

14940

RÉPUBLIQUE FRANÇAISE - AU NOM DU PEUPLE FRANÇAIS

COUR D'APPEL DE DIJON

CHAMBRE SOCIALE

ARRÊT DU 22 OCTOBRE 2015

RV / JA

Eugénie

N°

RÉPERTOIRE GÉNÉRAL N°

C/

SARL

Décision déferée à la Cour : AU FOND du 20 AOUT 2012, rendue par le CONSEIL DE PRUD'HOMMES - FORMATION PARITAIRE DE DIJON
RG 1^{ère} instance : F11/01011

APPELANTE :

Eugénie

représentée par Me
D'AUBE

de la _____, avocat au barreau

INTIMÉE :

SARL

représentée par Me Fabien KOVAC de la SCP DGK AVOCATS ASSOCIES, avocat au barreau de DIJON

COMPOSITION DE LA COUR :

L'affaire a été débattue le 22 Septembre 2015 en audience publique devant la Cour composée de :

Roland _____ Président de chambre, Président,
Karine _____, Conseiller,
Marie-Aleth _____ Conseiller,

qui en ont délibéré,

GREFFIER LORS DES DÉBATS : Josette

ARRÊT rendu contradictoirement,

PRONONCÉ par mise à disposition au greffe de la Cour, les parties en ayant été préalablement avisées dans les conditions prévues au deuxième alinéa de l'article 450 du code de procédure civile,

SIGNÉ par Roland _____, Président de chambre, et par Josette _____, Greffier, à qui la minute de la décision a été remise par le magistrat signataire.

FAITS ET PROCÉDURE

Mme [redacted] a été employée en premier lieu comme comptable à temps partiel par les SARL [redacted] et [redacted], exploitant des salons de coiffure à Dijon et ayant comme gérante Mme [redacted]. Elle a ensuite été engagée comme chef comptable, le 22 novembre 2007, par la SARL [redacted], ayant la même gérante, dans le cadre d'un contrat à durée indéterminée à temps plein.

Le temps de travail hebdomadaire de Mme [redacted] au sein de la SARL [redacted] était de 39 heures, moyennant un salaire minimum brut mensuel pour 35 heures de 2 820,04 €, plus une bonification de 25 % (259,95 €) pour les heures entre 35 et 39 heures.

Les relations contractuelles entre les parties étaient soumises à la convention collective de la coiffure.

Par lettre remise en main propre à l'employeur le 25 octobre 2010, Mme [redacted] a démissionné de son emploi.

Elle a, le 3 août 2011, saisi le conseil de prud'hommes de Dijon de demandes en paiement d'un rappel de salaire pour la requalification des contrats de travail à temps partiel en contrats à temps plein, d'un rappel de salaire pour le mois de décembre 2007 et pour les heures supplémentaires accomplies pendant les années 2008 à 2010, outre les congés payés afférents, ainsi que d'une indemnité compensatrice au titre des repos compensateurs non pris. Elle a également sollicité un solde d'indemnité compensatrice de préavis, outre congés payés afférents, une indemnité de 10 000 € en réparation de son préjudice, la remise, sous astreinte, de bulletins de paie rectifiés pour la période du 3 février 2007 au 25 octobre 2010, ainsi que le paiement d'une indemnité pour frais irrépétibles.

Par jugement du 20 août 2012, le conseil de prud'hommes a constaté l'irrecevabilité de la demande de requalification des contrats de travail à temps partiel signés avec les SARL [redacted] et [redacted] en l'absence de mise en cause de ces sociétés, débouté Mme [redacted] de ses autres demandes, débouté la SARL [redacted] de sa demande au titre de l'article 700 du code de procédure civile et laissé les dépens à la charge de chaque partie qui les a avancés.

Mme [redacted] a régulièrement interjeté appel le 17 septembre 2012.

Par arrêt du 6 juin 2013, l'affaire a été radiée du rôle de la cour, puis réinscrite le 2 mai 2014.

Par conclusions contradictoirement échangées, visées par le greffier et soutenues oralement à l'audience, Mme [redacted] demande à la cour, en infirmant le jugement entrepris, de faire droit à ses demandes de requalification des contrats de travail à temps partiel en contrats à temps plein, en paiement des heures supplémentaires non perçues pour les années 2008 à 2010, des repos compensateurs, des congés payés afférents, de lui reconnaître la classification d'animateur de réseau avec un coefficient variant de 510 à 530 et de lui accorder le rappel de salaire correspondant, de requalifier sa démission en prise d'acte de la rupture du contrat de travail produisant les effets d'un licenciement sans cause réelle sérieuse, entraînant le paiement d'une indemnité compensatrice de préavis et d'une indemnité conventionnelle de licenciement.

Elle sollicite, en conséquence, la condamnation de la SARL [redacted] à lui payer les sommes de :

- 6 624,84 € à titre de rappel de salaire suite à requalification en contrats à temps plein, outre - 662,48 € pour les congés payés afférents,
- 3 744,22 € à titre d'indemnité compensatrice de congés payés non pris,
- 403,41 € à titre de rappel d'heures supplémentaires pour l'année 2008 et 40,34 € pour les congés payés afférents,
- 12 006,69 € à titre de rappel d'heures supplémentaires pour l'année 2009, outre 1200,67 € au titre des congés payés afférents,

- 14 205,97 € à titre de rappel d'heures supplémentaires pour l'année 2010, outre 1420,59 € pour les congés payés afférents,
- 14 185,40 € à titre de rappel de salaire selon coefficient animateur réseau, outre 1418,54 € pour les congés payés afférents,
- 107,83 € à titre d'indemnité compensatrice des repos compensateurs 2008,
- 454,20 € à titre d'indemnité compensatrice des repos compensateurs 2009,
- 877,39 € à titre d'indemnité compensatrice des repos compensateurs 2010,
- 9 538,88 € à titre d'indemnité compensatrice de préavis, outre 953,89 € pour les congés payés afférents,
- 8 495,58 € à titre d'indemnité conventionnelle de licenciement,
- 38 155,56 € à titre de dommages-intérêts pour licenciement sans cause réelle et sérieuse,
- 3 000 € en application de l'article 700 du code de procédure civile.

Par conclusions contradictoirement échangées, également visées par le greffier, et soutenues oralement à l'audience la SARL _____ à la cour de confirmer le jugement, débouter Mme _____ de l'ensemble de ses demandes et la condamner au paiement d'une indemnité de 2 000 € en application de l'article 700 du code de procédure civile.

Conformément aux dispositions de l'article 455 du code de procédure civile, la cour renvoie aux conclusions précitées pour un plus ample exposé des faits, de la procédure et des moyens des parties.

MOTIFS

Sur la demande de requalification des contrats à temps partiel en contrats à temps plein :

Attendu que Mme _____ sollicite la requalification des contrats de travail à temps partiel conclus avec la SARL _____ le 3 février 2006 pour une durée hebdomadaire de 9 heures et avec la SARL _____, à la même date, pour une durée hebdomadaire de 3 heures, en contrats à temps plein ;

Que Mme _____ a ensuite souscrit, le 22 novembre 2007, un contrat de travail à temps plein avec la SARL _____ ;

Que la SARL _____ créée en septembre 2007, est une holding composée des sociétés _____ et _____, ayant la même gérante, Mme _____ ;

Qu'au regard de la communauté d'intérêts, d'activité et de dirigeant existant entre ces sociétés qui appartiennent au même groupe et poursuivent la même finalité économique, il y a lieu de retenir qu'il existe une continuité de la relation de travail, étant observé que le certificat de travail remis à la salariée le 27 octobre 2010, fait état d'une date d'entrée dans l'entreprise le 5 février 2007 ;

Attendu, pour autant, que le fait qu'un contrat de travail à temps plein ait été signé le 22 novembre 2007 n'emporte pas automatiquement la conséquence que la relation de travail a été à temps plein dès l'origine ;

Attendu que selon les dispositions de l'article L212-4-3 du code du travail alors applicable, reprises à l'article L3123-14, le contrat de travail à temps partiel est un contrat écrit qui mentionne la durée hebdomadaire ou, le cas échéant, mensuelle prévue et la répartition de la durée du travail entre les jours de la semaine ou les semaines du mois ;

Qu'en l'espèce, le contrat de travail souscrit avec la SARL _____ à compter du 3 février 2007 mentionne une durée hebdomadaire de travail de 9 heures effectuées selon l'horaire suivant : mardi 8 heures – 12 heures, mercredi 8 heures – 12 heures, jeudi 8 heures – 9 heures ;

Que le contrat de travail signé à compter du 3 février 2007 avec la SARL mentionne une durée hebdomadaire de travail de 3 heures, le jeudi de 9 heures à 12 heures ;

Que Mme jouissait d'une complète autonomie dans l'organisation de son temps de travail et a, parallèlement à son activité au sein des sociétés et , été salariée de la SARL à raison de 20 heures hebdomadaires du 19 février au 31 août 2007, 18 heures hebdomadaires du 1er au 30 septembre 2007 et 16 heures hebdomadaires du 1er octobre au 16 novembre 2007 ;

Que connaissant à l'avance son emploi du temps et la répartition des heures de travail au cours de la semaine, elle ne peut prétendre avoir été maintenue la disposition permanente de son employeur et que les heures accomplies chaque semaine au service de la SARL Informatique, rendent incompatible un travail à temps complet pour les sociétés et février 2007 ;

Que sa demande de requalification des contrats de travail à temps partiel souscrits le 3 février 2007 en contrats à temps plein sera rejetée ;

Sur les heures supplémentaires :

Attendu, selon l'article L3171-4 du code du travail, qu'en cas de litige relatif à l'existence ou au nombre d'heures de travail effectuées, l'employeur doit fournir au juge les éléments de nature à justifier les horaires effectivement réalisés par le salarié ; que le juge forme sa conviction au vu de ces éléments et de ceux fournis par le salarié pour étayer sa demande, après avoir ordonné, en cas de besoin, toutes les mesures d'instruction qu'il estime utiles ;

Qu'il résulte de ce texte que si la preuve des heures de travail effectuées n'incombe spécialement à aucune des parties et que l'employeur doit fournir au juge les éléments de nature à justifier les horaires effectivement réalisés par le salarié, il appartient cependant au salarié, pour étayer sa demande, de fournir préalablement au juge des éléments suffisamment précis pour permettre à l'employeur d'y répondre ;

Attendu qu'il convient de rappeler que Mme disposait d'une grande autonomie dans l'organisation de son travail et qu'il lui incombait d'établir les bulletins de paie pour l'ensemble du personnel, y compris pour elle-même et d'y mentionner les heures supplémentaires accomplies ;

Attendu que pour l'année 2008, Mme produit un relevé qu'elle a établi pour les besoins de la procédure, récapitulant les heures de travail qu'elle indique avoir effectuées mensuellement d'une part au-delà de 35 heures, d'autre part de 39 heures à 43 heures ;

Que toutefois ce relevé, qui ne détaille pas les heures accomplies hebdomadairement, ne permet pas à l'employeur d'y répondre et n'est pas de nature à étayer la demande de la salariée ;

Attendu que pour les années 2009 et 2010, Mme produit des relevés qu'elle a établis où figure le total des heures accomplies hebdomadairement, avec mention des heures supplémentaires qu'elle soutient avoir effectuées, des heures payées, des heures supplémentaires à 25 % non payées et des heures supplémentaires à 50 % non payées ;

Que cependant ne sont indiqués sur ces tableaux, pour chaque jour, ni l'heure de prise de service, ni l'heure de fin de service, ni les temps de pause, ni les tâches effectuées, ni les temps de trajet domicile-travail et de déplacement ;

Qu'à défaut d'indication des motifs et des lieux de déplacement auxquels ils correspondent, aucune corrélation probante ne peut être faite avec les tickets de péage qu'elle verse aux débats ;

Qu'ainsi, les relevés établis par Mme [redacted] ne permettent pas à l'employeur d'y répondre et ne sont pas de nature à étayer la demande de la salariée ;

Qu'il y a donc lieu de confirmer le jugement en ce qu'il a débouté Mme [redacted] de sa demande en paiement d'un rappel d'heures supplémentaires ;

Sur les repos compensateurs :

Attendu que selon l'article L3121-11 du code du travail, des heures supplémentaires peuvent être accomplies dans la limite d'un contingent annuel défini par une convention ou un accord collectif d'entreprise ou d'établissement ou, à défaut, une convention ou un accord de branche ; que le contingent annuel d'heures supplémentaires est déterminé par un accord collectif ou, à défaut, par décret ; que la contrepartie obligatoire en repos due pour toute heure supplémentaire accomplie au-delà du contingent prévu aux deux derniers alinéas de l'article L. 3121-11 est fixée à 50 % pour les entreprises de vingt salariés au plus et à 100 % pour les entreprises de plus de vingt salariés ;

Attendu que la convention collective de la coiffure, à laquelle se réfère le contrat de travail de Mme [redacted] fixe un contingent annuel d'heures supplémentaires de 200 heures et que la SARL [redacted] compte moins de 20 salariés ;

Attendu que selon les bulletins de paie versés aux débats, qu'elle a elle-même établis, Mme [redacted] a accompli 192 heures supplémentaires en 2008 ; qu'elle ne peut donc prétendre à une contrepartie en repos compensateur au titre de cette année ;

Que pour l'année 2009, figurent 207,96 heures supplémentaires ouvrant droit à un repos compensateur de remplacement de : $7,96 \times 13,23 \times 50\% = 157,92 \text{ €}$,

Que pour l'année 2010, figurent 207,32 heures supplémentaires ouvrant droit à un repos compensateur de remplacement de : $7,32 \times 13,23 \times 50\% = 145,22 \text{ €}$;

Sur les congés payés :

Attendu que Mme [redacted] soutient ne pas avoir pris l'intégralité de ses congés payés ;

Qu'il résulte des tableaux produits aux débats qu'au jour de sa démission, il lui restait huit jours de congés payés acquis mais non pris ; qu'à ce titre, une indemnité de congés payés de $2404,73 \times 8/26 = 739,92 \text{ €}$ auraient dû lui être versée ; qu'en réalité elle a perçu lors de l'établissement de son solde de tout compte une indemnité de congés payés de 744,58 € ; qu'il apparaît donc qu'elle a été remplie de ses droits et que le jugement doit être confirmé en ce qu'il a rejeté cette demande ;

Sur la demande de reclassification :

Attendu que Mme [redacted] sollicite sa classification à l'emploi d'animatrice de réseau et soutient qu'elle se déplaçait dans les salons du groupe, gérait le personnel, réalisait des audits des points de vente, en suivait les performances et élaborait des tableaux de bord ;

Attendu que la convention collective nationale de la coiffure donne la définition suivante des compétences, tâches à exercer et autonomie/responsabilisation correspondant à cette classification :

« Prend en compte la législation en matière du droit du travail - Maîtriser la gestion d'équipe - Maîtriser la réalisation de planning d'activité, de tableaux de bord - Appréhender les relations humaines et maîtriser les techniques pour atteindre les objectifs - Savoir élaborer les actes stratégiques de son entité avec sa hiérarchie. Encadrement : Après recueil de données pertinentes évaluer les contraintes économiques, sociales et commerciales afin

de définir la stratégie et les plans d'actions et valider les choix opérationnels de son entité. Animation : Maîtriser l'approche commerciale, économique du secteur représenté afin de participer à la conception et mise en oeuvre de la stratégie d'entreprise ;

Elabore les tableaux de bord d'activité avec le manager concerné et en assure le suivi - Participe au recrutement des futurs collaborateurs - Veille au respect des dispositions légales et conventionnelles - Gère les « manager » sous son autorité - Crée les conditions techniques pour atteindre les objectifs - Veille au respect des actions commerciales définies par l'entreprise - Veille au respect des valeurs de l'entreprise - Veille au respect de l'esprit d'équipe - Fait respecter les règles en matières d'hygiène et propreté du salon - Interface avec les sous-traitants et fournisseurs

Salarié qui doit faire face aux situations sans assistance hiérarchique - Sait prendre les initiatives nécessaires aux différents modes opératoires en rendant compte de ces dernières à son supérieur hiérarchique - Assume les erreurs commises et sait y faire face - Assume les décisions prises - Participe à la performance opérationnelle des entités sous sa responsabilité - Prend les décisions opérationnelles appropriées - Assure la valorisation de l'entreprise à l'extérieur » ;

Attendu qu'hormis le fait qu'elle se déplaçait dans les différents salons du groupe, veillait à la bonne tenue de ceux-ci, rendait compte à la gérante et établissait la paie, il ne résulte d'aucun élément produit aux débats que Mme : accomplissait les tâches et disposait du degré d'autonomie correspondant à la classification ci-dessus mentionnée ;

Que sa demande de reclassification et de rappel de salaire subséquente ne peut qu'être rejetée ;

Sur la démission :

Attendu que la démission est un acte unilatéral par lequel le salarié manifeste de façon claire et non équivoque sa volonté de mettre fin au contrat de travail ;

Que lorsque le salarié, sans invoquer un vice du consentement de nature à entraîner l'annulation de la démission, remet en cause celle-ci en raison des faits ou manquements imputables à son employeur, le juge doit apprécier s'il résulte des circonstances antérieures ou contemporaines de la démission qu'à la date à laquelle elle a été donnée, celle-ci était équivoque ; que s'il l'estime équivoque il doit l'analyser en une prise d'acte de la rupture produisant les effets d'un licenciement sans cause réelle et sérieuse si les faits invoqués la justifiaient ou, dans le cas contraire, d'une démission ;

Attendu que par lettre du 25 octobre 2010, Mme : a fait connaître à son employeur sa démission dans les termes suivants : « *j'ai l'honneur de porter à votre connaissance que je suis démissionnaire de mes fonctions de chef comptable que j'occupe depuis le 4 février 2007 au sein de votre société. Pour respecter le délai-congé d'une durée d'un mois comme précisé dans la convention collective je quitterai l'entreprise le 24 novembre 2010 au soir* » ;

Que ce document, signé de Madame - - - - -, porte également la mention « *d'un commun accord* » suivie d'une signature paraissant être celle de la gérante ;

Attendu qu'il résulte des termes mêmes de la lettre précitée et de l'indication de la date de départ de la salariée de l'entreprise, que celle-ci a manifesté de façon claire sa volonté de mettre fin au contrat de travail ;

Attendu que tout au cours de l'exécution du contrat de travail qui s'est poursuivie pendant trois ans, Mme n'a émis aucune revendication tant en ce qui concerne le coefficient qui lui a été octroyé, que les conditions d'exercice de son emploi et que lorsqu'elle a saisi la juridiction prud'homale afin d'obtenir paiement de rappels de salaire, de congés payés, de repos compensateurs et de dommages-intérêts du fait qu'elle estimait n'avoir pas été remplie de ses droits, elle n'a aucunement remis en cause les conditions de sa démission et n'a sollicité la requalification de celle-ci en rupture imputable à l'employeur équivalant à un licenciement sans cause réelle et sérieuse qu'à hauteur d'appel ;

Que force est de constater que cette contestation est tardive et que les manquements qu'elle impute désormais à l'employeur n'ont pas fait obstacle à la poursuite du contrat de travail ;

Qu'il s'ensuit que la démission intervenue le 25 octobre 2010 n'était pas équivoque à la date où elle a été donnée et que l'appelante doit être déboutée de sa demande de requalification de la rupture et des demandes indemnitaires subséquentes ;

Sur l'application de l'article 700 du code de procédure civile et les dépens :

Attendu que chaque partie succombant partiellement conservera la charge de ses dépens d'appel ;

Qu'il n'y a pas lieu à application de l'article 700 du code de procédure civile au profit de l'une ou l'autre des parties ;

PAR CES MOTIFS :

La Cour,

Infirme partiellement le jugement déféré en ce qu'il a déclaré irrecevable la demande de requalification des contrats de travail à temps partiel signés avec les SARL et en contrats à temps plein et débouté Madame de sa demande en paiement d'une indemnité compensatrice au titre des repos compensateurs 2008, 2009 et 2010,

Statuant à nouveau de ces chefs,

Condamne la SARL à payer à Mme la somme de 303,14 € au titre des repos compensateurs 2008, 2009 et 2010, avec intérêts au taux légal à compter du 3 août 2011, date de la saisine initiale du conseil de prud'hommes,

Déboute Madame de sa demande de requalification des contrats de travail à temps partiel signés avec les SARL en contrats à temps plein,

Confirme le jugement pour le surplus,

Y ajoutant,

Dit n'y avoir lieu à application de l'article 700 du code de procédure civile,

Dit que chaque partie conservera la charge de ses dépens d'appel.

Le greffier

Le président

Josette

Roland