

**CONSEIL DE PRUD'HOMMES  
DE FORT-DE-FRANCE**

Tribunal judiciaire, Salle Perrinon, 2ème  
étage, 63 rue Victor Sévère, 97200  
FORT-DE-FRANCE

**REPUBLIQUE FRANCAISE  
AU NOM DU PEUPLE FRANCAIS**

**JUGEMENT**

RG N° N° RG F 21/00155 - N° Portalis  
DC25-X-B7F-6F4

SECTION Industrie

**AFFAIRE**  
**Anicet POZZO**  
**contre**  
**S.A.S. JM CONSTRUCTION**

MINUTE N° : 22/00010

**JUGEMENT DU**  
**28 Janvier 2022**

**Qualification :**  
**Réputé contradictoire**  
**Premier ressort**

Notification le : - 9 FEV. 2022

Date de la réception

par le demandeur :

par le défendeur :

Expédition revêtue de  
la formule exécutoire  
délivrée à

le :

Audience du : 28 Janvier 2022

**Monsieur Anicet POZZO**

né le 18 Mai 1962

Lieu de naissance : VAUCLIN

QUARTIER PLAISANCE

97280 VAUCLIN

Représenté par Monsieur Jason THEOPHILE, Défenseur syndical  
ouvrier

DEMANDEUR

**S.A.S. JM CONSTRUCTION**

N° SIRET : 838 854 529 00016

10 res les bambous IV

Habitation mespont

97260 LE MORNE ROUGE

Non comparante; ni représentée

DEFENDEUR

- Composition du bureau de jugement lors des débats et du délibéré

Monsieur Glenn JEAN-JOSEPH, Président Conseiller (F)

Madame Patricia LOUISE-ALEXANDRINE, Assesseur Conseiller  
(E)

Monsieur Nicolas FELICITE, Assesseur Conseiller (S)

Monsieur Michel BOUVILLE, Assesseur Conseiller (S)

Assistés lors des débats de Madame Claudine MERGIRIE, Greffier

**PROCEDURE**

- Date de la réception de la demande : 06 Mai 2021

- Bureau de jugement du 04 Juin 2021

- Renvoi à une autre audience

- Débats à l'audience de Jugement du 26 Novembre 2021

- Prononcé de la décision fixé à la date du 28 Janvier 2022

- Décision prononcée par Monsieur Glenn JEAN-JOSEPH (F)

Assisté(e) de Madame Claudine MERGIRIE, Greffier

Décision prononcée par mise à disposition du jugement au greffe en  
application de l'article 450 du Code de Procédure Civile

### **Anicet POZZO**

#### **Chefs de la demande**

- Contestation sans rupture d'un contrat de travail :
- Demande de résiliation judiciaire du contrat de travail
- Indemnité pour licenciement sans cause réelle et sérieuse : 1 800,32 Euros
- Indemnité de licenciement légale : 450,08 Euros
- Indemnité compensatrice de préavis : 1 800,00 Euros
- Indemnité compensatrice de congés payés sur préavis : 180,09 Euros
- Dommages et intérêts : Licenciement sans cause réelle et sérieuse 1 800,32 Euros
- Indemnité : Médecine du travail 2 000,00 Euros
- Salaires : Janvier 2021 à mai et à parfaire selon jugement 9 001,60 Euros
- Article 700 du Code de Procédure Civile : 500,00 Euros
- Exécution provisoire :
- Dépens
- Remise de documents : Certificat de travail, sous astreinte journalière de 100€;  
Certificat pour la caisse de congés payés, sous astreinte journalière de 100€;  
Attestation pôle emploi, sous astreinte journalière de 100€;  
Reçu pour solde de tout compte, sous astreinte journalière de 100€.

### **MOYENS ET PRETENTIONS DES PARTIES**

Monsieur POZZO Anicet expose avoir été embauché selon à durée déterminée à temps complet par la SAS JM CONSTRUCTION à compter du 11 juin 2020.

Son contrat de travail s'est transformé en CDI à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2021.

Il précise qu'il occupait le poste d'ouvrier qualifié OQ3 pour un salaire mensuel de 1 800,32 euros et que la relation de travail était soumise à la convention collective des ouvriers du BTP de la Martinique.

Il déplore l'absence de versement des salaires à compter du mois de janvier 2021.

Il souligne que l'employeur lui a remis les bulletins de janvier et février 2021 sur lesquels apparaissent un mode de paiement par virement mais dément avoir reçu un quelconque virement bancaire.

S'estimant lésé, Monsieur POZZO saisissait la juridiction de céans le 05 mai 2021 en vue d'obtenir la résiliation judiciaire de son contrat de travail.

Il mit l'employeur en demeure de lui payer ses salaires selon courrier du 13 mars 2021.

Il fait valoir que le préjudice résultant du non paiement des salaires justifie amplement sa demande de résiliation judiciaire de son contrat de travail.

Il souligne que l'employeur est tenu de verser le salaire et qu'il s'agit d'une obligation fondamentale.

Il avance que les manquements de l'employeur sont suffisamment graves pour prononcer la rupture du contrat de travail à ses torts exclusifs, ce qui produit les effets d'un licenciement sans cause réelle et sérieuse.

Il relève que le non paiement pendant 5 mois du salaire constitue un manquement grave qui étaye la résiliation judiciaire aux torts de l'employeur.

Il relève que seules les pièces comptables permettent de prouver le paiement du salaire et que la jurisprudence constante retient que la charge de la preuve du paiement du salaire repose sur l'employeur.

Il réclame le paiement des salaires pour la période de janvier à mai 2021, soit la somme de 9 001,60 euros.

Monsieur POZZO soulève l'absence de visite médicale pour solliciter la somme de 2000 euros pour défaut de visite médicale.

Il argue que l'employeur est redevable de dommages et intérêts à hauteur de 1800,32 euros.

Il sollicite également les indemnités de rupture.

Monsieur POZZO conclut en demandant au conseil de faire droit à l'ensemble de ses chefs de demande.

Il réclame la somme de 1500 euros sur le fondement de l'article 700 du Code de procédure civile, outre les dépens.

#### **EN DÉFENSE,**

La SAS JM CONSTRUCTION est ni comparante, ni représentée.

#### **EN DROIT**

Selon l'article 1184 du Code Civil qui gouverne le contrat de travail (celui-ci étant « soumis aux règles du droit commun ») en vertu de l'article L. 1221-1 du Code du travail, « la condition résolutoire est toujours sous-entendue dans les contrats synallagmatiques, pour le cas où l'une des deux parties ne satisfera point à son engagement. »

*Dans ce cas, le contrat n'est point résolu de plein droit. La partie envers laquelle l'engagement n'a point été exécuté, a le choix ou de forcer l'autre à l'exécution de la convention lorsqu'elle est possible, ou d'en demander la résolution avec dommages et intérêts.*

*La résolution doit être demandée en justice, et il peut être accordé au défendeur un délai selon les circonstances ».*

Le jour où le juge statue sur la demande de résiliation judiciaire, le contrat de travail doit être en cours, exécuté ou non mais non rompu. Cette condition de simple cohérence juridique – rupture sur rupture ne vaut – s'apprécie au jour où le juge statue, donc à la date de l'audience du Bureau de Jugement.

La demande de résiliation judiciaire doit reposer sur un manquement suffisamment grave pour conduire le juge à casser le contrat et donc entraîner la perte même volontaire de l'emploi (Cass. soc., 16 février 2011, n° 09-41346).

La vérification s'opère en deux temps : la réalité des griefs invoqués d'abord, est-ce que le demandeur établit la réalité d'un manquement de l'employeur à ses obligations ? (Cass. soc., 2 février 2011, n° 09-43191 ), ensuite, le degré de gravité, est-ce que ce manquement est constitutif finalement d'une faute grave de nature à justifier que le contrat soit effectivement rompu.

En l'espèce, Monsieur POZZO met en exergue le non-paiement des salaires, ce qui caractérise l'existence d'un grave manquement contractuel imputable à l'employeur.

Dès lors, le conseil prononce la résiliation judiciaire du contrat de travail à l'initiative du salarié et aux torts de l'employeur avec effet au 28 janvier 2020.

Par conséquent, le conseil considère que la résiliation judiciaire produit les effets d'un licenciement sans cause réelle et sérieuse, de sorte que le salarié doit être indemnisé par le versement des indemnités de rupture et de l'indemnité pour licenciement sans cause réelle et sérieuse calculée

en application soit de l'article L. 1235-3 du Code du travail.

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

Selon l'article L.1235-1 du Code du travail, en cas de litige relatif au licenciement, le juge, à qui il appartient d'apprécier la régularité de la procédure et le caractère réel et sérieux des motifs invoqués par l'employeur, forme sa conviction au vu des éléments fournis par les parties, au besoin après toutes mesures d'instruction qu'il estime utiles ; que si un doute subsiste, il profite au salarié.

L'article L.1235-3 du Code du travail édicte que :

*« Si le licenciement d'un salarié survient pour une cause qui n'est pas réelle et sérieuse, le juge peut proposer la réintégration du salarié dans l'entreprise, avec maintien de ses avantages acquis.*

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

Ancienneté du salarié dans l'entreprise (en années complètes)	Indemnité minimale (en mois de salaire brut)	Indemnité maximale (en mois de salaire brut)
0	Sans objet	1
1	1	2
2	3	3,5
3	3	4

En l'espèce, le conseil a prononcé la résiliation du judiciaire aux torts de l'employeur, ce qui signifie que la rupture produit les effets d'un licenciement sans cause réelle et sérieuse.

Par conséquent, le salarié justifiant d'une ancienneté d'un an, il lui sera alloué indemnité équivalente à un mois de salaire, soit 1 800,32 euros à titre d'indemnité pour licenciement sans cause réelle et sérieuse.

#### Sur l'indemnité de fin de contrat

Selon l'article L.1243-8 du Code du travail, lorsqu'à l'issue d'un contrat de travail à durée déterminée, les relations contractuelles ne se poursuivent pas par un contrat à durée indéterminée, le salarié a droit, à titre de complément de salaire, à une indemnité de fin de contrat destinée à compenser la précarité de sa situation égale à 10 % de la rémunération totale brute qui lui a été versée et qui s'ajoute à cette rémunération.

En l'espèce, le contrat de travail du salarié s'est poursuivi par un CDI

Par conséquent, le demandeur est mal fondé en sa réclamation.

#### Sur l'indemnité de licenciement :

L'article L. 1234-9 du Code du travail énonce que :

*« Le salarié titulaire d'un contrat de travail à durée indéterminée, licencié alors qu'il compte 8 mois d'ancienneté ininterrompus au service du même employeur, a droit, sauf en cas de faute grave, à une indemnité de licenciement.*

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

L'article R. 1234-2 du Code du travail stipule que :

*« L'indemnité de licenciement ne peut être inférieure aux montants suivants :*

*1° Un quart de mois de salaire par année d'ancienneté pour les années jusqu'à dix ans ;*

*2° Un tiers de mois de salaire par année d'ancienneté pour les années à partir de dix ans ».*

En l'espèce, lorsque le juge retient la résiliation judiciaire, cette rupture produit les effets d'un licenciement sans cause réelle et sérieuse qui ouvre droit pour le salarié aux indemnités de rupture.

Dès lors, le salarié est fondé à réclamer l'indemnité légale de licenciement

Le salarié peut donc prétendre au paiement de la somme de :  
 $1\ 800,32 / 4 = 450,08$  euros.

Par conséquent le conseil lui alloue la somme de 450,08 euros de ce chef.

#### **Sur l'indemnité compensatrice de préavis**

L'article L. 1234-5 du code du travail énonce que :

*« Lorsque le salarié n'exécute pas le préavis, il a droit, sauf s'il a commis une faute grave, à une indemnité compensatrice.*

*L'inexécution du préavis, notamment en cas de dispense par l'employeur, n'entraîne aucune diminution des salaires et avantages que le salarié aurait perçus s'il avait accompli son travail jusqu'à l'expiration du préavis, indemnité de congés payés comprise.*

*L'indemnité compensatrice de préavis se cumule avec l'indemnité de licenciement et avec l'indemnité prévue à l'article L. 1235-2. »*

L'article L.1234-1 du code du travail stipule que :

*« 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 ».*

En l'espèce, le conseil ayant prononcé la résiliation judiciaire, l'employeur est redevable de l'indemnité compensatrice de préavis.

Le salarié justifiant d'une ancienneté de moins de 2 ans, est fondé à réclamer une indemnité compensatrice de préavis équivalente à un mois de salaire.

Par conséquent, dans ces conditions, le conseil lui alloue la somme de 1 800,32 euros à ce titre.

#### **Sur les dommages et intérêts pour licenciement sans cause réelle et sérieuse**

A partir du moment où le juge octroie une indemnité en réparation du préjudice lié à la perte injustifié de son emploi, le salarié ne pouvait prétendre au paiement d'une autre indemnité au titre de ce même préjudice, peu important la dénomination qu'il donne à sa demande, ce qui compte étant l'objet de la demande (Cass. soc., 30 juin 2010, n° 09 -40347).

En l'espèce, le conseil a alloué au salarié la somme de 1 800,32 euros à titre d'indemnité pour licenciement sans cause réelle et sérieuse.

Dès lors, le salarié ne peut prétendre obtenir une deuxième fois de la juridiction prud'homale, la condamnation de l'employeur à lui payer des dommages et intérêts réparant la perte de l'emploi.

Par conséquent le salarié est mal fondé en sa réclamation.

#### Sur l'absence de visite médicale

Depuis le 1er janvier 2017, l'employeur n'a plus l'obligation d'organiser une visite médicale à l'embauche pour tous les salariés. Celle-ci a été remplacée par la visite individuelle d'information et de prévention. Seuls les travailleurs soumis à un suivi individuel renforcé de leur état de santé bénéficient d'un examen médical d'aptitude à l'embauche.

L'article R. 4624-10 du Code du travail édicte que :

*« Tout travailleur bénéficie d'une visite d'information et de prévention, réalisée par l'un des professionnels de santé mentionnés au premier alinéa de l'article L.4624-1 dans un délai qui n'excède pas trois mois à compter de la prise effective du poste de travail ».*

En l'espèce, il n'est pas contesté que l'employeur n'ait pas mis en œuvre les démarches permettant l'examen médical d'embauche.

En revanche, le salarié ne justifie ni le préjudice ni le quantum qu'il fixe à la somme de 2000 euros.

En l'absence de preuve d'un quelconque préjudice qu'il aurait subi du fait de ce manquement, il convient de le débouter de sa demande en paiement formulée à ce titre.

Par conséquent, le demandeur est mal fondé en sa réclamation.

#### Sur le rappel de salaire

L'article L. 3243-2 du Code du travail stipule que :

*« lors du paiement de la rémunération, l'employeur remet aux personnes mentionnées à l'article L.3243-1 une pièce justificative dite bulletin de salaire ».*

La vocation première du bulletin de paie est donc bien d'établir de manière précise la rémunération perçue par le salarié.

En effet, ce document permet au salarié de vérifier avec exactitude la composition et le montant des rémunérations versées ; il a ainsi valeur probatoire.

Conformément à l'article 1353, al. 2. du Code Civil (réciproquement, celui qui se prétend libéré doit justifier le paiement ou le fait qui produit l'extinction de son obligation), l'employeur est bien débiteur des salaires une fois que le salarié a prouvé avoir accompli le travail convenu au contrat de travail (cf. article 1353, al. 1 du Code Civil : celui qui réclame l'exécution d'une obligation doit la prouver).

En présence d'une contestation du salarié sur les sommes perçues pendant la période litigieuse et nonobstant la délivrance de fiches de paie, il appartenait à l'employeur qui prétendait être libéré de son obligation de prouver le paiement du salaire (Cass. soc., 2 mars 2011, n° 09-70783).

En l'espèce, l'employeur n'a pas régularisé les salaires malgré la mise en demeure adressée le 13 mars 2021. Le salarié n'est pas resté passif.

En l'absence de justificatif, l'employeur est redevable des salaires pour la période.

Dès lors, il y a lieu d'allouer un rappel de salaire pour la période de janvier jusqu'au 05 mai 2021.

Le salarié est donc fondé à réclamer la somme de :

1 800,32 x 4	=	7 201,28
1 800,32 / 151,67 x 21	=	249,27
soit un total de	=	7 450,55 euros.

Par conséquent, le conseil lui alloue la somme de 7 450,55 euros de ce chef.

### Sur l'article 700 du CPC

Comme il est dit au I de l'article 75 de la loi n° 91-647 du 10 juillet 1991, « dans toutes les instances, le juge condamne la partie tenue aux dépens ou, à défaut, la partie perdante, à payer à l'autre partie la somme qu'il détermine, au titre des frais exposés et non compris dans les dépens. Le juge tient compte de l'équité ou de la situation économique de la partie condamnée. Il peut, même d'office, pour des raisons tirées des mêmes considérations, dire qu'il n'y a pas lieu à cette condamnation ».

L'objet de l'article 700 du Code de Procédure Civile applicable devant toutes les juridictions civiles, y compris le Conseil de Prud'hommes, est de permettre à la partie qui gagne d'obtenir, le cas échéant, le remboursement des frais qu'elle a nécessairement supportés.

La SAS JM CONSTRUCTION succombant à l'instance, sera condamnée au paiement de la somme de 500 euros sur le fondement de l'article 700 du CPC.

### Sur les documents sociaux

Selon l'article L.1234-19 du Code du travail, à l'expiration du contrat de travail, l'employeur délivre au salarié un certificat de travail.

L'article L.1234-20 du code du travail énonce que :

*« Le solde de tout compte, établi par l'employeur et dont le salarié lui donne reçu, fait l'inventaire des sommes versées au salarié lors de la rupture du contrat de travail ».*

Le reçu pour solde de tout compte peut être dénoncé dans les six mois qui suivent sa signature, délai au-delà duquel il devient libératoire pour l'employeur pour les sommes qui y sont mentionnées.

Selon l'article L.3243-2 du Code du travail, lors du paiement du salaire, l'employeur remet au salarié un bulletin de paie.

Il incombe à l'employeur de faire parvenir au salarié un bulletin de paie en même temps que le paiement du salaire.

Il y a lieu d'ordonner la remise sous astreinte des documents relatifs à la période litigieuse (janvier à mai 2021).

Aux termes de l'article R.1234-9 du Code du travail, l'employeur délivre au salarié, au moment de l'expiration ou de la rupture du contrat de travail, les attestations et justifications qui lui permettent d'exercer son droit aux prestations sociales.

**PAR CES MOTIFS :**

Le Conseil de Prud'hommes de Fort-de-France, section industrie, statuant publiquement par jugement réputé contradictoire et en premier ressort, après en avoir délibéré conformément à la loi, par jugement mis à disposition au greffe :

Prononce la résiliation judiciaire du contrat de travail de Monsieur POZZO avec effet au 28 janvier 2022.

Condamne la SAS JM CONSTRUCTION, prise en la personne de son représentant légal à payer M. POZZO Anicet les sommes suivantes :

- 1 800,32 euros à titre d'indemnité pour licenciement sans cause réelle et sérieuse ;
- 450,08 euros à titre d'indemnité légale » de licenciement ;
- 1 800,32 euros à titre d'indemnité compensatrice de préavis ;
- 7 450,55 euros à titre de rappel de salaire pour la période de janvier à mai 2021 ;
- 700,00 euros sur le fondement de l'article 700 du CPC.

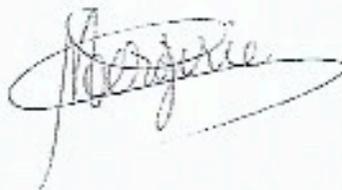
Condamne la SAS JM CONSTRUCTION à remettre à Monsieur POZZO Anicet, dans un délai de 15 jours à compter de la notification du présent jugement et sous astreinte de 100 euros par document et par jour de retard passé ce délai, ce pendant soixante jours, des bulletins de salaire de janvier à mai 2021, un certificat de travail, un solde de tout compte et une attestation destinée à Pôle emploi conformes.

Condamne la SAS JM CONSTRUCTION aux entiers dépens.

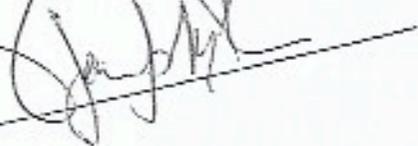
Ainsi fait, jugé et prononcé les jour, mois et an que dessus.

Ont signé le présent jugement Monsieur Glenn JEAN-JOSEPH, président et Madame Claudine MÉRIGRIE, Greffier.

LE GREFFIER



LE PRÉSIDENT



Pour Copie Conforme

P/ Le Directeur de Greffe

