

CONSEIL DE PRUD'HOMMES  
DE PARIS  
SERVICE DU DÉPARTAGE  
27, rue Louis Blanc  
75484 PARIS CEDEX 10  
Tél : 01.40.38.52.39

RÉPUBLIQUE FRANÇAISE  
AU NOM DU PEUPLE FRANÇAIS

**JUGEMENT**  
contradictoire et en premier ressort

COPIE EXECUTOIRE

ME

SECTION  
Encadrement chambre 1

N° RG F 18/07404 -  
N° Portalis 352I-X-B7C-JMGWW

N° de minute : D/BJ/2022/761Q

Prononcé par mise à disposition au greffe le 16 juin 2022 en  
présence de Madame Monya ELMIR, Greffière

Composition de la formation lors des débats :  
Madame Martine TIMSIT, Présidente Juge départiteur

assistée de Madame Monya ELMIR, Greffière

ENTRE

M. [REDACTED]

Représenté par M<sup>e</sup> Hugues CIRAY, avocat au barreau de  
PARIS substituant M<sup>e</sup> Dimitri MONFORTE, avocat au barreau  
de SEINE SAINT DENIS

Notification le :

Date de réception de l'A.R. :

DEMANDEUR

par le demandeur:

ET

par le défendeur :

S.A.S. [REDACTED]

Représentée par [REDACTED] avocat au barreau de  
PARIS

Expédition revêtue de la  
formule exécutoire

délivrée :

SELARL [REDACTED]  
prise en la personne de [REDACTED]  
Mandataire judiciaire de la S.A.S. [REDACTED]

le :

Représentée par [REDACTED] avocat au barreau de  
PARIS

à :

SELARL [REDACTED]  
prise en la personne de [REDACTED]  
administrateur judiciaire de la S.A.S. [REDACTED]

RECOURS n°

fait par :

Représentée par [REDACTED] avocat au barreau de  
PARIS

le :

DEFENDEURS

AGS CGEA IDF EST.  
164-174 RUE VICTOR HUGO  
92300 LEVALLOIS PERRET.

Représentée par [REDACTED] avocat au barreau de  
PARIS substituant [REDACTED] avocat au  
barreau de PARIS

PARTIE INTERVENANTE

### PROCÉDURE

- Saisine du Conseil : 02 octobre 2018
- Convocation de la partie défenderesse par lettre recommandée dont l'accusé réception a été retourné au greffe avec signature en date du 10 octobre 2018
- Audience de conciliation le 24 janvier 2019.
- Audience de jugement le 22 octobre 2019 avec renvoi au 01 juillet 2020 pour plaidoirie
- Partage de voix prononcé le 09 octobre 2020
- Débats à l'audience de départage du 17 mars 2022 à l'issue de laquelle les parties ont été avisées de la date et des modalités du prononcé au 10 juin 2022 prorogé au 16 juin 2022.

### DEMANDES PRÉSENTÉES AU DERNIER ETAT DE LA PROCÉDURE

#### *Chefs de la demande*

- Indemnité pour licenciement sans cause réelle et sérieuse ..... 21 963,36 €
- Rappel d'heures complémentaires (du 01 mai 2015 au 31 mai 2017) ..... 29 358,40 €
- Congés payés afférents ..... 2 935,84 €
- Indemnité forfaitaire pour travail dissimulé (L.8223-1CT) ..... 21 963,36 €
- Dommages et intérêts à titre de contrepartie relative à ses temps de déplacement au cours de la relation contractuelle ..... 10 000,00 €
- Remise de l'attestation d'employeur destinée au Pôle Emploi d'un certificat de travail et d'un bulletin de salaire conformes à la décision à intervenir
- Intérêts au taux légal à compter de la convocation de la société à comparaître devant le bureau de conciliation et d'orientation à titre de réparation complémentaire, en application des dispositions de l'article 1231-7 du Code Civil
- Capitalisation des intérêts
- Exécution provisoire article 515 C.P.C.
- Dépens et frais d'exécution
- Fixer au passif de la société
- Jugement à intervenir opposable aux AGS

#### *Demande présentée en défense*

- Article 700 du Code de Procédure Civile ..... 2 500,00 €

***Demande présentée par la partie intervenante***

- Prescription des demandes d'heures supplémentaires et sur la contre partie relative au temps de déplacement professionnels sur la période du 1er mai au 02 octobre 2015
- Rappel de la garantie de l'AGS

**EXPOSÉ DU LITIGE**

La SAS [REDACTED] exploite des boutiques de vente de chaussures pour hommes.

Monsieur [REDACTED] a été engagé par la société [REDACTED] à compter du 1er mars 2013 suivant contrat de travail à durée indéterminée à temps partiel (65 heures mensuelles), en qualité de contrôleur de gestion, statut cadre, catégorie 4. Son salaire brut mensuel était fixé à 1.347 euros.

Par avenant contractuel signé le 25 janvier 2014, le temps de travail du salarié a été réduit à 53 heures mensuelles et sa rémunération brute mensuelle a été portée à 1.098 euros.

Par avenants ultérieurs en date du 26 mai 2014, puis du 23 décembre 2014 sa rémunération mensuelle brute a été fixée à 1.200 euros, puis à 1.250 euros.

Il ressort de ses bulletins de paie qu'à compter du 1er mai 2017, sa durée de travail mensuelle a été portée à 108,33 heures, et ce sans avenant contractuel. Le salaire mensuel brut de Monsieur [REDACTED] s'élevait alors à 4.607,23 euros (prime d'ancienneté incluse).

La relation de travail était régie par la convention collective nationale du commerce succursaliste de la chaussure, mise à jour le 18 novembre 1971.

Monsieur [REDACTED] a été placé en arrêt de travail pour maladie à compter du 6 juin 2017, lequel a été prolongé sans discontinuer jusqu'au 7 mai 2018.

Par lettre recommandée avec accusé de réception du 26 mars 2018, le salarié a soulevé auprès de son employeur plusieurs irrégularités sur ses conditions d'emploi et évoqué un dépassement de son temps contractuel de travail, auquel la société [REDACTED] a répondu par lettre du 29 mars 2018.

Par courrier du 29 mars 2018, la présidente de la société [REDACTED] a convoqué Monsieur [REDACTED] à un entretien préalable à son éventuel licenciement fixé au 10 avril suivant, auquel le salarié ne s'est pas présenté. Par lettre recommandée avec accusé de réception du 25 avril 2018, la société lui a notifié son licenciement motivé par une absence prolongée perturbant le bon fonctionnement de l'entreprise.

L'entreprise employait au moins onze salariés au moment de la rupture du contrat de travail (soit 28 salariés).

S'estimant non rempli de ses droits, Monsieur [REDACTED] a saisi le conseil de prud'hommes de Paris par requête du 2 octobre 2018.

Par jugement rendu par le tribunal de commerce d'Evry le 7 janvier 2021, la société [REDACTED] a fait l'objet d'une procédure de sauvegarde, qui a été convertie en procédure de redressement judiciaire par jugement en date du 13 septembre 2021, avec une période d'observation jusqu'au 7 mai 2022.

Faute de pouvoir concilier les parties, l'affaire a été renvoyée devant le bureau de jugement et plaidée à l'audience du 1<sup>er</sup> juillet 2020. Les conseillers n'ayant pu se départager, l'affaire a été renvoyée devant la formation de départage et plaidée à l'audience du 17 mars 2022.

A cette audience, Monsieur [REDACTED], représenté par son avocat, formule les demandes indiquées ci-dessus et sollicite la fixation des sommes qu'il réclame au passif de la société [REDACTED], ainsi que de voir déclarer le jugement opposable à l' AGS.

Au soutien de ses demandes, il fait valoir que l'employeur ne rapporte pas la preuve qui lui incombe que les conditions de validité d'un licenciement prononcé en raison de l'absence prolongée d'un salarié perturbant le fonctionnement de l'entreprise étaient réunies en l'espèce. Il considère donc que son licenciement est dénué de cause réelle et sérieuse.

Il formule également des demandes au titre de l'exécution de son contrat de travail, en invoquant avoir effectué de nombreuses heures complémentaires non rémunérées, ainsi que de très nombreux déplacements professionnels à travers toute la France, non défrayés.

La société [REDACTED] la SELARL [REDACTED] agissant en qualité d'administrateur judiciaire de la société [REDACTED] et la SELARL [REDACTED] agissant en qualité de mandataire judiciaire de ladite société, demandent au Conseil, par la voie de leur avocat, de débouter Monsieur [REDACTED] de l'intégralité de ses prétentions.

Elles indiquent à titre liminaire que Monsieur [REDACTED] a commencé à travailler en parallèle pour les deux sociétés [REDACTED] et [REDACTED] puis que son contrat de travail a fait l'objet d'un transfert de la société [REDACTED] vers la société [REDACTED] à compter du 1er mai 2017. Elles font valoir que les demandes du requérant sont infondées et que le salarié n'a d'ailleurs fait aucune réclamation auprès de son employeur sur ses bulletins de paie avant son courrier du mois de mars 2018. Elles considèrent que le requérant n'apporte pas d'éléments de preuve suffisants des heures complémentaires qu'il prétend avoir accomplies et qui ont été intégralement contestées par la société [REDACTED] qui observe en tout état de cause n'avoir jamais demandé au salarié de les effectuer. Elles font valoir en outre que l'absence ininterrompue du salarié durant 10 mois pour cause d'arrêt maladie avaient nécessairement un effet perturbateur sur l'activité de l'entreprise au regard de la fonction de contrôleur de gestion occupée par l'intéressé.

A titre reconventionnel, elle sollicite la condamnation du demandeur à leur verser une indemnité de procédure au titre de l'article 700 du code de procédure civile.

L'AGS CGEA IDF OUEST, représentée par son avocat, rappelle, à titre liminaire, le caractère subsidiaire de sa garantie. Elle sollicite également de voir juger prescrites les demandes salariales antérieures au 2 octobre 2015. En tout état de cause, elle conclut au débouté de l'ensemble des prétentions du requérant qu'elles estiment mal fondées, en s'en remettant à l'argumentation de la société défendresse.

S'il y a lieu à fixation de créances, elle sollicite de voir juger que celle-ci ne pourra intervenir que dans les limites de sa garantie légale et des plafonds précisés par voie réglementaire.

En application des dispositions de l'article 455 du code de procédure civile, il est renvoyé aux conclusions déposées par les parties et reprises oralement à l'audience pour un exposé plus ample de leurs prétentions et moyens.

## **MOTIFS DE LA DECISION**

### **Sur les demandes relatives à l'exécution de la relation contractuelle**

#### **- Sur la prescription des demandes pécuniaires :**

Aux termes de l'article L.3245-1 du code du travail, dans sa rédaction issue de la loi n°2013-504 du 14 juin 2013 applicable au litige,

*« L'action en paiement ou en répétition du salaire se prescrit par trois ans à compter du jour où celui qui l'exerce a connu ou aurait dû connaître les faits lui permettant de l'exercer. La demande peut porter sur les sommes dues au titre des trois dernières années à compter de ce jour ou, lorsque le contrat de travail est rompu, sur les sommes dues au titre des trois années précédant la rupture du contrat. »*

En application de cet article et compte tenu de la date de rupture du contrat de travail intervenue le 25 avril 2018, les demandes salariales antérieures au 25 avril 2015 sont prescrites.

En l'espèce, il convient d'observer que la demande de paiement d'heures complémentaires formulée par Monsieur [REDACTÉ] concerne la période allant du 1er mai 2015 au 31 mai 2017, et que la demande de dommages et intérêts à titre de contrepartie des temps de déplacements porte quant elle sur les années 2016 et 2017.

Il en résulte que ces demandes ne sont pas légalement prescrites.

**- Sur la demande de rappel d'heures complémentaires:**

En vertu de l'article L.3123-8 du code du travail, chacune des heures complémentaires accomplies donne lieu à une majoration de salaire.

L'accord de branche du 24 mars 2014 relatif au temps partiel prévoit quant à lui que « *Les heures effectuées au-delà de l'horaire hebdomadaire contractuel dans le cadre d'un avenant donneront lieu à une majoration du taux horaire de 15 %.* »

Il résulte des dispositions de l'article L.3171-4 du code du travail, qu'en cas de litige relatif à l'existence ou au nombre d'heures de travail accomplies, il appartient au salarié de présenter, à l'appui de sa demande, des éléments suffisamment précis quant aux heures non rémunérées qu'il prétend avoir accomplies afin de permettre à l'employeur, qui assure le contrôle des heures de travail effectuées, d'y répondre utilement en produisant ses propres éléments.

La charge de la preuve se trouvant ainsi partagée, le juge doit former sa conviction en tenant compte de l'ensemble de ces éléments au regard des exigences des dispositions légales et réglementaires précédemment rappelées. Après analyse des pièces produites par l'une et l'autre des parties, dans l'hypothèse où il retient l'existence d'heures supplémentaires, il évalue souverainement, sans être tenu de préciser le détail de son calcul, l'importance de celles-ci et fixe les créances salariales s'y rapportant.

Enfin, le salarié peut prétendre au paiement des heures supplémentaires accomplies, soit avec l'accord au moins implicite de l'employeur, soit s'il est établi que la réalisation de telles heures a été rendue nécessaire par les tâches qui lui ont été confiées.

En l'espèce, Monsieur [REDACTÉ] allègue avoir effectué 1164 heures complémentaires sur la période non prescrite allant du mois de mai 2015 au 30 avril 2017.

Pour preuve de l'accomplissement de ces nombres heures complémentaires, il présente, dans le corps même de ses conclusions, un tableau mettant en parallèle le nombre d'heures mentionné sur chaque bulletin de paie mensuel avec le nombre d'heures qu'il soutient avoir réellement effectué chaque mois, et qui s'élève à un chiffre identique de 108 heures mensuelles.

Les parties défenderesses relèvent pour leur part que ce tableau établi par le requérant pour les seuls besoins de la cause n'est corroboré par aucun élément objectif et extérieur permettant d'étayer ces allégations. Dans son courrier adressé au salarié le 29 mars 2018, la société [REDACTÉ] a en outre fortement contesté la réalisation de ces heures complémentaires, qui n'ont jamais été portées à la connaissance de l'employeur par le salarié et qui auraient été donc, le cas échéant, effectuées sans l'accord de l'employeur. Dans ce courrier, la société [REDACTÉ] évoque également le fait qu'une grande partie des tâches lui incombant a été réalisée par le fils de Monsieur [REDACTÉ] en qualité d'auto-entrepreneur. Enfin, la partie défenderesse souligne que Monsieur

██████████ a été simultanément employé par la société ██████████ elle établit aussi que Monsieur ██████████ était en même temps gérant d'une société ██████████ propriétaire de trois boutiques, qui était toujours active en 2018, ces éléments factuels apparaissant peu compatibles avec les heures de travail invoquées par le salarié pour le compte de la société ██████████

Au vu des éléments versés au débat, il se confirme que l'unique élément apporté par le requérant au soutien de sa demande est constitué d'un tableau se limitant à indiquer la réalisation d'un nombre d'heures identique chaque mois, soit 108 heures, les heures de travail ainsi globalement indiquées ne reposant sur aucun élément factuel et extérieur susceptible d'objectiver un tant soit peu les allégations du demandeur.

Il résulte également du contrat de travail liant les parties que le lieu de travail de Monsieur ██████████ était situé à son domicile, de sorte qu'il ne subissait aucune contrainte pour l'organisation de son temps de travail, lequel a été initialement fixé à 65 heures mensuelles.

Le Conseil observe encore que Monsieur ██████████ a lui-même signé en 2014 les deux avenants ayant réduit sa durée mensuelle de travail à 55 heures, ce qui s'avère peu compatible avec son affirmation suivant laquelle il « estime les heures complémentaires non rémunérées à 40 heures par mois de 2014 à 2017 » (cf. courrier du salarié à la société ██████████ en date du 26 mars 2018).

Il y a lieu en outre de rappeler que jusqu'au 30 avril 2017, Monsieur ██████████ a travaillé en parallèle pour une autre société en tant que responsable gestion magasin, en exécution d'un contrat de travail à temps partiel de 108,34 heures mensuelles conclu à compter du 1er décembre 2006 avec la société ██████████ devenue la société ██████████ produit au dossier de la défenderesse.

Enfin, Monsieur ██████████ n'apporte aucun élément susceptible d'établir qu'il aurait accompli ces heures complémentaires avec l'accord, même tacite, de l'employeur ou que ces heures complémentaires auraient été rendues nécessaires par l'accomplissement de ses tâches et une surcharge de travail qui n'est nullement avérée et qui apparaît peu crédible au regard de ses activités professionnelles parallèles.

Au terme de cette analyse et au vu des éléments apportés par chacune des parties, le Conseil retient que Monsieur ██████████ n'a pas accompli d'heures complémentaires non rémunérées.

Le requérant sera donc débouté de sa demande de paiement d'heures complémentaires, ainsi que de sa demande subséquente d'indemnité forfaitaire pour travail dissimulé.

**- Sur la demande de dommages et intérêts à titre de contrepartie des temps de déplacements :**

Au visa des articles L.3121-1 et L.3121-4 du code du travail, Monsieur ██████████ sollicite la somme de 10.000 euros à titre de dommages et intérêts en contrepartie de ses « très nombreux déplacements professionnels » qui n'ont donné lieu à aucune contrepartie financière ou sous forme de repos.

Aux termes de son contrat de travail, Monsieur ██████████ exerçait ses fonctions à son domicile situé dans le 91. Il était précisé par ailleurs que « pour raisons touchant à l'organisation et au bon fonctionnement de l'entreprise » le salarié « interviendra ponctuellement sur tous les magasins ainsi qu'au siège administratif ».

En vertu de l'article 9 du code de procédure civile, il incombe à chaque partie de prouver conformément à la loi les faits nécessaires au succès de sa prétention.

En l'espèce, le demandeur fournit un relevé de ses inventaires qu'il indique avoir réalisés entre

janvier 2016 et le 5 juin 2017 dans différentes boutiques, pouvant impliquer des temps de trajet importants.

Comme le relèvent toutefois valablement les parties défenderesses, cette liste élaborée par le demandeur ne comporte aucun élément d'authentification par l'employeur, prouvant que ces déplacements ont bien été effectués par Monsieur [REDACTED]

La société [REDACTED] produit en outre à son dossier un certain nombre de factures établies par Monsieur [REDACTED] démontrant que ces inventaires informatiques, qui entraînent dans les attributions de Monsieur [REDACTED] telles que précisées en annexe de son contrat de travail, étaient en réalité réalisés par le fils du salarié, dont l'activité était la gestion de système informatique, et les factures coïncidant par ailleurs avec les lieux d'inventaires mentionnés dans la liste de Monsieur [REDACTED]

Au vu de ces éléments, Monsieur [REDACTED] échoue à établir le bien fondé de sa demande de dédommagement de ses temps de trajet et en sera donc débouté.

### Sur la rupture du contrat de travail

#### - Sur l'absence de cause réelle et sérieuse du licenciement :

En application de l'article L.1232-1 du code du travail, un licenciement doit être justifié par une cause réelle et sérieuse.

L'interdiction posée par l'article L.1132-1 du code du travail de licencier un salarié notamment en raison de son état de santé ou de son handicap ne s'oppose pas au licenciement motivé, non par l'état de santé du salarié, mais par la situation objective de l'entreprise dont le fonctionnement est perturbé par l'absence prolongée ou les absences répétées du salarié.

Pour qu'un tel licenciement soit valide, l'employeur doit se prévaloir dans la lettre de licenciement, d'une part, de la perturbation du fonctionnement de l'entreprise et, d'autre part, de la nécessité du remplacement du salarié, dont le juge doit vérifier s'il est définitif.

En l'espèce, la lettre de licenciement du 25 avril 2018 est ainsi rédigée :

*« (...) Nous vous avons convoqué le mardi 10 avril 2018 à un entretien préalable en vue de votre licenciement éventuel au motif que votre absence prolongée perturbant le bon fonctionnement de la société nous met dans l'obligation de pourvoir à un remplacement.*

*Après avoir pris le temps de la réflexion, nous n'entrevoions pas, à regrets d'autre alternative que de vous notifier votre licenciement.*

*Par la présente, nous vous notifions donc votre licenciement pour absence prolongée perturbant le bon fonctionnement de l'entreprise.*

*Votre contrat prendra fin le 30 avril 2018 au soir, date à laquelle les éléments afférents à la cessation du contrat seront disponibles.»*

S'il résulte des termes de ce courrier que l'employeur a formellement respecté les conditions de validité d'un tel licenciement rappelées ci-dessus, en faisant état d'une perturbation de l'activité de l'entreprise entraînée par l'arrêt longue maladie de Monsieur [REDACTED] et de la nécessité de procéder à son remplacement, force est de constater que la défenderesse ne fournit aucun élément confirmant qu'elle a dû procéder au remplacement définitif du salarié.

Il y a par ailleurs lieu de relever la concomitance entre la date de la lettre de convocation à l'entretien préalable au licenciement et celle de la lettre adressée par la société [REDACTED] à Monsieur [REDACTED] en réponse au courrier de doléances du salarié envoyé à l'employeur le 26 mars 2018, laquelle peut laisser valablement supposer que le motif réel de ce licenciement réside dans l'évolution conflictuelle de la relation de travail entre les parties.

Il s'en suit que le licenciement est dénué de cause réelle et sérieuse.

**- Sur les conséquences financières du licenciement sans cause réelle et sérieuse :**

Il y a lieu préalablement de fixer la moyenne de salaire de référence à la somme 3.660,56 euros bruts, correspondant à la moyenne des salaires des trois derniers mois entièrement travaillés par Monsieur [REDACTED] (soit mars, avril et mai 2017).

Il convient par ailleurs de déterminer l'ancienneté du salarié au sein de la société.

Il importe de rappeler à cet égard que certaines absences ont des conséquences sur le calcul de cette ancienneté. C'est le cas notamment des suspensions liées à des arrêts maladie d'origine non professionnelle qui suspendent le contrat de travail et ne sont pas intégrés dans la durée d'ancienneté, sauf disposition plus favorable de la convention collective.

Au cas d'espèce, il y a lieu de constater que la convention collective nationale du commerce succursaliste de la chaussure ne prévoit pas de disposition plus favorable sur ce plan. Il y a donc lieu de déduire la période d'arrêt maladie de Monsieur [REDACTED] pour la détermination du temps d'ancienneté, laquelle a débuté le 6 juin 2017 et s'est poursuivie jusqu'au 7 mai 2018.

Il en résulte que l'ancienneté de Monsieur [REDACTED] s'établit à 4 ans et 3 mois.

En application des dispositions de l'article L.1235-3 du code du travail, dans sa rédaction applicable au litige issue de la réforme opérée par l'ordonnance n°2017-1387 du 22 septembre 2017, si le licenciement d'un salarié survient pour une cause qui n'est pas réelle et sérieuse, le juge peut proposer la réintégration du salarié dans l'entreprise, avec maintien de ses avantages acquis.

Si l'une ou l'autre des parties refuse cette réintégration, le juge octroie au salarié une indemnité à la charge de l'employeur, dont le montant est compris entre les montants minimaux et maximaux fixés dans le tableau intégré à cet article.

En l'espèce, la réintégration de Monsieur [REDACTED] n'est pas sollicitée.

L'intéressé disposant de quatre années complètes d'ancienneté et étant employé par une société employant habituellement au moins 11 salariés, il peut prétendre à une indemnité comprise entre 3 et 5 mois de son salaire brut.

Le salarié licencié sans cause réelle et sérieuse a nécessairement subi un préjudice dont il appartient au juge d'apprécier l'étendue, au vu notamment des justificatifs fournis.

En l'espèce, Monsieur [REDACTED] sollicite une indemnité équivalente à 6 mois de salaires excédant le plafond du barème correspondant à son ancienneté.

Il convient de relever en outre qu'il ne justifie d'aucun préjudice particulier, sa situation financière et personnelle après son licenciement n'étant corroborée par aucune pièce, le requérant ne procédant dès lors que par affirmations sur l'étendue de son préjudice matériel. Agé de 55 ans et 4 mois au moment de son licenciement, Monsieur [REDACTED] peut toutefois valablement invoquer des difficultés particulières pour son retour à l'emploi.

Au regard de ces éléments, il apparaît justifié de lui accorder une indemnité de 15.000 euros.

**Sur les conséquences de la procédure collective :**

Les créances de Monsieur [REDACTED] seront fixées au passif de la société [REDACTED] et le jugement doit être déclaré opposable à l'AGS CGEA IDF OUEST qui assurera la garantie des sommes dues selon les modalités définies à l'article L.3253-20 du code du travail, et suivant les conditions et limites fixées aux articles L.3253-6 et suivants de ce code, notamment dans la limite des plafonds

visés à l'article L.3253-17 et D.3253-5 du code du travail.

S'agissant des intérêts, il convient de rappeler que, conformément aux dispositions de l'article 1231-7 du code civil, les créances de nature indemnitaire portent intérêts au taux légal à compter du jugement.

Toutefois, aux termes de l'article L.622-28 du code de commerce, le cours des intérêts légaux est interrompu au jour de l'ouverture de la procédure collective, soit en l'espèce le 13 septembre 2021.

En conséquence, les sommes allouées ne produiront pas d'intérêts et la demande de capitalisation annuelle des intérêts doit être également rejetée.

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

Les articles R.1234-5-1 à R.1234-12 du code du travail définissent les documents devant être remis par l'employeur au salarié au moment de l'expiration ou de la rupture du contrat de travail.

Au vu des solutions apportées au présent litige, le mandataire judiciaire de la société [REDACTED] devra communiquer au demandeur un bulletin de paie récapitulatif, un certificat de travail et une attestation destinées à Pôle emploi conformes aux décisions du présent jugement.

#### **Sur les dépens et les frais irrépétibles**

Les dépens prévus par l'article 695 du code de procédure civile seront mis au passif de la société [REDACTED] et seront employés en frais de justice privilégiés de la procédure collective de ladite société.

La société défenderesse sera déboutée de sa demande au titre de l'article 700 du code de procédure civile.

#### **Sur l'exécution provisoire**

L'article R.1454-28 du code du travail dispose que :

*« A moins que la loi ou le règlement n'en dispose autrement, les décisions du conseil de prud'hommes ne sont pas exécutoires de droit à titre provisoire. Le conseil de prud'hommes peut ordonner l'exécution provisoire de ses décisions.*

*Sont de droit exécutoires à titre provisoire, notamment :*

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

En l'espèce, la moyenne des trois derniers mois s'élève à la somme de 3.660,56 euros bruts.

L'article 515 du code de procédure civile, dans sa rédaction applicable au litige, dispose en outre que, hors les cas où elle est de droit, l'exécution provisoire peut être ordonnée, à la demande des parties ou d'office, chaque fois que le juge l'estime nécessaire et compatible avec la nature de l'affaire, à condition qu'elle ne soit pas interdite par la loi.

Elle peut être ordonnée pour tout ou partie de la condamnation.

En l'espèce, la nature du litige et son ancienneté justifie d'ordonner l'exécution provisoire du jugement pour le surplus.

**PAR CES MOTIFS :**

Le Conseil, présidé par le Juge départiteur, statuant seul en l'absence de conseiller par application de l'article R.1454-31 du code du travail, publiquement, par jugement contradictoire et en premier ressort, par mise à disposition au greffe les parties ayant été avisées dans les conditions prévues au deuxième alinéa de l'article 450 du code de procédure civile,

DIT que le licenciement de Monsieur [REDACTED] de la part de la SAS [REDACTED] est dépourvu de cause réelle et sérieuse;

FIXE la moyenne de salaire de référence à la somme 3.660,56 euros bruts ;

FIXE au passif de la SAS [REDACTED] la somme de 15.000 euros à titre d'indemnité pour licenciement sans cause réelle et sérieuse;

DIT que cette somme ne produira pas d'intérêts;

ORDONNE au mandataire judiciaire de la SAS [REDACTED] de remettre à Monsieur [REDACTED] un bulletin de paie récapitulatif, un certificat de travail et une attestation destinées à Pôle emploi conformes aux décisions du présent jugement;

DIT que le jugement est opposable à l'AGS CGEA IDF OUEST dans les limites de sa garantie légale et des plafonds fixés par voie réglementaire ;

MET les dépens au passif de la SAS [REDACTED] et ORDONNE leur emploi en frais de justice privilégiés ;

ORDONNE l'exécution provisoire du jugement sur le fondement de l'article 515 du code de procédure civile ;

DÉBOUTE les parties de leurs demandes autres, plus amples ou contraires.

**LA GREFFIERE**  
**CHARGÉE DE LA MISE A DISPOSITION**  
Monya ELMIR



**LA PRÉSIDENTE,**

Martine TIMSIT

