

**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

Mis à disposition le **31 Mai 2024**,

N° RG F 22/00218 - N° Portalis
DC27-X-B7G-BH6E

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.

SECTION Commerce

AFFAIRE

K

contre

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

Madame K

(bénéficie d'une aide juridictionnelle Totale numéro
du 28/04/2022 accordée par le bureau d'aide
juridictionnelle de SAINT DENIS)
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

MINUTE n° 24/108

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

NOTIFIE LE : 01/06/24
à
Sarl TOP COURSE - PLEASE
11° Ste Phane HOAREAU
AGS - Ste Phane HOAREAU
11° CHASSEVENT

FORMULE EXÉCUTOIRE
délivrée le : 01/06/24
à
Mme P

Appel ou pourvoi

n° _____
du _____
par demandeur ou défendeur

Arrêt n° _____
du _____

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 K [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^{er} 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 K [redacted] a saisi le Conseil de Prud'hommes de Saint-Denis pour requalifier sa démission en prise d'acte aux torts de l'employeur dirigé 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 K [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 conciliés 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 K [redacted] assistée par LA SARL LC avocat pris en la personne de Maître Laetitia CHASSEVENT, demande au Conseil de Prud'hommes de Saint-Denis de :

À titre principal

Fixer le salaire de référence de Madame K [redacted] à 1.660,36 €
Juger que la SAS PLEASE REUNION et la SARL TOP COURSE NORD sont Co-employeur de Madame K [redacted]
Juger que la prise d'acte de Madame K [redacted] doit être requalifiée en 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 K [redacted] les sommes suivantes

1.000,00 € de dommages et intérêts au titre du versement tardif de la paie ;
384,25 € net de rappel de salaire sur décembre 2021 ;
477,08 € brut de rappel de salaire sur juillet 2021 ;

500,00 € de dommages et intérêts pour manquement à son obligation de fourniture du matériel ;
3.000,00 € de dommages et intérêts au titre du non-paiement des heures supplémentaires
1.660,36 € de dommages et intérêts pour licenciement sans cause réelle et sérieuse ;
1.660,36 € d'indemnité compensatrice de préavis et 166,03 € de congés payés sur préavis
1.000,00 € brut de dommages et intérêts au titre du manquement de l'employeur à ses obligations en matière de représentation du personnel ;
9.962,16 € de dommages et intérêts pour travail dissimulé ;
1.000,00 € de dommages et intérêts pour manquement à l'obligation en matière de visite d'information et de prévention ;
779,67 € net au titre de solde de tout compte ;
500,00 € de dommages et intérêts pour manquement à son obligation du versement du solde de tout compte ;
500,00 € de dommages et intérêts pour manquement aux obligations en matière de mutuelle et pour manquement à son obligation d'information du salarié sur ses droits à portabilité
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 K

Les relevés de temps de travail là concernant sur l'application PLEASE

Le suivie 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 les 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 K les sommes suivantes :

1.000,00 € de dommages et intérêts au titre du versement tardif de la paie ;
384,25 € net de rappel de salaire sur décembre 2021 ;
477,08 € brut de rappel de salaire sur juillet 2021 ;
500,00 € de dommages et intérêts pour manquement à son obligation de fourniture du matériel ;
3.000,00 € de dommages et intérêts au titre du non-paiement des heures supplémentaires ;
1.660,36 € de dommages et intérêts pour licenciement sans cause réelle et sérieuse ;
1.660,36 € d'indemnité compensatrice de préavis et 166,03 € de congés payés sur préavis ;
1.000,00 € brut de dommages et intérêts au titre du manquement de l'employeur à ses obligations en matière de représentation du personnel ;
9.962,16 € de dommages et intérêts pour travail dissimulé ;
1.000,00 € de dommages et intérêts pour manquement à l'obligation en matière de visite d'information et de prévention ;
779,67 € net au titre de solde de tout compte ;
500,00 € de dommages et intérêts pour manquement à son obligation du versement du solde de tout compte ;
500,00 € de dommages et intérêts pour manquement aux obligations en matière de mutuelle et pour manquement à son obligation d'information du salarié sur ses droits à portabilité
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 les 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, fins 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, prorogée jusqu'au 31 mai 2024

EXPOSES DES FAITS

Madame K [redacted] a été embauchée par la SARL TOP COURSE NORD par contrat à durée indéterminée le 08 juillet 2021 en qualité de livreur moyennant un salaire brut mensuel de 1.660,10 € pour 156 heures mensuelles de travail effectif.

En date du 8 février 2022 Madame K: [redacted] prend acte de la rupture de son contrat de travail pour des manquements contractuels de la part de son employeur en matière de retard et de paiement des salaires et du non-paiement des heures supplémentaires.

Madame K [redacted] compte une ancienneté de 7 mois.

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

PRETENTIONS DE LA DEMANDERESSE

Qu'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 créé 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 était créée et dirigée par Monsieur J [redacted].

Dans le travail de tous les jours Madame K [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 K: [redacted] précise que La SAS PLEASE REUNION et la SARL TOP COURSE NORD avait 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 (Livres), qui avait en charge les interventions ;

Madame K: [redacted] explique :

Que dès la fin du mois d'octobre 2021 Madame K [redacted] constatait que son salaire était

payé avec du retard.

Qu'en date du 17 décembre 2021 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.

Qu'en date du 20 janvier 2022, elle réclame son salaire de décembre 2021, payé que partiellement

Qu'en date du 27 janvier 2022, elle réitère sa demande de paiement de salaire à son employeur.

Qu'en date du 11 février 2022 son employeur confirme qu'il a des difficultés de paiement des salaires.

Qu'en date du 25 février 2022 Madame K [REDACTED] reçoit ses documents de fin de contrat par Email, qu'elle a refusé de signer, aux motifs que son employeur aurait effectué un virement bancaire en sa faveur correspondant aux salaires impayés.

Qu'enfin l'employeur informe Madame K [REDACTED] que tout sera fait concernant les documents de fin de contrat et le versement du reçu pour solde de tout compte.

C'est dans ce contexte que Madame K [REDACTED] demande au Conseil de Prud'hommes de Saint Denis de prononcer que sa prise d'acte aux torts de l'employeur produit les effets d'un licenciement sans cause réelle et sérieuse 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 représentée par Maître Stéphane HOARAU es 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 es 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 datée du 07 juillet 2020 et réceptionnée 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 K [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 K [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 K. [] verse aux débats les attestations de virement de la société la SARL TOP COURSE NORD.

Qu'en l'espèce Madame K. [] 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 indiquent que l'unique employeur de Madame Karine PERFILLON 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 PRISE D'ACTE

La prise d'acte de la rupture du contrat par le salarié est le fait, pour ce dernier, d'annoncer à son employeur qu'il quitte l'entreprise en " prenant acte de la rupture de son contrat ". Le salarié impute à l'employeur la charge de cette rupture, en motivant le plus souvent son acte par le non-respect des obligations contractuelles.

Depuis un arrêt du 30 mars 2010, la Cour de cassation exigeait que les manquements reprochés à l'employeur fassent obstacle à la poursuite du contrat de travail (Cass. soc., 30 mars 2010, n° 08-44.236, n° 686 FS - P + B).

En l'espèce Madame K. [] reproche à son employeur de payer les salaires épisodiquement.

En effet une première partie du salaire du mois d'octobre a été viré le 09 novembre 2021, soit 1.255,04 €, la seconde le 24 novembre 2021 concernant les frais de carburant, soit 437,75 € (pièce n°6 de la demanderesse).

Qu'elle est toujours en attente du paiement de ses frais kilométriques (pièce n° 8 de la demanderesse).

En l'espèce l'employeur réitère à nouveau un deuxième retard de paiement concernant le salaire du mois de décembre 2021.

En effet une première partie du salaire du mois décembre a été viré le 24 janvier 2022, soit 711,03 €, la seconde le 04 février 2022, soit 532,92 € et qu'à ce jour le reliquat du salaire susmentionné n'est toujours pas payé, soit 384,25 € (pièce n°15 et n° 16) de la demanderesse).

En l'espèce le Conseil prend acte en date du 11 février 2022 l'employeur confirme qu'il a du retard dans le paiement du salaire.

En l'espèce le Conseil constate que par deux courriers émanant de la salariée, cette dernière lui réclame la régularisation des salaires du mois de décembre et de juillet 2021, que l'employeur a réalisé partiellement mais pas en totalité.

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 l'espèce le Conseil déclare que le paiement des salaires non payés ou payés partiellement et versés en retard caractérise un manquement suffisamment grave pour justifier la prise d'acte.

En l'espèce le Conseil dit que la prise d'acte de la rupture du contrat de travail de Madame K. [] est justifiée.

En conséquence le Conseil dit que la prise d'acte de la rupture du contrat de travail de Madame K. [] aux torts de l'employeur produit les effets d'un licenciement sans cause réelle et sérieuse.

SUR LE NON-VERSEMENT ET LE VERSEMENT TARDIF 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)

Le Conseil ayant déclaré que la prise d'acte de la rupture du contrat de travail de Madame K [redacted] aux torts de l'employeur est caractérisée et qu'elle produit les effets d'un licenciement sans cause réelle et sérieuse.

Le Conseil dit que la demande de rappel de salaire et les dommages et intérêts pour salaires non payés ou payés partiellement et versés en retard; la déclare bien fondé, y fait droit.

En conséquence le Conseil le Conseil alloue à Madame K [redacted] la somme de rappel de salaire suivant :

384,25 € net de rappel de salaire sur le mois de décembre 2021 ;
477,08 € brut de rappel de salaire sur le mois de juillet 2021.

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 le Conseil alloue à Madame K [redacted] la somme de dommages et intérêts suivant :

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

SUR LE NON PAIEMENT DES HEURES SUPPLEMENTAIRES

Les heures supplémentaires sont des heures de travail accomplies au-delà de la durée légale du travail ou de la durée considérée comme équivalente (c. trav. art. L. 3121-28).

Les heures supplémentaires sont effectuées à la demande de l'employeur (cass. soc. 31 mars 1998, moyen non publié, nos 96-41878 et 96-44100, BC V n° 184 ; cass. soc. 24 février 2004, n° 01-46190 D).

Cette demande peut parfois être implicite. C'est le cas lorsque l'employeur a tacitement admis la réalisation des heures supplémentaires (cass. soc. 20 mars 1980, n° 78-40979, BC V n° 279 ; cass. soc. 8 juin 2016, n° 15-16423 D ; cass. soc. 28 septembre 2022, n° 21-13496 D).

En cas de litige relatif à l'existence ou au nombre d'heures de travail effectuées, la charge de la preuve de la réalisation des heures de travail est partagée entre l'employeur et le salarié.

Le salarié n'a pas à prouver la réalisation des heures non rémunérées qu'il considère avoir travaillées (cass. soc. 24 mars 2004, n° 02-40426 D). Il doit présenter des éléments pour étayer sa demande, ceux-ci devant être " suffisamment précis quant aux heures non rémunérées qu'il prétend avoir accomplies " (cass. soc. 31 mai 2006, n° 04-47376, BC V n° 200 ; cass. soc. 18 mars 2020,

n° 18-10919 FPPBRI ; cass. soc. 24 novembre 2010, n° 09-40928, BC V n° 266 ; cass. soc. 14 septembre 2022, n° 20-22499 D).

En l'espèce le Conseil dit que Madame K ne fournis aucun élément pour étayer sa demande.

En conséquence le Conseil déboute Madame K de ce chef de demande.

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 K a été embauchée par la SARL TOP COURSE NORD en qualité de livreur.

Pour les besoins de l'entreprise Madame K 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 K 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 K 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 fait 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 K 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 K dans le cadre de la relation contractuelle.

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

SUR LES CONSEQUENCES INDEMNITAIRES DE LA PRISE D'ACTE

Le Conseil ayant déclaré que la prise d'acte de la rupture du contrat de travail de Madame K aux torts de l'employeur est caractérisée et qu'elle produit les effets d'un licenciement sans cause réelle et sérieuse.

Le Conseil fixe le salaire brute mensuelle à 1.660,36 €.

Le Conseil déclare que Madame K a droit aux paiements des indemnités

suivants :

L'indemnité pour licenciement sans cause réelle et sérieuse ;

L'indemnité compensatrice de préavis et les congés payés y afférents.

Sur l'indemnité pour licenciement sans cause réelle et sérieuse

Le Conseil ayant déclaré que la prise d'acte de la rupture du contrat de travail de Madame K [redacted] aux torts de l'employeur est caractérisée et qu'elle produit les effets d'un licenciement sans cause réelle et sérieuse.

En l'espèce Madame K [redacted] avait une ancienneté de de 7 mois.

En l'espèce le Conseil a fixé le salaire brut mensuelle a 1.660,36 €.

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

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

En l'espèce le Conseil fait droit à Madame K [redacted] de 1 mois de salaire brut, soit la somme de 1.660,36 €.

En conséquence le Conseil alloue à Madame K [redacted] la somme de 1.660,36 € au titre de l'indemnité sans cause réel et sérieuse.

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

Le Conseil ayant déclaré que la prise d'acte de la rupture du contrat de travail de Madame K [redacted] aux torts de l'employeur est caractérisée et qu'elle 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 K [redacted] au jour de la rupture avait uné ancienneté de 7 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 1.660,36 €.

En conséquence le Conseil alloue à Madame K [redacted] la somme de 1.660,36 € au titre de l'indemnité de préavis et 166,03 € au titre des congés payés y afférents.

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 7?500 € 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 K fait valoir que son employeur a failli à ses obligations en matière d'organisation des élections professionnelles et s'estime lésés dans la défense de ses droits.

Qu'à ce titre elle 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 K 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 K [redacted] la somme de 1.000,00 € au titre du manquement à ses obligations en matière de représentation du personnel.

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).

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

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

-de certaines formalités telle que la déclaration préalable à l'embauche* (cass. civ. 2e ch., 10 octobre 2013, n° 12-26123, BC II n° 188 ; cass. civ., 2e ch., 21 septembre 2017, n° 16-22307 D), la remise des bulletins de paie avec mention du nombre d'heures de travail réellement accomplies ;

-des déclarations relatives aux salaires ou aux cotisations sociales auprès des organismes de recouvrement des contributions et cotisations sociales ou de l'administration fiscale.

La dissimulation peut n'être que partielle, notamment lorsque figure sur le bulletin de paie un nombre d'heures de travail inférieur à celui réellement effectué.

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

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

Le Conseil ayant déclaré que la prise d'acte de la rupture du contrat de travail de Madame K [redacted] aux torts de l'employeur est caractérisée et qu'elle produit les effets d'un licenciement sans cause réelle et sérieuse.

Le Conseil ayant déclaré que la SARL TOP COURSE NORD n'a pas rempli ses obligations contractuelles en matière de versement régulier des salaires

En l'espèce le Conseil dit que toutes les heures non payées ne figurent pas au bulletin de paie de la salariée.

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).

Le Conseil ayant fixé le salaire brut mensuelle à 1.660,36 €.

En l'espèce Madame K [redacted] a droit à $1.660,36 \times 6 = 9.962,16$ €.

En conséquence le Conseil alloue à Madame K. la somme de 9.962,16 € de dommages et intérêts pour travail dissimulé.

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

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

L'absence, à l'embauche, d'une VIP ou d'un examen médical d'aptitude cause nécessairement un préjudice au salarié. Celui qui en est privé peut réclamer des dommages-intérêts. Le défaut de visite d'information et de prévention obligatoire ou d'examen peut justifier également une prise d'acte de la rupture de son contrat par le salarié.

En l'espèce Madame K. fait valoir qu'elle n'a pas bénéficié de la visite d'information et de prévention obligatoire suivant les 3 mois depuis son embauche soit à compter du 8 octobre 2021.

En l'espèce le Conseil déclare que la SARL TOP COURSE NORD ne rapporte aucune preuve de la visite d'information et de prévention obligatoire concernant Madame K.

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

En conséquence le Conseil alloue à Madame K. la somme de 1.000,00 € de dommages et intérêts pour défaut de visite d'information et de prévention obligatoire.

SUR LE VERSEMENT TARDIF DU SOLDE DE TOUT COMPTE

L'employeur doit délivrer un reçu pour solde de tout compte à l'occasion de toute rupture d'un contrat de travail (c. trav. art. L. 1234-20).

Il est établi en double exemplaire avec mention faite sur le reçu qu'un exemplaire a été remis au salarié (c. trav. art. D. 1234-7 ; circ. DGT 2009-5 du 17 mars 2009, BOTR 2009/4).

Le reçu pour solde de tout compte inventorie les sommes versées au salarié lors de la rupture du contrat de travail.

Le document ne peut pas seulement indiquer une somme globale et, par exemple, renvoyer pour le détail au dernier bulletin de paie. À défaut, le reçu n'a pas d'effet libératoire pour l'employeur au terme du délai de 6 mois (voir § 14-20) (cass. soc. 14 février 2018, n° 16-16617, BC V n° 21). Un salarié qui signe un reçu pour solde de tout compte partiellement détaillé peut ensuite demander en justice des sommes non mentionnées (cass. soc. 18 décembre 2013, n° 12-24985, BC V n° 310).

Le reçu pour solde de tout compte doit être remis après la rupture ou l'expiration du contrat.

Le reçu peut être délivré le jour du départ de l'entreprise en cas de dispense de préavis (cass. soc. 17 janvier 1996, n° 92-42734).

Le salarié peut réclamer des dommages et intérêts en raison de la remise tardive ou de la non remise du reçu pour solde de tout compte, à condition de prouver le préjudice subi de ce fait (cass. soc. 13 avril 2016, n° 14-28293, BC V n° 72).

En l'espèce Madame K. revendique que son employeur ne lui pas donné le reçu pour solde de tout compte, ainsi que les sommes qui sont mentionnées.

Au soutien de ses prétentions Madame K. verse aux débats une série de messages émanant de son employeur en précisant qu'il ne peut pas donner une date de remise du solde de tout compte (pièce n°29 de la demanderesse).

En l'espèce le Conseil dit que compte tenu des manquements de l'employeur relatif en matière de

paiement des salaires, Madame K [redacted] n'a pas reçu les sommes indiquées sur le reçu pour solde de tout compte, qu'il convient de réparer.

En conséquence le Conseil alloue à Madame K [redacted] la somme de 779,67 € de dommages et intérêts pour manquement à son obligation du versement du solde de tout compte

SUR LE RETARD D'INDEMNISATION AU CHÔMAGE

Le Conseil ayant déclaré que Madame K [redacted] n'a pas reçu les sommes indiquées sur le reçu pour solde de tout compte.

En l'espèce le contrat de Madame K [redacted] a pris fin en date du 20 février 2022.

L'attestation Pôle Emploi est datée du 20 février 2022.

En l'espèce le Conseil déclare que Madame K [redacted] n'a pas bénéficié de la prise en charge dès son inscription à l'assurance chômage.

En l'espèce le Conseil dit que compte tenu des manquements de l'employeur relatif en matière de paiement des salaires, le préjudice qu'à subi Madame K [redacted] est caractérisé, qu'il convient de réparer par l'octroi de dommages et intérêts.

En conséquence le Conseil alloue à Madame K [redacted] la somme de 500,00 € de dommages et intérêts pour manquement à son obligation du versement du solde de tout compte

SUR LE NON-RESPECT DES DROITS A LA PORTABILITE

Madame K [redacted] fait grief à l'employeur qu'il n'a pas reçu la notice d'information relative aux conditions d'applications de la portabilité lors de la rupture du contrat de travail.

En l'espèce l'article 14 de l'Accord National Interprofessionnel sur la Modernité du Travail du 11 janvier 2008 relatif au défaut d'information sur la portabilité, ne mentionne aucune obligation spécifique d'information n'incombant à l'employeur.

En outre l'article 1er de l'avenant n° 3 du 18 mai 2009 à l'Accord National Interprofessionnel du 11 janvier 2008 sur la Modernisation du Marché du Travail est venu modifier l'article 14 de cet accord, qui prévoit que l'employeur est tenu de satisfaire à son obligation d'informer le salarié en remettant à ce dernier une notice d'information qui, fournie par l'organisme assureur, mentionne les conditions d'application de la portabilité de ses droits (" La notice d'information, prévue par les textes en vigueur, fournie par l'organisme assureur, et remise au salarié par l'employeur, mentionnera les conditions d'application de la portabilité? ")-(Cass. Soc. du 20 novembre 2013, n°12-21.999).

En l'espèce le Conseil déclare qu'en l'absence d'une contestation sérieuse la SARL TOP COURSE NORD ne rapporte aucune preuve de remise de la notice d'information relatif aux conditions d'applications de la portabilité.

En l'espèce Madame K [redacted] est en droit de demander des dommages-intérêts pour défaut de remise de la notice d'information relatif aux conditions d'applications de la portabilité.

En conséquence le Conseil alloue à Madame K [redacted] la somme de 500,00 € de dommages et intérêts pour manquement à son obligation d'information du salarié sur ses droits à portabilité.

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 déclaré que la prise d'acte de la rupture du contrat de travail de Madame K [redacted] aux torts de l'employeur est caractérisée et qu'elle produit les effets d'un licenciement sans cause réelle et sérieuse.

Le Conseil ayant fixé le salaire brut mensuelle à 1.660,36 €.

Ordonne de rectifier l'ensemble des bulletins de paie et des documents de fin de contrat conformément au jugement présent sous astreinte de 20,00 € 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 K [redacted] 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.

DIT que les manquements la SARL TOP COURSE NORD sont suffisamment graves pour justifier la prise d'acte.

DIT que la prise d'acte de la rupture du contrat de travail de Madame K [redacted] aux torts de l'employeur produit les effets d'un licenciement sans cause réelle et sérieuse

FIXE la créance de Madame K [redacted] aux sommes de :

- 1.000,00 € de dommages et intérêts au titre du versement tardif de la paie ;
- 384,25 € net de rappel de salaire sur décembre 2021 ;
- 477,08 € brut de rappel de salaire sur juillet 2021 ;
- 500,00 € de dommages et intérêts pour manquement à son obligation de fourniture du matériel ;
- 1.660,36 € de dommages et intérêts pour licenciement sans cause réelle et sérieuse ;
- 1.660,36 € d'indemnité compensatrice de préavis et 166,03 € de congés payés sur préavis
- 1.000,00 € brut de dommages et intérêts au titre du manquement de l'employeur à ses obligations en matière de représentation du personnel ;
- 9.962,16 € de dommages et intérêts pour travail dissimulé ;
- 1.000,00 € de dommages et intérêts pour manquement à l'obligation en matière de visite d'information et de prévention ;
- 779,67 € net au titre de solde de tout compte ;
- 500,00 € de dommages et intérêts pour manquement à son obligation du versement du solde de tout compte ;
- 500,00 € de dommages et intérêts pour manquement aux obligations en matière de mutuelle et pour manquement à son obligation d'information du salarié sur ses droits à portabilité.

DEBOUTE Madame K [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 Karine PERFILLON 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 K [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 20,00 € 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 à 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



