

EXPÉDITION COMPORTANT LA
FORMULE EXÉCUTOIRE

JUGEMENT du 22 mai 2026

Section Encadrement

N° F
N° Portail

Dans l'affaire opposant

AFFAIRE :

Représentée par Me Charles-Elie MARTIN (Avocat au barreau de PARIS)

DEMANDEUR

à

JUGEMENT Contradictoire
en premier ressort

Notification aux parties

le : 22/05/26

AR dem. :

AR déf. :

Partie intervenante :

Copie exécutoire délivrée

le :

à Madame

+ copie à :

- Me Charles-Elie MARTIN

- Me

PARTIE INTERVENANTE

Composition du Bureau de Jugement :

Madame
Madame
Madame
Madame
Assistées
S)
onseillère (S)
ère (E)
e (E)
, Greffière.

PROCÉDURE

- Date de la réception de la demande : 11 juin 2025 (Convocations LRAR envoyées le 16 juin 2025)
- Débats à l'audience de Jugement du 09 octobre 2025
- Prononcé de la décision fixé à la date du 20 janvier 2026, prorogé au 23 mars 2026 puis au 22 mai 2026
- Décision prononcée conformément à l'article 453 du Code de Procédure Civile en présence de Madame, Greffière.

L'affaire a été mise en délibéré et mise à disposition par voie d'affichage le 22 mai 2026, les parties en ayant été préalablement avisées dans les conditions prévues au deuxième alinéa de l'article 450 du Code de Procédure Civile.

Par lettre recommandée avec accusé de réception en date du 16 juin 2025 (AR signés le 19 juin 2025), le Greffe du Conseil de Prud'hommes, à la requête du demandeur, a convoqué le défendeur et les AGS à comparaître devant le Bureau de Jugement du Conseil siégeant le 09 octobre 2025.

Le 09 octobre 2025, les parties ont comparu et ont été entendues tel qu'indiqué en première page du présent jugement.

Le demandeur développe à la barre ses derniers chefs de demande :

- Fixer la moyenne des salaires de Madame [REDACTED] à la somme de 5.149,30 euros bruts ;
- Faire prendre à sa prise d'acte les effets d'un licenciement sans cause réelle et sérieuse ;

En conséquence :

[REDACTED]
sommés suivantes :

- 20.597,20 euros à titre de dommages et intérêts pour licenciement sans cause réelle et sérieuse ;
- 4.838,07 euros à titre d'indemnité légale de licenciement ;
- 15.447,90 euros à titre d'indemnité compensatrice de préavis, outre 1.544,80 euros à titre de congés payés afférents ;
- 30.895 euros à titre de dommages et intérêts pour exécution déloyale du contrat de travail ;
- 5.149,30 euros à titre de dommages et intérêts pour défaut de mutuelle ;
- 3.000 euros au titre de l'article 700 du Code de Procédure Civile.

[REDACTED] documents de fin de contrat conformes à la relation contractuelle ainsi que ses bulletins de paie de décembre 2023 à juin 2024 inclus sous astreinte de 100 euros par jour et par documents de retard à compter de la notification du jugement à intervenir ;

- Dire que le Conseil de céans se réservera la liquidation de l'astreinte ;

[REDACTED] ;
- Assortir l'intégralité des condamnations de l'exécution provisoire en application de l'article 515 du Code de Procédure Civile.

L'association AGS-CGEA IDF OUEST. dépose des conclusions à l'audience, visées par le Greffe, dans lesquelles il sollicite du Conseil de :

- Dire et juger que les demandes au titre de la rupture - indemnité légale de licenciement, indemnité compensatrice de préavis et congés payés afférents, dommages et intérêts pour licenciement sans cause réelle et sérieuse - sont prescrites et irrecevables ;
- Subsidiairement, statuer ce que de droit sur les demandes d'indemnité de licenciement et de préavis ;

- Débouter Madame [REDACTED] de toutes ses autres demandes, fins et conclusions.
Sur la garantie de l'AGS CGEA :

- Dire et juger que la garantie due par l'AGS ne couvre pas les dommages-intérêts réclamés à raison de fautes délictuelles ou quasi-délictuelles commises par l'employeur ;

- En conséquence, dire et juger que la créance de dommages et intérêts pour travail dissimulé est inopposable à l'AGS et exclue de la garantie de l'AGS ;

- Dire et juger que la garantie de l'AGS ne couvre pas les cotisations sociales impayées pour lesquelles les Caisses ont un droit de créance ;

- Dire et juger que la garantie de l'AGS s'exerce conformément aux articles L3253-20 et L3253-21 du Code du Travail et est acquise dans les conditions de l'article L3253-8 du même Code et dans les limites des plafonds résultant des articles L3253-17 et D3253-5 dudit Code.

- Statuer ce que de droit, s'agissant des demandes relatives à l'article 700 du Code de Procédure Civile sans que les condamnations prononcées puissent être mises à la charge de l'AGS, ni rendues opposables à celle-ci.

Le Bureau de Jugement met l'affaire en délibéré et fixe le prononcé de la décision au 20 janvier 2026, et l'a prorogé au 23 mars 2026 puis au 22 mai 2026.

LE BUREAU DE JUGEMENT

RAPPEL DES FAITS ET DE LA PROCÉDURE :

Madame [REDACTED] a été engagée par contrat à durée indéterminée à compter du 07 septembre 2020 en qualité de chirurgien-dentiste, statut cadre.

La Convention Collective applicable est celle des Cabinets Dentaires.

Son salaire moyen mensuel s'élève à 5.149,30 euros.

À compter de novembre 2023, elle a subi un paiement partiel de son salaire, puis l'absence totale de paiement des salaires de décembre 2023 et juin 2024 et l'absence de remise de bulletins de paie.

Placée en congé maternité à compter du 25 décembre 2023, puis en arrêt maladie, elle a adressé plusieurs mises en demeure restées sans réponse.

Par ordonnance de référé du 16 octobre 2024, l'employeur a été condamné à des rappels et maintiens de salaires.

Par courrier recommandé envoyé le 10 juin 2024, Madame [REDACTED] a pris acte de la rupture de son contrat de travail

[REDACTED] E
n
La salariée a saisi le Conseil de Prud'hommes par requête reçue le 11 juin 2025.

MOYENS DES PARTIES :

Moyens de la demanderesse :

Madame [REDACTED] soutient que son action est recevable et non prescrite. Elle fait valoir que le délai de douze mois, prévu à l'article L.1471-1 du Code du Travail, court, en cas d'envoi postal, à compter de la date d'expédition du courrier de prise d'acte.

Elle fait valoir que la requête a été expédiée le 07 juin 2024, de sorte que le délai expirait le 07 juin 2025 à minuit, et que la saisine du Conseil demeure recevable. Sur le fond, elle soutient que la prise d'acte est justifiée par des manquements graves et répétés de l'employeur rendant impossible la poursuite du contrat de travail, tenant notamment au non paiement partiel puis total de plusieurs salaires, à l'absence de remise des bulletins de paie à compter de décembre 2023, au silence opposé à ses mises en demeure, ainsi qu'à l'inexécution d'une ordonnance de référé du 16 octobre 2024 ayant pourtant condamné l'employeur au paiement de sommes dues.

Elle rappelle que le paiement du salaire constitue une obligation essentielle du contrat de travail et qu'une inexécution persistante caractérise un manquement d'une gravité suffisante pour emporter les effets d'un licenciement sans cause réelle et sérieuse.

Elle sollicite en conséquence les indemnités afférentes à la rupture (dommages intérêts pour licenciement sans cause réelle et sérieuse, indemnité légale de licenciement, indemnité compensatrice de préavis de trois mois et congés payés afférents), ainsi que la réparation d'un préjudice distinct au titre de l'exécution déloyale du contrat de travail.

Elle réclame enfin des dommages intérêts en raison d'un manquement de l'employeur à ses obligations en matière de protection sociale complémentaire (mutuelle).

Moyens de la défense :

Maître [REDACTED], ès qualités de mandataire liquidateur, et l'AGS CGEA IDF OUEST concluent au rejet des demandes de Madame [REDACTED].

Ils soulèvent, à titre principal, une exception de prescription des demandes afférentes à la rupture, soutenant que la salariée n'établit pas de manière certaine la date d'expédition du courrier de prise d'acte.

À défaut, ils demandent de retenir la date portée sur le courrier comme point de départ du délai, lequel serait selon eux expiré au jour de la saisine, rendant irrecevables les demandes relatives à la rupture et aux indemnités correspondantes.

Subsidiairement, ils contestent le bien fondé de la prise d'acte.

Ils font valoir que les difficultés de paiement s'expliqueraient par la situation financière dégradée de l'association et par l'état de cessation des paiements, sans volonté fautive de l'employeur de se soustraire à ses obligations.

Ils en déduisent que les manquements allégués ne seraient pas d'une gravité suffisante pour faire produire à la prise d'acte les effets d'un licenciement sans cause réelle et sérieuse.

Ils soutiennent en outre que les congés payés afférents au préavis ne seraient pas dus, la rémunération contractuelle, calculée en pourcentage des honoraires, incluant selon eux l'indemnité de congés payés.

Ils concluent également au rejet des demandes formées au titre de l'exécution déloyale du contrat de travail et de l'absence de mutuelle, estimant que le préjudice allégué n'est pas démontré ou n'est pas distinct.

L'AGS demande enfin que sa garantie soit cantonnée aux conditions et plafonds prévus par les articles L.3253 8 et suivants du Code du Travail, à l'exclusion des sommes non garanties.

MOTIVATION :

In limine litis, sur la prescription :

Aux termes de l'article L.1471-1 du Code du Travail, l'action portant sur la rupture du contrat de travail se prescrit par douze mois à compter de la notification de la rupture.

Il résulte d'une jurisprudence constante que, lorsque la notification est effectuée par voie postale, la date à retenir, pour l'auteur de la notification, est celle de l'expédition du courrier.

Il convient dès lors, pour apprécier la recevabilité de l'action, de se placer à la date d'expédition de la requête introductive d'instance saisissant le Conseil de Prud'hommes.

En l'espèce, la requête a été expédiée par lettre recommandée avec demande d'avis de réception le 07 juin 2024.

Ainsi, même si le greffe n'en a accusé réception que le 11 juin 2024, la prescription n'est donc pas acquise.

Sur la prise d'acte de rupture :

Il est également de jurisprudence constante que la prise d'acte de la rupture par le salarié ne produit les effets d'un licenciement sans cause réelle et sérieuse que si les manquements invoqués à l'encontre de l'employeur sont établis, lui sont imputables et présentent une gravité suffisante pour empêcher la poursuite de la relation contractuelle. À défaut, la prise d'acte produit les effets d'une démission. Au cas présent, il est constant que Madame [REDACTED] n'a pas perçu l'intégralité de son salaire à compter de novembre 2023 et qu'aucun salaire ne lui a été versé pour les mois de décembre 2023 et juin 2024. Il est également établi que l'employeur n'a plus remis de bulletins de paie à compter de décembre 2023, et ce malgré plusieurs mises en demeure restées sans réponse.

Il ressort en outre des pièces produites que la salariée a dû saisir la formation de référé afin d'obtenir le paiement de ses salaires et compléments de salaires, lesquels ont été accordés par ordonnance du 16 octobre 2024.

Le paiement du salaire constituant une obligation essentielle du contrat de travail, son non paiement, même partiel, sur plusieurs mois caractérise un manquement grave de l'employeur. Ces manquements se sont inscrits dans la durée, y compris pendant le congé maternité de la salariée et à l'issue de celui ci, la plaçant dans une situation d'insécurité financière persistante, sans perspective de régularisation malgré ses démarches amiables.

La circonstance que l'employeur ait été placé ultérieurement en liquidation judiciaire est sans incidence sur cette appréciation : les manquements s'apprécient à la date de la prise d'acte et demeurent, à cette date, imputables à l'employeur.

Dans ces conditions, les manquements reprochés à l'employeur présentent une gravité suffisante pour empêcher la poursuite de la relation contractuelle.

Il s'ensuit que la prise d'acte notifiée par Madame [REDACTED] produit les effets d'un licenciement sans cause réelle et sérieuse, ouvrant droit aux indemnités correspondantes, sous les réserves examinées ci après.

Sur les conséquences financières :

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

Dès lors que la prise d'acte produit les effets d'un licenciement sans cause réelle et sérieuse, Madame [REDACTED] peut prétendre aux indemnités attachées à cette rupture.

À la date de la rupture, Madame [REDACTED] justifiait d'une ancienneté de plus de trois années complètes au sein de l'association, laquelle employait moins de onze salariés. Compte tenu de son ancienneté, de sa rémunération de référence, des circonstances de la rupture caractérisées par des manquements graves de l'employeur, ainsi que des conséquences de cette rupture sur la situation professionnelle et financière de la salariée, il apparaît justifié de lui allouer une indemnité correspondant à trois mois de salaire brut.

Il sera en conséquence fixé au passif de l'employeur une indemnité de 15.500 euros à titre de dommages intérêts pour licenciement sans cause réelle et sérieuse.

Sur l'indemnité légale de licenciement :

En application de l'article L.1234 9 du Code du Travail, tout salarié titulaire d'un contrat à durée indéterminée, licencié et justifiant d'au moins huit mois d'ancienneté ininterrompue au service du même employeur, a droit à une indemnité légale de licenciement, sauf en cas de faute grave, non caractérisée en l'espèce.

La prise d'acte produisant les effets d'un licenciement sans cause réelle et sérieuse, Madame [REDACTED] est fondée à en solliciter le paiement.

Compte tenu de son ancienneté et de son salaire de référence, le montant de l'indemnité légale de licenciement est fixé à la somme de 4.838,07 euros, qui sera inscrite au passif de l'employeur.

Sur l'indemnité compensatrice de préavis :

Aux termes de la Convention Collective Nationale des Cabinets Dentaires, applicable à la relation de travail, les salariés cadres justifiant d'au moins un an d'ancienneté bénéficient d'un préavis de trois mois.

Madame [REDACTED] occupait un emploi cadre depuis son embauche et remplissait les conditions conventionnelles pour bénéficier de ce préavis.

La prise d'acte produisant les effets d'un licenciement sans cause réelle et sérieuse, la salariée est fondée à solliciter une indemnité compensatrice de préavis.

Celle ci est fixée à la somme de 15.417,90 euros, correspondant à trois mois de salaire brut, et sera inscrite au passif de l'employeur.

Sur les congés payés afférents au préavis :

Le contrat de travail prévoit expressément que la rémunération de Madame [REDACTED], calculée en pourcentage des honoraires réalisés, inclut l'indemnité de congés payés.

Dans ces conditions, la salariée ne peut prétendre au versement de congés payés afférents au préavis.

La demande formée de ce chef est en conséquence rejetée.

Sur les dommages et intérêts pour exécution déloyale du contrat de travail :

Aux termes de l'article L.1222 1 du Code du Travail, le contrat de travail doit être exécuté de bonne foi.

L'employeur est ainsi tenu d'adopter un comportement loyal à l'égard du salarié, notamment en assurant le paiement régulier de la rémunération et en répondant aux démarches légitimes de celui-ci.

En l'espèce, indépendamment de la rupture du contrat de travail, il est établi que Madame [REDACTED] n'a pas perçu tout ou partie de ses salaires sur plusieurs mois et que l'employeur est demeuré silencieux malgré les mises en demeure qui lui ont été adressées.

Il est également constant que la salariée a été contrainte de saisir la formation de référé du Conseil de Prud'hommes de céans afin d'obtenir le règlement de sommes élémentaires correspondant à sa rémunération, dans un contexte de congé maternité puis d'arrêt de travail.

Ces éléments caractérisent un manquement de l'employeur à son obligation d'exécuter le contrat de travail de bonne foi, distinct des conséquences indemnitaires attachées à la rupture.

Ils ont causé à la salariée un préjudice tenant à l'insécurité financière prolongée dans laquelle elle s'est trouvée et aux démarches répétées qu'elle a dû engager pour obtenir le respect de ses droits.

Toutefois, il sera tenu compte du fait que les difficultés rencontrées par l'employeur s'inscrivaient dans un contexte économique dégradé ayant conduit à l'ouverture ultérieure d'une procédure collective.

Au regard de l'ensemble de ces éléments, il apparaît équitable d'allouer à Madame [REDACTED] la somme de 5.000 euros à titre de dommages intérêts pour exécution déloyale du contrat de travail, laquelle sera fixée au passif de l'employeur.

Sur les dommages et intérêts pour défaut de mutuelle :

Madame [REDACTED] dénonce l'absence de mise en place d'une mutuelle d'entreprise. Il appartient à la salariée de démontrer tant le manquement invoqué que l'existence et l'étendue du préjudice qui en résulterait.

En l'espèce, si Madame [REDACTED] soutient que l'employeur n'aurait pas respecté ses obligations en matière de protection sociale complémentaire, elle ne produit aucun élément précis permettant d'établir l'absence effective de couverture, ni surtout l'existence d'un préjudice personnel et actuel résultant de cette carence.

Faute d'éléments suffisants justifiant tant le principe que le quantum de la demande, celle-ci ne peut qu'être rejetée.

Sur l'article 700 du Code de Procédure Civile et les dépens :

Le Conseil rappelle que cette indemnité a pour objet de compenser les frais irrépétibles exposés par une partie à l'occasion de l'instance.

En l'espèce, l'employeur fait l'objet d'une procédure de liquidation judiciaire et l'AGS CGFA IDF QUEST est intervenue en qualité de garant des créances salariales dans les conditions strictement définies par les articles L.3253-8 et suivants du Code du Travail.

Or, il est constant que les sommes allouées au titre de l'article 700 du Code de Procédure Civile ne constituent pas des créances garanties par l'AGS.

Dans ces conditions, l'allocation d'une indemnité sur le fondement de l'article 700 du Code de Procédure Civile aurait pour effet de mettre à la charge de la procédure collective une dépense non garantie, sans qu'il soit justifié de circonstances particulières de nature à le justifier.

Il y a donc lieu de débouter Madame [REDACTED] de sa demande formée au titre de l'article 700 du Code de Procédure Civile.

Aussi, selon l'article 696 du Code de Procédure Civile, la partie perdante est, sauf décision contraire motivée, condamnée aux dépens.

[REDACTED]
dans la présente instance, les dépens seront mis à sa charge et fixés au passif de la procédure collective, dans les limites légales applicables.

Sur la remise de documents sociaux rectifiés et l'astreinte :

En application des articles L.1234 19 et R.1234 9 du Code du Travail, l'employeur est tenu de délivrer au salarié, au moment de la rupture du contrat de travail, les documents lui permettant de faire valoir ses droits, notamment le certificat de travail, l'attestation destinée à l'organisme chargé de l'emploi et le reçu pour solde de tout compte.

La prise d'acte de la rupture du contrat de travail produisant les effets d'un [REDACTED]

[REDACTED]
appartient, en cette qualité, de procéder à la remise des documents sociaux. Toutefois, au regard du contexte de la procédure collective et en l'absence d'éléments établissant une résistance particulière du mandataire liquidateur à l'exécution de cette obligation, il n'apparaît pas nécessaire d'assortir cette injonction d'une astreinte.

Il y a donc lieu d'ordonner à Maître [REDACTED], ès qualités, de remettre à Madame [REDACTED] les documents de fin de contrat conformes, sans qu'il y ait lieu à astreinte.

Sur l'exécution provisoire :

En application de l'article R1454-28 du Code du Travail, est exécutoire de droit par provision le jugement qui ordonne le paiement à titre de rémunération ou d'indemnités de rupture.

Au surplus, l'article 515 du Code de Procédure Civile dispose que lorsqu'il est prévu par la loi que l'exécution provisoire est facultative, elle peut être ordonnée, d'office ou à la demande d'une partie, chaque fois que le juge l'estime nécessaire et compatible avec la nature de l'affaire. Elle peut être ordonnée pour tout ou partie de la décision.

Eu égard aux éléments du dossier, le Conseil dit qu'il y a lieu d'ordonner l'exécution provisoire de droit.

PAR CES MOTIFS

Le Conseil de Prud'hommes de Nanterre, section Encadrement, après en avoir délibéré conformément à la loi, statuant publiquement, par jugement Contradictoire et en premier ressort, par mise à disposition au par voie d'affichage le 22 mai 2026.

DIT que l'action de Madame F [REDACTED] n'est pas prescrite ;

DIT que la prise d'acte de la rupture du contrat de travail notifiée par Madame Madame F [REDACTED] [REDACTED] produit les effets d'un licenciement sans cause réelle et sérieuse ;

En conséquence,

- **15.500 (quinze-mille-cinq-cent) euros** à titre de dommages intérêts pour licenciement sans cause réelle et sérieuse ;

- **4.838,07 euros (quatre-mille-huit-cent-trente-huit euros et sept centimes)** à titre d'indemnité légale de licenciement ;
- **15.447,90 euros (quinze-mille-quatre-cent-quarante-sept euros et quatre-vingt-dix centimes)** à titre d'indemnité compensatrice de préavis ;
- **5.000 (cinq-mille) euros** à titre de dommages intérêts pour exécution déloyale du contrat de travail ;
-

DEBOUTE Madame F [REDACTED] de ses autres demandes ;

[REDACTED]
conformes à la présente décision, sans qu'il y ait lieu à astreinte ;

[REDACTED]
passif de la procédure collective dans les limites légales applicables ;

DIT que le présent jugement est assorti de l'exécution provisoire de droit.