

# Cour d'appel de Basse-Terre, 21 juin 2021, 20/004501

Séquestration et privation de liberté en contexte sectaire

Jurisprudence judiciaire

<b>Date</b>	21/06/2021
<b>Juridiction / Nature</b>	JURI
<b>URL Légifrance</b>	<a href="https://www.legifrance.gouv.fr/juri/id/JURITEXT000043711512">https://www.legifrance.gouv.fr/juri/id/JURITEXT000043711512</a>

## RÉSUMÉ OFFICIEL LÉGIFRANCE

[...] Monsieur, Je tiens à vous signifier votre licenciement sur le champ suite aux évènements graves survenus le 19 décembre 2018 à [Localité 1] ayant entraîné votre mise en garde à vue pour 48 heures, la séquestration [...]

## SOLUTION / CONCLUSION

Infirme partiellement, réforme ou modifie certaines dispositions de la décision déférée

COUR D'APPEL DE BASSE-TERRECHAMBRE SOCIALEARRÊT No 284 DU VINGT ET UN JUIN DEUX MILLE VINGT ET UNAFFAIRE No : No RG 20/00450 - No Portalis DBV7-V-B7E-DHFMDécision déferée à la Cour : Jugement du Conseil de Prud'hommes de POINTE A PITRE du 1er avril 2020 - Section Activités Diverses -APPELANTMonsieur [Y] [V][Adresse 1][Adresse 1]Représenté par Maître Olivier CHIPAN (Toque 26), avocat au barreau de GUADELOUPE/ST MARTIN/ST BARTINTIMÉMonsieur [H] [R] [Adresse 2][Adresse 2]Représenté par Maître Myriam WIN BOMPARD (Toque 114), avocat au barreau de GUADELOUPE/ST MARTIN/ST BARTCOMPOSITION DE LA COUR :L'affaire a été débattue le 3 mai 2021, en audience publique, devant la Cour composée de :Mme Rozenn Le Goff, conseillère, présidente, Mme Gaëlle Buseine, conseillère,Mme Annabelle Clédat, conseillère, Les parties ont été avisées à l'issue des débats de ce que l'arrêt sera prononcé par sa mise à disposition au greffe de la cour le 21 juin 2021GREFFIER Lors des débats : Mme Lucile šPommier, greffier principal.ARRÊT :Contradictoire, prononcé publiquement par mise à disposition de l'arrêt au greffe de la cour, les parties en ayant été préalablement avisées conformément à l'article 450 al 2 du CPC. Signé par Mme Rozenn Le Goff, conseillère, présidente, et par Mme Valérie Souriant, greffier, à laquelle la décision a été remise par le magistrat signataire.FAITS ET PROCÉDUREMonsieur [Y] [V] a été engagé par Monsieur [H] [R], par contrat de travail à durée indéterminée à temps plein, en date du 1er juin 2014, en qualité de jardinier. Par courrier recommandé avec accusé de réception du 29 décembre 2018, Monsieur [Y] [V] a été licencié. Estimant son licenciement dépourvu de cause réelle et sérieuse, Monsieur [Y] [V] a saisi par requête réceptionnée au greffe le 7 février 2019, le conseil de prud'hommes de Pointe-à-Pitre aux fins de versement de diverses indemnités liées à l'exécution et à la rupture de son contrat de travail.Par jugement rendu contradictoirement le 1er avril 2020, le conseil de prud'hommes de Pointe-à-Pitre a :- déclaré recevable la requête de Monsieur [Y] [V],- dit que le licenciement prononcé à l'encontre de Monsieur [Y] [V] est pour faute grave,- condamné Monsieur [H] [R] à payer à Monsieur [Y] [V] la somme de 1 914,98 euros au titre de l'indemnité pour irrégularité de procédure,- débouté Monsieur [Y] [V] du surplus de ses demandes,- débouté Monsieur [H] [R] de sa demande au titre de l'article 700 du code de procédure civile,- partagé les dépens.Selon déclaration reçue au greffe de la cour le 26 juin 2020, Monsieur [Y] [V] a formé appel dudit jugement, qui lui a été notifié le 29 mai 2020 par pli recommandé portant la mention « destinataire inconnu à l'adresse ».Par ordonnance du 28 janvier 2021, le magistrat chargé de la mise en état a prononcé la clôture de l'instruction, et renvoyé la cause à l'audience du 3 mai 2021 à 14h30.MOYENS ET PRÉTENTIONS DES PARTIESSelon ses dernières conclusions notifiées par voie électronique le 21 juillet 2020 à Monsieur [H] [R], Monsieur [Y] [V] demande à la cour de :- juger sans cause réelle et sérieuse son licenciement,- juger que Monsieur [H] [R] n'a jamais payé de congés pour la période allant du 1er juin 2014 à la date de la rupture du contrat de travail,- juger que Monsieur [H] [R]

n'a jamais remis l'original de l'attestation pôle emploi et de certificat de travail, En conséquence, Réformer le jugement dont appel de ces chefs et condamner Monsieur [H] [R] à lui payer les sommes de :- 11 491,38 euros à titre de dommages et intérêts pour le licenciement sans cause réelle et sérieuse,- 3 830,46 euros à titre d'indemnité de préavis,- 383,04 euros à titre d'indemnité de congés payés sur préavis,- 2 194,54 euros à titre d'indemnité légale de licenciement,- 3 830,46 euros au titre des congés payés du 1er juin 2014 au 29 décembre 2018,- 5 000 euros à titre de dommages et intérêts en réparation du préjudice causé par l'absence de remise de l'attestation pôle emploi et du certificat de travail en original et ordonner leur remise sous astreinte de 200 euros par jour de retard à compter de la notification du jugement à intervenir,- 4 000 euros au titre des dispositions de l'article 700 du code de procédure civile. Monsieur [Y] [V] soutient que :- la procédure de licenciement est irrégulière,- Monsieur [H] [R] l'a convoqué verbalement à un entretien préalable et l'a licencié oralement le jour même,- le licenciement étant verbal, il est nécessairement sans cause réelle et sérieuse,- de plus, les motifs énoncés dans la lettre de licenciement sont imprécis,- son employeur lui a refusé tout au long de la relation contractuelle, la prise de congés payés,- Monsieur [H] [R] ne lui a pas remis ses documents de fin de contrat. Selon ses dernières conclusions notifiées par voie électronique le 30 septembre 2020 à Monsieur [Y] [V], Monsieur [H] [R] demande à la cour de : - recevoir Monsieur [Y] [V] en son appel et le dire régulier en la forme,- déclarer Monsieur [Y] [V] mal fondé,- confirmer le jugement rendu par le conseil des prud'hommes de Pointe-à-Pitre le 1er avril 2020,- dire le licenciement pour faute grave régulier,- dire que Monsieur [Y] [V] a été rempli de ses droits au titre des congés payés inclus dans son salaire dont les fiches de paye établies par le CESU n'ont jamais fait l'objet d'une remise en cause par Monsieur [Y] [V],- considérer que Monsieur [H] [R] a rempli ses obligations d'employeur à l'égard de pôle emploi et a transmis à Monsieur [Y] [V] le justificatif du respect de ses obligations légales d'employeur effectuées par voie dématérialisée et lui a transmis pareillement un certificat de travail,- débouter Monsieur [Y] [V] de toutes ses fins, demandes et conclusions d'appel comme infondées et injustifiées, y compris ses demandes fondées sur les dispositions de l'article 700 du code de procédure civile,- condamner Monsieur [Y] [V] à lui payer la somme de 2 000 euros en application de l'article 700 du code de procédure civile. Monsieur [H] [R] expose que :- la procédure de licenciement est régulière puisque la lettre de licenciement a été notifiée au salarié par lettre recommandée avec accusé de réception dans le respect du délai suivant l'entretien préalable,- le salarié a été licencié pour faute grave pour avoir transporté trois clandestins en séjour irrégulier au moyen du véhicule personnel de son employeur,- Monsieur [Y] [V] a été condamné pénalement pour ces faits délictueux à l'origine de son licenciement,- Monsieur [Y] [V] a été rempli de ses droits au titre des congés payés,- les documents de fins de contrat ont été remis au salarié. MOTIFSSur la demande en paiement des congés payés Selon l'article L.3141-28 du code du travail, lorsque le contrat de travail est rompu avant que le salarié ait pu bénéficier de la totalité du congé auquel il avait droit, il reçoit, pour la fraction de congé dont il n'a pas bénéficié, une indemnité compensatrice de congé déterminée d'après les articles L.3141-24

à L.3141-27. Cependant, il est constant qu'au moment de la rupture du contrat de travail l'indemnité de congés payés est exclue lorsque le salarié travaillait pour un particulier employeur et qu'il était rémunéré via le CESU, dès lors que son salaire était majoré chaque mois de 10% au titre des congés payés rémunérés par anticipation. En l'espèce, à la lecture des bulletins de paye produits par Monsieur [Y] [V], il apparaît que le salarié était rémunéré via le service CESU, avec un salaire intégrant 10 % au titre des congés payés. En conséquence, Monsieur [Y] [V] a été rempli de ses droits au titre des congés payés et il sera débouté de sa demande formulée à ce titre. Le jugement est confirmé sur ce point. Sur le licenciement En ce qui concerne le bien fondé du licenciement Il résulte de l'article L.1235-1 du code du travail que le juge doit apprécier le caractère réel et sérieux des motifs invoqués à l'appui du licenciement. Selon les dispositions combinées de l'article 12 de la convention collective nationale des salariés du particulier employeur du 24 novembre 1999 et des articles L.1111-1 et L.7221-2 du code du travail, le bien-fondé du licenciement de l'employé de maison pour une cause réelle et sérieuse n'est soumis qu'aux dispositions de la convention collective, qui prévoit que le contrat de travail peut être rompu par l'employeur pour tout motif constituant une cause réelle et sérieuse. En conséquence, l'employeur, quel que soit le motif du licenciement, à l'exception du décès de l'employeur, doit notifier à l'intéressé le licenciement par lettre recommandée avec demande d'avis de réception. La lettre de licenciement doit préciser clairement le ou les motifs de licenciement. Il se déduit de l'article L.1232-6 du code du travail que même si les faits reprochés au salarié sont graves, le licenciement prononcé verbalement est sans cause réelle et sérieuse. En l'espèce, Monsieur [H] [R] employeur particulier, employait Monsieur [Y] [V] sous le code NAF 97.00Z, catégorie comprenant les activités des ménages en tant qu'employeur de personnel domestique, et notamment les jardiniers. La lettre de licenciement du 29 décembre 2018 est motivée dans les termes suivants : « Monsieur, Je tiens à vous signifier votre licenciement sur le champ suite aux évènements graves survenus le 19 décembre 2018 à [Localité 1] ayant entraîné votre mise en garde à vue pour 48 heures, la séquestration de mon véhicule, la perquisition de mon domicile et les suites qui seront données à cette affaire. Je vous ai rencontré le dimanche 23 décembre 2018 à mon domicile pour vous entendre puis vous signifier oralement votre licenciement. Votre contrat n'est pas renouvelé et je mettrai fin également à votre couverture de mutuelle de santé à compter du 1er janvier 2019. » Il résulte sans ambiguïté de la lecture de la lettre de licenciement que le 23 décembre 2018, Monsieur [H] [R] a notifié dans un premier temps, oralement à Monsieur [Y] [V] son licenciement. Dans ses écritures, l'employeur affirme « qu'au regard des circonstances mêmes des faits », il « ne pouvait que notifier un licenciement immédiat à Monsieur [V] ». La notification ultérieure au salarié par lettre recommandée avec accusé de réception de son licenciement n'a pas pour effet de régulariser cette mesure d'ores et déjà intervenue oralement. Compte tenu de l'analyse menée, le licenciement de Monsieur [Y] [V] prononcé verbalement est dépourvu de cause réelle et sérieuse. Le caractère pénal des faits fondant le licenciement de Monsieur [Y] [V] ne saurait faire obstacle à l'absence de cause réelle et sérieuse du licenciement. En conséquence, le

licenciement de Monsieur [Y] [V] est sans cause réelle et sérieuse. Le jugement est infirmé sur ce point. En ce qui concerne les conséquences financières du licenciement - L'indemnité de licenciement Selon l'article 12 de la convention collective nationale des salariés du particulier employeur du 24 novembre 1999, une indemnité distincte de l'éventuelle indemnité de préavis sera accordée, en dehors du cas de faute grave ou lourde, aux salariés licenciés avant l'âge de 65 ans et ayant au moins 2 ans d'ancienneté ininterrompue au service du même employeur. Cette indemnité non soumise à cotisations et contributions sociales sera calculée comme suit pour les dix premières années d'ancienneté : 1/10 de mois par année d'ancienneté de services continus chez le même employeur. Le salaire à prendre en considération pour le calcul de l'indemnité est le 1/12 de la rémunération brute des 12 derniers mois précédant la date de notification du licenciement ou, selon la formule la plus avantageuse pour l'intéressé, 1/3 des 3 derniers mois précédant la date de fin de contrat (étant entendu que, dans ce cas, toute prime ou gratification à caractère annuel ou exceptionnel qui aurait été versée au salarié pendant cette période ne serait prise en compte que pro rata temporis). Cette indemnité de licenciement ne se cumule avec aucune indemnité de même nature. En l'espèce, Monsieur [Y] [V] sollicite la somme de 2 194,54 euros à titre d'indemnité légale de licenciement. Monsieur [Y] [V] a travaillé en qualité de jardinier pour Monsieur [H] [R] à compter du 1er juin 2014, et a été licencié le 23 décembre 2018. Il disposait alors d'une ancienneté égale à 4 ans et 9 mois (préavis inclu) au moment de son licenciement. En conséquence, il sera alloué à Monsieur [Y] [V] la somme de 909,73 euros à titre d'indemnité conventionnelle de licenciement. - L'indemnité pour licenciement sans cause réelle et sérieuse L'article L.1235-3 du code du travail, dans sa version issue de l'ordonnance no2017-1387 du 22 septembre 2017, applicable à l'espèce, prévoit que si le licenciement d'un salarié survient pour une cause qui n'est pas réelle et sérieuse, en cas de refus de la réintégration du salarié dans l'entreprise, 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 par ledit article, en fonction de l'ancienneté du salarié dans l'entreprise et du nombre de salariés employés habituellement dans cette entreprise. Monsieur [Y] [V] réclame une somme de 11 491,38 euros à titre de dommages-intérêts pour licenciement sans cause réelle et sérieuse. Pour une ancienneté de plus de 4 années (qui s'entendent en années complètes) et dans une entreprise de moins de 11 salariés au moment du licenciement, l'article L.1235-3 du code du travail prévoit une indemnité minimale d'un mois de salaire brut, sans plafond maximal. En considération de l'âge du salarié au moment de la rupture du contrat de travail (43 ans), de son ancienneté (4 ans et 9 mois), de son aptitude à retrouver du travail et de l'absence d'éléments produits au regard de sa situation professionnelle actuelle, le préjudice subi par Monsieur [Y] [V] sera justement réparé par l'allocation d'une somme de 3 830,46 euros. Le jugement est infirmé sur ce point. - L'indemnité de préavis Selon l'article 12 de la convention collective nationale des salariés du particulier employeur du 24 novembre 1999, le préavis doit être exécuté dans les conditions de travail prévues au contrat. La durée du préavis à effectuer en cas de licenciement pour motif autre que faute grave ou lourde est fixée à 2 mois pour le salarié ayant 2 ans ou

plus d'ancienneté de services continus chez le même employeur. En cas d'inobservation du préavis, la partie responsable de son inexécution devra verser à l'autre partie une indemnité égale au montant de la rémunération correspondant à la durée du préavis. Monsieur [Y] [V] réclame une somme de 3 830,46 euros à titre d'indemnité de préavis, outre 383,04 euros au titre des congés payés afférents. Monsieur [Y] [V] ayant une ancienneté supérieure à deux ans, il est en droit de prétendre à une indemnité de préavis égale à deux mois. En conséquence, Monsieur [H] [R] sera condamné à lui verser la somme de 3 830,46 euros à titre d'indemnité de préavis, outre 383,04 euros au titre des congés payés afférents. Le jugement est infirmé sur ce point. En ce qui concerne la procédure de licenciement En application de l'article 954 alinéa 3 du code de procédure civile, la cour ne statue que sur les prétentions énoncées au dispositif des conclusions. En l'espèce, la cour constate que si la demande de Monsieur [Y] [V] relative à l'obtention d'une indemnité pour procédure de licenciement irrégulière à hauteur de 1 915,23 euros est étayée lors de la discussion des prétentions et des moyens, elle n'est cependant pas reprise au terme du dispositif de ses écritures. En conséquence, la cour ne saurait dès lors statuer sur cette demande. Sur la remise des documents de fin de contrat Il se déduit de l'article L.3243-2 du code du travail que l'utilisation d'un commun accord du chèque emploi-service dispense l'employeur de la remise d'un contrat de travail écrit et du bulletin de paie. Selon l'article L.1234-19 du code du travail, à l'expiration du contrat de travail, l'employeur délivre au salarié un certificat dont le contenu est déterminé par voie réglementaire. L'article R.1234-9 du même code dispose que 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. Il est constant que le défaut de remise ou la remise tardive de bulletins de paie ou du certificat de travail ne cause pas nécessairement un préjudice dont l'existence doit être prouvée par le salarié. En l'espèce, Monsieur [Y] [V] fait valoir que Monsieur [H] [R] omettait de lui remettre ses documents de fin de contrat au moment de la rupture de son contrat de travail, ainsi que ses bulletins de paie des mois de novembre et décembre 2018. Force est de constater que Monsieur [H] [R] verse aux débats une attestation pôle emploi du 21 mars 2019, et un certificat de travail du 20 mars 2019. De plus, Monsieur [H] [R] ne démontre pas l'existence d'un préjudice qui résulterait de l'absence alléguée de remise de son certificat de travail et d'une attestation pôle emploi. En outre, l'employeur qui utilise des chèques emploi-service était dispensé de la remise de bulletins de paie. En conséquence, Monsieur [Y] [V] sera débouté de sa demande de dommages et intérêts pour absence de remise des documents de fin de contrat. Le jugement est confirmé sur ce point. Sur les autres demandes Au regard de la solution apportée au règlement du litige, il convient de débouter Monsieur [H] [R] de sa demande formée sur le fondement de l'article 700 du code de procédure civile. Il serait inéquitable que Monsieur [Y] [V] supporte l'intégralité de ses frais irrépétibles. En conséquence, Monsieur [H] [R] sera condamné à lui verser la somme de 1 500 euros en application des dispositions de l'article 700 du code de procédure civile. Les entiers dépens sont mis à la charge de

Monsieur [H] [R].Le jugement est réformé sur ces points.PAR CES MOTIFSLa Cour, statuant publiquement, par arrêt contradictoire mis à disposition au greffe et en dernier ressort,Confirme le jugement rendu par le conseil de prud'hommes de Pointe-à-Pitre le 1er avril 2020 en ce qu'il a débouté Monsieur [Y] [V] de sa demande en paiement des congés payés du 1er juin 2014 au 29 décembre 2018, débouté Monsieur [Y] [V] de sa demande de dommages et intérêts pour absence de remise des documents de fin de contrat, débouté Monsieur [H] [R] de sa demande au titre de l'article 700 du code de procédure civile,Statuant à nouveau,Dit que le licenciement de Monsieur [Y] [V] est sans cause réelle et sérieuse,Condamne Monsieur [H] [R] à verser à Monsieur [Y] [V] les sommes suivantes :- 909,73 euros à titre d'indemnité conventionnelle de licenciement,- 3 830,46 euros à titre d'indemnité pour licenciement sans cause réelle et sérieuse,- 3 830,46 euros à titre d'indemnité de préavis, outre 383,04 euros au titre des congés payés afférents,- 1 500 euros sur le fondement de l'article 700 du code de procédure civile,Dit que les entiers dépens sont à la charge de Monsieur [H] [R],Déboute les parties du surplus de leurs demandes.Le greffier, La présidente,

---

## RÉFÉRENCE

JURI, 21 juin 2021. Disponible sur Légifrance :  
<https://www.legifrance.gouv.fr/juri/id/JURITEXT000043711512> (consulté le 23 juin 2026).