

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 18/07406 -
N° Portalis 352I-X-B7C-JMGWY

N° de minute : D/BJ/2022/761T

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]

Notification le :

Représenté par Me Hugues CIRAY, avocat au barreau de
PARIS substituant Me Dimitri MONFORTE, avocat au barreau
de SEINE SAINT DENIS

Date de réception de l'A.R. :

par le demandeur:

DEMANDEUR

par le défendeur :

ET

Expédition revêtue de la
formule exécutoire
délivrée :

SELARL [REDACTED]
prise en la personne de [REDACTED]
ès qualité de liquidateur judiciaire de la S.A.S. [REDACTED]

le :

Représentée par Me [REDACTED] avocat au barreau de
PARIS

à :

DEFENDEUR

RECOURS n°

AGS CGEA IDF EST
164 AU 174 RUE VICTOR HUGO
92309 LEVALLOIS PERRET CEDEX

fait par :

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

le :

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

- fixer son salaire brut mensuel à la somme de 2.382,99 €
- Dommages et intérêts en raison de son entier préjudice résultant de la modification unilatérale de son contrat de travail imposée par l'employeur 82 800,00 €
- Dire et juger que son licenciement économique est dénué de toute cause réelle et sérieuse
- Indemnité compensatrice de préavis 7 148,97 €
- Congés payés afférents 714,89 €
- Indemnité de licenciement 7 215,17 €
- Indemnité pour licenciement sans cause réelle et sérieuse 25 021,40 €
- Rappel de salaires sur prime d'ancienneté 1 291,77 €
- Congés payés afférents 129,17 €
- 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
- Jugement à intervenir opposable au l'UNEDIC, délégation AGS CGEA d'Ile de France

Demande présentée en défense

- Jonction des deux procédures contre la Société [REDACTED] et [REDACTED]
- Article 700 du Code de Procédure Civile 5 000,00 €

Demande présentée par la partie intervenante:

- Demandes de M. [REDACTED] sont prescrites
- Rappel les limites de la garantie légale des AGS

EXPOSÉ DU LITIGE

La SAS [REDACTED] est spécialisée dans le secteur d'activité du commerce de détail d'habillement en magasin spécialisé.

Monsieur [REDACTED] a été engagé par la société [REDACTED], aux droits de laquelle vient la société [REDACTED] à compter du 1er décembre 2006 suivant contrat de travail à durée indéterminée à temps partiel (108,34 heures mensuelles), en qualité de responsable gestion magasin, statut cadre, catégorie B1.

Son salaire de base brut était fixé à 2.000 euros, auquel s'ajoutait une prime d'ancienneté cadre. Au dernier état, son salaire brut mensuel correspondant à sa durée contractuelle de travail s'élevait à 2.382,99 euros bruts.

La relation de travail était régie par la convention collective nationale des maisons à succursales de vente au détail d'habillement du 30 juin 1972.

En parallèle, Monsieur [REDACTED] a été engagé par la SAS [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.

La société [REDACTED] invoque avoir procédé au transfert du contrat de travail de Monsieur [REDACTED] au sein de la société [REDACTED] à compter du 1er mai 2017.

Le salarié a toutefois contesté la régularité de ce transfert auprès de son employeur, ainsi qu'en saisissant l'inspection du travail.

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 du 11 avril 2018, la présidente de la société [REDACTED] a convoqué Monsieur [REDACTED] à un entretien préalable à son éventuel licenciement pour suppression de poste fixé au 23 avril suivant, auquel le salarié ne s'est pas présenté. Par lettre du 23 avril 2018, la société lui a adressé les bulletins et annexes relatifs au contrat de sécurisation professionnelle, non accepté par le salarié. Aucune lettre de licenciement n'a été ultérieurement adressée par la société [REDACTED] à Monsieur [REDACTED], qui a par ailleurs été licencié par la société [REDACTED] suivant courrier notifié le 25 avril 2018 pour absence prolongée perturbant le fonctionnement du service.

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 du 17 octobre 2019, le tribunal de commerce de Paris a placé la société [REDACTED] en redressement judiciaire, lequel a été ensuite converti en liquidation judiciaire par jugement en date du 19 février 2021.

En l'absence de conciliation des parties, l'affaire a été renvoyée devant le bureau de jugement et plaidée à l'audience du 1^{er} 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 liquidation judiciaire de la société [REDACTED], ainsi que de voir déclarer le jugement opposable à l'AGS. Il s'oppose en outre à la demande de jonction des dossiers présentée par le mandataire liquidateur de la société [REDACTED].

Au soutien de ses demandes au fond, il fait valoir qu'il n'a jamais donné son accord au transfert de son contrat de travail au sein de la société [REDACTED] dont se prévaut la défenderesse, et que ce transfert est ainsi irrégulier et inexistant. Il relève en outre qu'aucune lettre de licenciement ne lui a été notifiée par la société [REDACTED] et considère que la rupture du contrat de travail s'analyse en conséquence en un licenciement sans cause réelle et sérieuse.

Il formule également des demandes au titre de l'exécution de son contrat de travail, en faisant valoir que ses conditions contractuelles d'emploi ont été unilatéralement modifiées par l'employeur, tant en ce qui concerne sa durée de travail, réduite à 43,33 heures à compter du mois de mars 2013, que la rétrogradation de son statut intervenue à compter du 31 janvier 2014.

La société [REDACTED] représentée par la SELARL [REDACTED] en sa qualité de mandataire judiciaire liquidateur de ladite société, demande au Conseil par la voie de son avocat de prononcer la jonction des deux procédures engagées simultanément par le demandeur à l'encontre des sociétés [REDACTED] et [REDACTED]

Elle conclut quant au fond au rejet de l'intégralité des demandes de Monsieur [REDACTED]. Elle fait valoir en défense que le transfert volontaire du salarié vers la société [REDACTED] est régulier, dans la mesure où le salarié y aurait consenti expressément. Elle considère dès lors que la société [REDACTED] n'étant plus l'employeur de Monsieur [REDACTED] à compter de mai 2017 du fait de ce transfert, le requérant ne saurait valablement réclamer des indemnités fondées sur un licenciement qui n'a jamais été prononcé par cette société mais par la société [REDACTED]

A titre reconventionnel, elle sollicite la condamnation du demandeur à lui 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, demande à titre liminaire et principal de voir juger et déclarer Monsieur [REDACTED] prescrit en ses demandes, moyens et prétentions.

En tout état de cause, elle conclut au débouté de l'ensemble des demandes du requérant.

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 la demande de jonction des procédures

En application de l'article 367 du code de procédure civile, le juge peut, à la demande des parties ou d'office, ordonner la jonction de plusieurs instances pendantes devant lui s'il existe entre les litiges un lien tel qu'il soit de l'intérêt d'une bonne justice de les faire instruire ou juger ensemble. L'article 368 de ce code dispose que les décisions de jonction d'instances sont des mesures d'administration judiciaire.

En l'espèce, il y a lieu de constater l'absence d'identité des parties dans les deux procédures en cause, du fait de l'existence de deux relations contractuelles distinctes entre Monsieur [REDACTED] et la société [REDACTED] d'une part, et la société [REDACTED] d'autre part.

Dans ces conditions, aucune considération de bonne administration de la justice ne commande de procéder à la jonction de ces instances.

En conséquence, la demande de jonction est rejetée.

Sur la rupture du contrat de travail

Le salarié invoque que son contrat de travail a été abusivement rompu par la société [REDACTED] avec effet au 1er juillet 2018, le transfert de son contrat de travail conclu avec cette société à compter du 1er décembre 2006 n'ayant pas été effectué dans des conditions régulières, et la société [REDACTED] n'ayant par ailleurs pas procédé à son licenciement.

La partie défenderesse estime que le transfert est régulier et qu'il n'appartenait donc pas à la société [REDACTED] de procéder au licenciement du salarié.

- Sur la régularité du transfert :

L'article L.1224-1 du code du travail dispose que :

« Lorsque survient une modification dans la situation juridique de l'employeur, notamment par succession, vente, fusion, transformation du fonds, mise en société de l'entreprise, tous les contrats de travail en cours au jour de la modification subsistent entre le nouvel employeur et le personnel de l'entreprise. »

Lorsque les conditions prévues par cet article sont pas réunies, le transfert du contrat de travail s'opère de plein droit.

Lorsque que ces conditions ne sont pas remplies, les parties peuvent néanmoins convenir d'une application volontaire de l'article L.1224-1 précité. Il est cependant constant que le transfert du contrat de travail d'un salarié d'une entreprise à une autre sur une base volontaire ne peut intervenir sans son acceptation expresse, c'est-à-dire formalisée.

En l'espèce, il n'est pas contesté que le fondement juridique du transfert est celui de l'application volontaire de l'article L.1224-1 du code du travail.

Il résulte par ailleurs des éléments versés aux débats que la partie défenderesse ne justifie pas de l'accord express donné par Monsieur [REDACTED] au transfert de son contrat de travail vers la société [REDACTED] à compter du 1^{er} mai 2017.

Le consentement du salarié à la novation de son contrat de travail ne saurait en effet découler d'un courriel adressé postérieurement par celui-ci au comptable de la société [REDACTED] le 19 janvier 2018, et ne faisant en outre nullement mention d'un transfert de son contrat de travail, puisque le salarié se limitait à demander la transmission d'une attestation de la part de la société [REDACTED] précisant qu'il ne faisait plus partie des effectifs de cette société depuis le 30 avril 2017.

Il convient par ailleurs de relever que, dans son courrier en date du 29 mars 2018, la société [REDACTED] a elle-même admis le caractère irrégulier en la forme de ce transfert, qui serait intervenu par simple accord verbal du salarié. Or, outre le fait que Monsieur [REDACTED] conteste avoir donné un tel accord, il doit être rappelé que, s'agissant d'un contrat de travail à temps partiel devant être obligatoirement établi par écrit en vertu des dispositions de l'article L.3123-6 du code du travail, le transfert de ce contrat au sein de la société [REDACTED] supposait nécessairement un avenant contractuel écrit qui n'a pas été établi.

Il résulte des développements qui précèdent que le transfert du contrat de travail de Monsieur [REDACTED] est irrégulier et par là-même inexistant.

Il ne peut donc être admis que la cessation de la relation de travail entre Monsieur [REDACTED] et la société [REDACTED] aurait résulté du transfert intervenu à compter du 1^{er} mai 2017.

- Sur le licenciement dénué de cause réelle et sérieuse:

Aux termes de l'article L.1232-1 du code du travail, *« Tout licenciement pour motif personnel est motivé dans les conditions définies par le présent chapitre. Il est justifié par une cause réelle et sérieuse. »*

L'article L.1232-6 du même code précise que lorsque l'employeur décide de licencier un salarié, il lui notifie sa décision par lettre recommandée avec avis de réception. Cette lettre comporte l'énoncé du ou des motifs invoqués par l'employeur.

Au cas d'espèce, il ressort des éléments du dossier que la société [REDACTED] n'a pas mené à bout la procédure de licenciement économique engagée à l'encontre de Monsieur [REDACTED] le 11 avril 2018, date de la lettre lui notifiant sa convocation à un entretien préalable à son licenciement éventuel. Monsieur [REDACTED] n'ayant pas accepté d'adhérer au CSP, il revenait

en effet à la société [REDACTED] de lui notifier son licenciement en énonçant les motifs de celui-ci. Or, il est constant, et d'ailleurs non contesté par la partie défenderesse, qu'aucune lettre de licenciement n'a été adressée au salarié par cette société.

Le licenciement de Monsieur [REDACTED] est dès lors nécessairement dénué de cause réelle et sérieuse, sans qu'il y ait lieu de statuer sur le bien fondé du motif économique ou le respect de l'obligation de reclassement.

Au vu de la date de sortie des effectifs indiquée sur le dernier bulletin de paie délivré par la société [REDACTED] à Monsieur [REDACTED] la date de rupture doit être fixée au 1^{er} juillet 2018.

Dès lors, et contrairement à ce qu'invoque l'AGS, les demandes relatives à la rupture du contrat de travail n'encourent pas la prescription prévue à l'article L.1471-1 du code du travail (dans sa version applicable au litige), puisque l'action de Monsieur [REDACTED] devant la juridiction prud'homale a été engagée le 2 octobre 2018, soit moins d'un an à compter de la date de rupture.

- 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 2.382,99 euros bruts, correspondant à la rémunération contractuelle de Monsieur [REDACTED] la réduction du temps de travail du salarié appliquée à compter du mois de mars 2013 sans avenant contractuel ne pouvant conduire à réduire le salaire convenu.

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 des maisons à succursales de vente au détail d'habillement ne prévoit pas de disposition plus favorable sur ce plan (cf. l'article 33 relatif au décompte de l'ancienneté). 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 10 ans et 7 mois.

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

En application des dispositions des articles L.1234-1 et L.1234-5 du code du travail, lorsque aucune faute grave n'a été retenue à l'encontre d'un salarié, son employeur qui l'a à tort licencié sans préavis, est débiteur envers lui d'une indemnité compensatrice dont il est tenu de lui verser le montant intégral, pour toute la période où il aurait dû l'exécuter.

Au cas d'espèce, Monsieur [REDACTED] qui justifie chez le même employeur d'une ancienneté de services continus d'au moins deux ans, et avait par ailleurs un statut cadre, a droit à un préavis de trois mois.

Il est donc bien fondé à solliciter le versement d'une somme de 7.148,97 euros bruts à ce titre, outre celle de 714,89 euros bruts pour les congés payés afférents.

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

En application de l'article L.1234-9 du code du travail, dans sa version en vigueur à compter du 24 septembre 2017 applicable en l'espèce, 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.

Suivant les modalités de calcul définies aux articles R.1234-2 et R.1234-4 du code du travail, Monsieur [REDACTED] a droit à une indemnité de licenciement calculée sur la base de sa moyenne de salaire et de son ancienneté, et s'élevant donc au montant de 6.304,98 euros.

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

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 étant en tout état de cause rendue impossible par la liquidation judiciaire de la société, Monsieur [REDACTED] qui disposait de dix années complètes d'ancienneté et était employé par une société employant habituellement au moins 11 salariés peut prétendre à une indemnité comprise entre 3 et 10 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 le montant maximum de cette indemnité mais ne justifie d'aucun préjudice particulier, sa situation financière et personnelle après son licenciement n'étant renseignée par aucune pièce, le requérant ne procédant dès lors que par affirmation sur l'étendue de son préjudice matériel. Agé de 55 ans et 6 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 12.000 euros.

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

- Sur la demande de dommages et intérêts au titre des modifications unilatérales du contrat de travail:

Au visa des articles 1103, 1104, 1193 et 1231-1 du code civil, Monsieur [REDACTED] forme une demande de dommages-intérêts pour modification unilatérale du contrat de travail, résultant à la fois de la baisse de son temps de travail effectuée à partir du mois de mars 2013 et de sa rétrogradation intervenue à compter du 31 janvier 2014, ces modifications du contrat de travail ayant été opérées unilatéralement par l'employeur.

Les bulletins de paie produits au dossier du demandeur confirment la réalité de ces modifications, intervenues sans avenant contractuel. Il est par ailleurs établi que la réduction du temps mensuel de travail a eu un impact négatif sur la rémunération du salarié.

Comme le souligne toutefois valablement l'AGS, la demande de dommages et intérêts, dont le montant de 82.800 euros se trouve en l'occurrence explicitement calculé à partir du manque à gagner en termes de salaire sur les 5 années concernées, ne saurait servir à contourner la prescription acquisitive en matière de créances salariales, qui est de 3 ans en vertu 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.

En application de cet article et compte tenu de la date de rupture du contrat de travail fixée au 1er juillet 2018, les demandes salariales antérieures au 1er juillet 2015 sont en effet prescrites.

Il résulte par ailleurs des éléments versés aux débats (certificat de travail et attestation Pôle emploi notamment) que, nonobstant les conditions irrégulières dans lesquelles a été opéré le transfert du salarié au sein de la société [REDACTED] le dernier jour effectivement travaillé par Monsieur [REDACTED] au sein de la société [REDACTED] se situe à la date du 30 avril 2017.

Il convient dès lors de limiter à la somme de 35.000 euros le montant des dommages et intérêts auxquels peut prétendre le salarié au titre de ses préjudices résultant des modifications unilatérales apportées par l'employeur à son contrat de travail.

- Sur la demande de rappel de prime d'ancienneté :

Il résulte des éléments fournis par le demandeur que celui-ci est bien fondé à solliciter un rappel de sa prime d'ancienneté prévue par la convention collective, laquelle n'a en effet pas été revalorisée lorsqu'il a atteint 9 ans d'ancienneté.

Il lui sera donc alloué à ce titre la somme de 1.291,77 euros bruts, outre celle de 129,17 euros bruts au titre des congés payés afférents.

Sur les conséquences de la procédure collective :

Les créances de Monsieur [REDACTED] seront fixées au passif de la liquidation judiciaire de la SAS [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, conformément à l'article 1231-6 du code civil et à l'article R.1452-5 du code du travail, les condamnations au paiement de créances salariales portent intérêts au taux légal à compter de la convocation du défendeur devant le bureau de conciliation.

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 17 octobre 2019.

En conséquence, les créances salariales seront assorties d'un intérêt au taux légal pour la période du 10 octobre 2018 au 16 octobre 2019.

S'agissant des diverses indemnités, elles portent intérêts au taux légal à compter du jugement, conformément aux dispositions de l'article 1231-7 du code civil.

Il convient donc de préciser que les créances indemnitaires ne produiront pas d'intérêts en raison de la procédure collective.

Conformément aux dispositions de l'article 1343-2 du code civil, les intérêts échus, dus au moins pour une année entière, produisent intérêt si le contrat l'a prévu ou si une décision de justice le précise.

Il y a donc lieu de faire droit à la demande de capitalisation annuelle des intérêts jusqu'au 16 octobre 2019 s'agissant des seules créances de nature salariale.

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 liquidateur 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 à la charge de la liquidation de la société [REDACTED] et seront employés en frais de justice privilégiés de la procédure collective de ladite société.

Le mandataire liquidateur de la société [REDACTED] sera débouté 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 2.382,99 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,

REJETTE la demande de jonction des instances présentées par le mandataire liquidateur de la SAS [REDACTED] ;

FIXE la date de rupture du contrat de travail liant les parties à la date du 1er juillet 2018;

DIT que cette rupture s'analyse en un licenciement dépourvu de cause réelle et sérieuse;

FIXE la moyenne de salaire de référence à la somme 2.382,99 euros bruts;

FIXE au passif de la liquidation judiciaire de la SAS [REDACTED] les créances suivantes au bénéfice de Monsieur [REDACTED]

- 7.148,97 euros bruts à titre d'indemnité compensatrice de préavis
- 714,89 euros bruts pour les congés payés afférents
- 6.304,98 euros au titre de l'indemnité légale de licenciement
- 12.000 euros à titre d'indemnité pour licenciement sans cause réelle et sérieuse
- 35.000 euros à titre de dommages et intérêts pour les préjudices résultant des modifications unilatérales du son contrat de travail
- 1.291,77 euros bruts au titre des rappels de la prime d'ancienneté
- 129,17 euros bruts au titre des congés payés afférents

DIT que les créances salariales produiront des intérêts au taux légal du 10 octobre 2018 au 16 octobre 2019 ;

DIT que les créances indemnitaires ne produiront pas d'intérêt;

ORDONNE la capitalisation annuelle des intérêts jusqu'au 16 octobre 2019 s'agissant des seules créances de nature salariale;

ORDONNE au mandataire judiciaire en charge de la liquidation 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 à la charge de la liquidation judiciaire 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
Monyà FEMIR



LA PRÉSIDENTE,
Martine TIMSIT

