

**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 (P)

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 (P)

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^{er} 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 ».

