.

En l'espèce Madame É. conteste la mise en congés payés imposées par son employeur du 22 au 30 novembre 2021, considérant que le délai de prévenance de 4 jours est inférieur à celui prévu par l'article D.3141-5 et D.3141-6 du Code du travail (pièce n°16 de la demanderesse).

En l'espèce Madame É. conteste les absences injustifiées mentionnées sur le bulletin de paie du mois de janvier 2022, alors qu'elle était en congés payés du 14 au 30 janvier 2022.

En l'espèce le Conseil constate que l'employeur n'ayant pas signé le formulaire de demande des congés payés de Madame É., la SARL TOP COURSE NORD s'est permise de remplacer la prise des congés en absence injustifiée, ce qui est illégal en l'espèce.

En l'espèce le Conseil dit la SARL TOP COURSE NORD n'a pas rempli ses obligations en matière de congés payés envers Madame É.

En l'espèce le Conseil reçoit la demande de dommages et intérêts pour manquement en matière de congés payés ; la déclare bien fondée, y fait droit.

En conséquence le Conseil alloue à Madame É. la somme de 1.000,00 € aux titres des manquements en matière de congés payés.

### SUR LE TRAVAIL DISSIMULE

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](http://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. crim. 20 janvier 2015, n° 14-80532, B. crim. n° 19).

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

Au soutien de ses prétentions Madame É [redacted] verse aux débats son relevé d'heure du planning et ses bulletins de paie.

En l'espèce le Conseil constate que sur les bulletins de paie de mai à décembre 2021 et de janvier à février 2022, les heures complémentaires réellement accomplies n'y figurent pas.

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 Madame É [redacted] a droit à 1.545,02 € x 6 mois = 9.270,12 €.

En conséquence le Conseil alloue à Madame É [redacted] la somme de 9.270,12 € de dommages et intérêts pour travail dissimulé.

### SUR LA REQUALIFICATION DE LA DEMISSION EN PRISE D'ACTE PRODUISANT LES EFFETS D'UN LICENCIEMENT SANS CAUSE REELLE ET SERIEUSE

Le salarié qui a initialement présenté sa démission peut demander aux juges de la requalifier en prise d'acte lorsqu'il estime avoir rompu son contrat du fait de manquements qu'il reproche à l'employeur. Deux cas de figure peuvent se présenter :

- La démission en raison de faits fautifs imputables à l'employeur ;
- La démission en apparence dénuée de reproches envers l'employeur.

Le salarié qui motive sa démission par l'attitude fautive de son employeur peut faire reconnaître en justice que sa démission est en réalité une prise d'acte de la rupture (cass. soc. 15 mars 2006, n° 03-45031, BC V n° 109). Reste ensuite aux juges à estimer si la prise d'acte est justifiée ou non. Si elle l'est, elle produit les effets d'un licenciement sans cause réelle et sérieuse (cass. soc. 30 octobre 2007, n° 06-43327, BC V n° 177). Dans le cas contraire, elle produit les effets d'une démission (cass. soc. 17 février 2010, n° 08-42490, BC V n° 45).

L'usage par le salarié du terme " démission " dans son courrier n'empêche pas une éventuelle requalification ultérieure en licenciement sans cause réelle et sérieuse (cass. soc. 8 janvier 2003, n° 01-40166 D).

En l'espèce Madame É [ ] reproche a son employeur les manquements suivants :

- le non-paiement du salaire ;
- le non-paiement des heures supplémentaires
- manquement aux règles relatives aux visites médicales obligatoires
- versement tardif du salaire ;
- non-respect du repos hebdomadaire

Au soutien de ses prétentions Madame É [ ] verse aux débats son planning de travail, ses bulletins de paie, le relevé de son compte bancaire et de nombreux messages échangés avec l'employeur.

En l'espèce le Conseil constate que la SARL TOP COURSE NORD a commis plusieurs irrégularités en matière de relation contractuelle, qualifiées de faute grave en matière de paiement irrégulier et tardif des salaires et non-paiement des heures supplémentaires non majorées.

En l'espèce le Conseil dit que les faits fautifs sont imputables à l'employeur, que la demande de requalification de la démission en prise d'acte est recevable.

En conséquence le Conseil requalifie la démission de Madame É [ ] en prise d'acte qui produit les effets d'un licenciement sans cause réelle et sérieuse.

#### SUR LES CONSEQUENCES INDEMNITAIRES

##### Sur l'indemnité pour licenciement sans cause réelle et sérieuse

Le Conseil ayant déclaré que la démission de Madame É [ ] est requalifiée en prise d'acte qui produit les effets d'un licenciement sans cause réelle et sérieuse.

En l'espèce Madame É [ ] avait une ancienneté de 9 mois.

En l'espèce le Conseil ayant fixé le salaire de référence à 1.545,02 €.

En l'espèce la SARL TOP COURSE NORD compte plus de 50 salariés.

En application du barème Macron Madame É [ ] a droit à 1 mois de salaire brut.

En l'espèce le Conseil fait droit à Madame É [ ] de 1 mois de salaire brut, soit la somme de 1.545,02 €.

En conséquence le Conseil alloue à Madame É [ ] la somme de 1.545,02 €. au titre de l'indemnité sans cause réelle et sérieuse.

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

Le Conseil ayant déclaré que la démission de Madame É [ ] est requalifiée en prise d'acte qui produit les effets d'un licenciement sans cause réelle et sérieuse.

La rupture du contrat décidée par l'employeur est un licenciement (cass. soc. 13 décembre 2007, n° 06-44004, BC V n° 207). Le salarié a donc droit à l'indemnité de préavis.

Au terme de 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 ".

Madame É [ ] au jour de la rupture avait une ancienneté de 9 mois dans l'entreprise, et a donc droit à une indemnité de préavis égale à 1 mois de salaire.

En l'espèce le Conseil ayant fixé le salaire de référence à 1.545,02 €.

En l'espèce le Conseil constate que Madame É [ ] a droit à la somme de 1.545,02 €. au titre de l'indemnité de préavis.

En conséquence le Conseil alloue à Madame É [ ] la somme de 1.545,02 € au titre de l'indemnité de préavis et 154,50 € au titre des congés payés y afférents.

#### Sur l'indemnité légale de licenciement

Le Conseil ayant déclaré que la démission de Madame É [ ] est requalifiée en prise d'acte qui produit les effets d'un licenciement sans cause réelle et sérieuse.

Au terme de l'article L.1234-9 du code du travail " Le salarié titulaire d'un contrat de travail à durée indéterminée, licencié alors qu'il compte 8 mois d'ancienneté ininterrompus au service du même employeur, a droit, sauf en cas de faute grave, à une indemnité de licenciement.

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

En l'espèce Madame É [ ] au jour de la rupture avait une ancienneté de 9 mois et l'entreprise compte plus de 50 salariés.

En l'espèce le Conseil ayant fixé le salaire de référence à 1.545,02 €.

En l'espèce Madame É [ ] réclame la somme de 321,88 € au titre de l'indemnité légale de licenciement.

En conséquence le Conseil alloue à Madame É [ ] la somme de 321,88 € au titre de l'indemnité légale de licenciement.

#### SUR L'ABSENCE DE REPRESENTATION DU PERSONNEL

La mise en place d'un CSE est obligatoire dans les entreprises de 11 salariés et plus si cet effectif a été atteint pendant 12 mois consécutifs (c. trav. art. L. 1111-2, L. 1251-54 et L. 2311-2 ;

En l'absence de CSE, dès lors que les effectifs requis sont atteints, l'employeur doit engager tous les 4 ans le processus électoral en informant les salariés de l'organisation des élections et en invitant les syndicats à négocier le protocole d'accord préélectoral (c. trav. art. L. 2314-33 et L. 2314-34). En cas de renouvellement du mandat du CSE, l'employeur doit engager le processus électoral avant la fin des mandats.

L'employeur est tenu de déclencher le processus électoral en vue de l'élection du CSE dès lors que

-le seuil requis de 11 salariés est atteint ;

- les mandats des représentants du personnel arrivent à terme ;
- un syndicat ou un salarié en fait la demande en l'absence de CSE ;
- une unité économique et sociale (UES) a été reconnue entre des entreprises juridiquement distinctes ;
- les conditions d'une élection partielle sont remplies.

Pour ce faire, l'employeur doit informer les salariés de l'organisation des élections et inviter les syndicats à négocier le PAP.

L'employeur doit respecter ces deux obligations, qu'il s'agisse d'une première élection de CSE ou de son renouvellement (c. trav. art. L. 2314-4 et L. 2314-5).

En l'espèce le Conseil déclare que dès sa création la SARL TOP COURSE NORD et à ce jour l'effectif était supérieur à 50 salariés, attesté par les salariés lors de la plaidoirie du 17 février 2023.

En l'espèce par mail daté du 2 mars 2023 la SARL TOP COURSE NORD procède à l'élection du représentant du personnel en convoquant les salariés le vendredi 4 mars 2023 à 10H00 afin de nommer ce représentant, en la personne de Monsieur L

En l'espèce le Conseil déclare que pour les besoins de la cause la SARL TOP COURSE NORD a violé les textes susvisés en matière de procédure de mise en place d'un CSE au sein de la structure.

L'employeur qui omet de prendre l'initiative des élections, en méconnaissance de ses obligations légales, commet un délit d'entrave sanctionné par un an d'emprisonnement et 7500 € d'amende (c. trav. art. L. 2317-1).

L'employeur engage sa responsabilité civile.

Un syndicat peut demander des dommages et intérêts s'il prouve l'existence et l'étendue d'un préjudice susceptible d'être réparé (cass. soc. 7 mai 2002, n° 00-60282, BC V n° 149 ; cass. soc. 22 juin 2005, n° 04-60396 D).

Tout salarié peut également demander réparation dès lors que l'employeur n'est pas en mesure de fournir un procès-verbal de carence (cass. soc. 17 octobre 2018, n° 17-14392 FSPB ; cass. soc. 8 janvier 2020, n° 18-20591 D). Pour obtenir réparation, le salarié n'a pas à justifier d'un préjudice. En effet, l'employeur qui néglige de mettre en place les institutions représentatives commet une faute qui cause nécessairement un préjudice au salarié, tenant à la privation d'une possibilité de représentation et de défense de ses intérêts (cass. soc. 17 mai 2011, n° 10-12852, BC V n° 108 ; cass. soc. 15 mai 2019, n° 17-22224 D).

En l'espèce Madame É fait valoir que son employeur a failli à ses obligations en matière d'organisation des élections professionnelle et s'estime lésé dans la défense de ses droits.

Qu'à ce titre il réclame des dommages et intérêts pour des manquements à ses obligations en matière de représentation du personnel.

Qu'en effet la liquidation judiciaire a causé un préjudice à Madame É du fait que si le CSE avait été mise en place, l'employeur devait consulter le CSE composé de 5 titulaires et 5 suppléants et non d'1 élu, qu'il pouvait faire appel à un expert-comptable

En l'espèce la demande de dommages et intérêts au titre du manquement à ses obligations en matière de représentation du personnel est recevable.

En conséquence le Conseil alloue à Madame É la somme de 1.000,00 € au titre du manquement à ses obligations en matière de représentation du personnel.

### SUR L'UTILISATION DES OUTILS PERSONNELS DU SALARIE

Par " matériel ", il faut entendre tous les outils, équipements et moyens que l'entreprise va mettre à la disposition de ses salariés pour les besoins de leurs missions. Ce matériel pourra aussi bien être un téléphone portable, un ordinateur, des équipements de protection (EPI), de l'outillage ou des vêtements particuliers et bien sûr un véhicule.

En l'espèce Madame É [redacted] a été embauchée par la SARL TOP COURSE NORD en qualité de livreur.

Pour les besoins de l'entreprise Madame É [redacted] utilisait son véhicule personnel pour effectuer les livraisons et en contrepartie l'employeur versait des indemnités kilométriques incluant les dépenses suivantes : carburants, huile, usure des pneus.

En l'espèce Madame É [redacted] fait valoir qu'elle utilisait son téléphone personnel pour exécuter son travail, c'est à ce titre qu'elle réclame des dommages et intérêts pour des manquements à ses obligations de fourniture de matériel en l'occurrence un téléphone professionnel.

au regard de la diversité des entreprises, il n'y a pas de liste des équipements que l'employeur doit impérativement fournir à ses salariés. Il faut donc apprécier la question au regard de 2 formes d'obligations qu'ils ont :

la première : c'est à l'entreprise de fournir les moyens nécessaires pour exercer la mission

la seconde : l'entreprise est responsable de la santé et de la sécurité de son personnel.

A partir de ce postulat, c'est donc à l'employeur que revient la tâche d'apprécier ce qu'il estime être nécessaire et indispensable pour l'exercice du métier.

Qu'en l'espèce l'activité principale de la SARL TOP COURSE NORD était de fournir les moyens humains, à savoir Madame É [redacted] qui devait utiliser l'application PLEASE sur son téléphone personnel pour prendre les commandes et de les livrer aux clients en utilisant le GPS dont l'abonnement du salarié n'a pas l'objet d'un remboursement quelconque.

En l'espèce le Conseil déclare que la SARL TOP COURSE NORD avait l'obligation de fournir un téléphone professionnel à Madame É [redacted] pour l'exercice de ses missions.

En l'espèce l'employeur étant absent pendant toute la durée de la procédure ne rapporte pas la preuve qu'il a fourni un téléphone professionnel à Madame É [redacted] dans le cadre de la relation contractuelle.

En conséquence le Conseil alloue à Madame É [redacted] la somme de 500,00 € à titre des dommages et intérêts pour manquement à son obligation de fourniture de matériel.

### 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 ".

Le Conseil ayant requalifié le contrat de travail à temps partiel de Madame É [redacted] en contrat de travail à temps complet.

Le Conseil ayant fixé le salaire de référence pour une rémunération mensuelle brute à 1.545,02 €.

Ordonne de rectifier l'ensemble des bulletins de paie et des documents de fin de contrat conformément au jugement présent 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'ARTICLE 700 DU CODE DE PROCEDURE CIVILE

Vu l'article 700 du Code de Procédure Civile

Attendu qu'un Conseil de Prud'hommes, par une argumentation non dénuée d'intérêt, le soutenait après avoir relevé que " pour que les droits du salarié soient reconnus, il a dû engager une procédure prud'homale et que des frais relatifs à celle-ci sont bien liés à la rupture du contrat ".

Attendu que la Cour de Cassation stoppe nette une telle analyse, en précisant que les frais admis au titre de l'article 700 représentent des sommes " nées d'une procédure judiciaire et ne sont pas dues en exécution du contrat de travail ". L'AGS ne peut donc être condamnée à garantir de tels frais (Cass. Soc., 2 mars 1999, no 97-40.044).

En l'espèce la SARL TOP COURSE NORD a été liquidée.

En l'espèce l'AGS ne garantit pas les frais irrépétibles.

En conséquence le Conseil déboute Madame É [ ] de ce chef de demande.

### SUR LES DEPENS

Vu l'article 695 du Code de Procédure Civile

Les dépens qui sont nés d'une procédure judiciaire, ne sont pas une créance résultant du contrat de travail.

En l'espèce la SARL TOP COURSE NORD a été liquidée.

En conséquence l'AGS ne garantit pas les dépens.

### **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.

**REQUALIFIE** le contrat de travail en temps partiel de Madame É [ ] en contrat de travail à temps plein.

**REQUALIFIE** la démission de Madame É [ ] en prise d'acte aux torts de l'employeur.

**DIT** que la prise d'acte aux torts de l'employeur produit les effets d'un licenciement sans cause réelle et sérieuse.

**FIXE** la créance de Madame É [ ] aux sommes de :

10.413,09 € brut de rappel de salaire au titre de la requalification en contrat à temps complet et 1.041,31 € de congés payés afférents

1.000,00 € brut de dommages et intérêts au titre des manquements en matière de rémunération

500,00 € brut de dommages et intérêts pour non-paiement des heures majorées

1.000,00 € brut de dommages et intérêts au titre du versement tardif de la paie

1.000,00 € brut de dommages et intérêts au titre du non-respect du repos hebdomadaire  
1.000,00 € brut de dommages et intérêts au titre des manquements en matière de congés payés  
9.270,12 € de dommages et intérêts pour travail dissimulé  
1.545,02 € d'indemnité pour licenciement sans cause réelle et sérieuse  
1.545,02 € d'indemnité compensatrice de préavis et 150,50 € de congés payés afférents  
321,88 € d'indemnité compensatrice de préavis et 32,19 € de congés payés afférents  
1.000,00 € brut de dommages et intérêts au titre des manquements de l'employeur à ses obligations en matière de représentation du personnel  
500,00 € de dommages et intérêts pour manquement à son obligation de fourniture du matériel

**DEBOUTE** Madame É [redacted] du surplus de ses demandes.

**ORDONNE** l'exécution provisoire.

**ORDONNE** l'inscription de ces créances sur l'état des créances de la SARL TOP COURSE NORD.

**ORDONNE** la SELAS EGIDE ès qualité mandataire liquidateur d'inscrire les sommes dues à Madame É [redacted] sur l'état des créances de la SARL TOP COURSE NORD en la personne de son représentant légal.

**ORDONNE** la SELAS EGIDE ès qualité mandataire liquidateur de la SARL TOP COURSE NORD à remettre à Madame É [redacted] l'ensemble des bulletins de paie et des documents de fin de contrat conforme au jugement à compter du huitième jour de la mise à disposition présent jugement, sous astreinte de 50,00 € par jour de retard pour l'ensemble des documents.

**ORDONNE** à l'AGS de garantir les fonds et dit que les sommes sollicitées lui seront opposables à L'AGS-DEPARTEMENT DE LA REUNION en qualité de gestionnaire de L'AGS dans les limites de sa garantie légale prévue aux articles L.3253-6 du Code du Travail et les plafonds prévus aux articles L.3253-17 et D.3253-5 du Code du Travail.

**Dit** que les dépens seront supportés par la liquidation judiciaire

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

LE GREFFIER



LE PRÉSIDENT



Copie certifiée conforme à la minute



