

Arrêt n°

du 29/06/2022

N° RG 21/00691

MLS/FJ

Formule exécutoire le :

à :

COUR D'APPEL DE REIMS

CHAMBRE SOCIALE

Arrêt du 29 juin 2022

APPELANT :

d'un jugement rendu le 9 mars 2021 par le Conseil de Prud'hommes de CHARLEVILLE MEZIERES, section Commerce (n° F 20/00075)

Monsieur [I] [Z]

[Adresse 3]

[Localité 2]

Représenté par la SCP DUPUIS LACOURT MIGNE, avocats au barreau des ARDENNES

INTIMÉE :

SARL AGI

exerçant son commerce sous l'enseigne 'Cuisine Schmidt'

[Adresse 4]

[Adresse 4]

[Localité 1]

Représentée par la SCP DELGENES VAUCOIS JUSTINE DELGENES, avocats au barreau des ARDENNES

DÉBATS :

En audience publique, en application des dispositions des articles 805 et 907 du code de procédure civile, l'affaire a été débattue le 18 mai 2022, les avocats ne s'y étant pas opposés, devant Madame Marie-Lisette SAUTRON, conseiller, et Madame Marie-Laure BERTHELOT, conseiller, chargés du rapport, qui en ont rendu compte à la cour dans son délibéré ; elle a été mise en délibéré au 29 juin 2022.

COMPOSITION DE LA COUR lors du délibéré :

Madame Christine ROBERT-WARNET, président

Madame Marie-Lisette SAUTRON, conseiller

Madame Marie-Laure BERTHELOT, conseiller

GREFFIER lors des débats :

Monsieur Francis JOLLY, greffier

ARRÊT :

Prononcé publiquement par mise à disposition de l'arrêt au greffe de la cour d'appel, les parties en ayant été préalablement avisées dans les conditions prévues au deuxième alinéa de l'article 450 du code de procédure civile, et signé par Madame Christine ROBERT-WARNET, président, et Monsieur Francis JOLLY, greffier, auquel la minute de la décision a été remise par le magistrat signataire.

* * * * *

Exposé des faits :

Monsieur [I] [Z] a été engagé à compter du 8 août 2011 par la S.A.R.L. AGI exploitant sous l'enseigne 'cuisines SCHMIDT' en contrat à durée indéterminée à temps plein, d'abord en qualité de vendeur conseil puis, à compter du 8 octobre 2012, en qualité de responsable commercial.

À compter du 1er mai 2014, il était engagé par contrat à durée indéterminée à temps partiel, en qualité de responsable des ventes, par la société AG2I exploitant sous l'enseigne 'CUISINELLA', dirigée par la même personne.

Le 7 décembre 2016, les contrats de travail avec la société AGI et AG2I ont pris fin par rupture conventionnelle.

Le 14 août 2018, le salarié a saisi le conseil de prud'hommes de Charleville-Mézières de demandes à l'encontre de la société AGI exploitant sous l'enseigne 'cuisines SCHMIDT' tendant à :

- faire condamner, sous astreinte, la société employeur à produire les bilans et comptes de résultats des années 2015 et 2018,

- faire dire qu'il bénéficie d'une classification groupe 6 niveau 1 de la convention collective de l'ameublement (négoce du 31 mai 1995),
- faire juger irrecevables les demandes reconventionnelles,
- faire condamner l'employeur à lui payer les sommes suivantes :
 - . 20'370,58 euros de rappel de salaires et d'heures supplémentaires,
 - . 2 037,05 euros de congés payés afférents,
 - . 8 401,00 euros de primes mensuelles,
 - . 840,01 euros de congés payés afférents
 - . 4 354,96 euros de prime sur chiffre d'affaires,
 - . 435,49 euros de congés payés afférents,
 - . 11'586,00 euros de dommages-intérêts au titre du travail dissimulé,
 - . 5 000,00 euros de dommages-intérêts en réparation des préjudices nés de la violation des règles relatives à l'amplitude hebdomadaire moyen de travail,
 - . 2 000,00 euros sur le fondement de l'article 700 du code de procédure civile,
- faire ordonner, sous astreinte, à l'employeur de lui remettre les bulletins de paie et documents de fin de contrat rectifiés pour la période allant du mois d'août 2015 au mois de décembre 2016, mentionnant à la fois la qualité de responsable commercial et l'appartenance au groupe 6 niveau 1.

Par jugement du 9 mars 2021 le conseil de prud'hommes a dit les demandes recevables et partiellement fondées, a débouté le salarié sauf de sa demande de rectification des bulletins de paie et documents de fin de contrat afin qu'apparaisse la mention de responsable commercial, a débouté les parties de leurs demandes plus amples ou contraires, a condamné l'employeur aux dépens et au paiement d'une somme de 500,00 euros au titre de l'article 700 du code de procédure civile.

Le 7 avril 2021, Monsieur [I] [Z] a régulièrement interjeté appel du jugement en ses parties disant ses demandes partiellement fondées et le déboutant.

Prétentions et moyens :

Pour plus ample exposé, il sera expressément renvoyé aux écritures déposées par les parties :

- le 23 décembre 2021 pour l'appelant,
- le 6 septembre 2021 pour l'intimée.

L'ordonnance de clôture a été rendue le 4 avril 2022.

L'appelant demande à la cour d'infirmier le jugement le déboutant de ses demandes sauf la remise des documents de fin de contrat rectifiés.

Avant dire droit, il demande à la cour d'ordonner, sous astreinte, à la société employeur de produire les bilans et comptes de résultat des années 2015 à 2018.

Il demande en outre à la cour de faire droit à ses demandes initiales, outre une prime contractuelle restant à chiffrer en fonction des pièces à produire, 3 000,00 euros sur le fondement de l'article 700 du code de procédure civile.

Il conclut à l'irrecevabilité des demandes reconventionnelles en tout ou partie.

Au soutien de ses prétentions, il affirme avoir exercé depuis l'origine, les fonctions de responsable commercial justifiant la classification réclamée. Il affirme que des rappels de salaires, dans la limite de la prescription, lui sont dus en raison d'une modification unilatérale illicite de son contrat de travail par la baisse de son volume horaire, par l'existence d'heures supplémentaires, de primes mensuelles calculées en fonction d'objectifs qui n'étaient pas tous fixés par l'employeur et de primes sur chiffre d'affaires déduites à tort du solde de tout compte. Il en déduit l'existence d'un travail dissimulé en raison des nombreuses heures supplémentaires. Il sollicite des dommages-intérêts en raison d'un dépassement des amplitudes en rappelant que la charge de la preuve pèse sur l'employeur.

Il conteste la demande reconventionnelle de répétition de l'indû formulée par l'employeur qu'il prétend irrecevable, faute de lien suffisant avec la demande initiale et, en tout cas prescrite en application de l'article L3245-1 du code du travail.

La société employeur demande à la cour de déclarer l'appel recevable mais mal fondé, de confirmer le jugement sauf en ce qu'il l'a déboutée de ses demandes reconventionnelles et condamnée aux dépens et au paiement d'une somme au titre de l'article 700 du code de procédure civile.

Elle demande à la cour de débouter le salarié de l'ensemble de ses demandes, de la décharger de la condamnation aux dépens et au paiement d'une somme au titre de l'article 700 du code de procédure civile, de condamner le salarié à lui payer la somme de 5 187,44 euros en remboursement de commissions indûment perçues, outre 5 000,00 euros de

dommages-intérêts en réparation des préjudices nés de la procédure abusive et injustifiée.

Elle demande, en tout état de cause, à la cour de dire que le salarié n'aurait droit à un rappel de salaire au titre de la reclassification qu'à compter d'octobre 2015, soit 222,03 euros outre congés payés.

Elle prétend qu'après compensation, le salarié reste redevable d'une somme de 832,48 euros et sollicite 3 000,00 euros sur le fondement de l'article 700 du code de procédure civile.

Au soutien de ses prétentions, elle affirme que le salarié ne rapporte pas la preuve de la réalisation des conditions pour prétendre à la reclassification demandée ; qu'il ne peut réclamer un rappel de salaire en raison de la reclassification dans la mesure où les demandes antérieures au 7 décembre 2016 sont prescrites et qu'en toute hypothèse, le salarié a perçu une rémunération supérieure au minimum conventionnel.

Elle affirme que le salarié travaillait indifféremment pour la société AGI et AG2I, et que le cumul des horaires permettait de réaliser un temps plein de sorte que le salarié ne peut se plaindre d'une modification de son contrat de travail sur les horaires ; qu'en effet, le salarié ayant travaillé simultanément dans deux sociétés appartenant à un même groupe et ayant une même spécialité est lié par un contrat de travail unique.

Pour ce qui concerne les heures supplémentaires, elle affirme que le salarié ne démontre pas la nécessité de la réalisation de telles heures, qu'il a bien perçu la rémunération qui lui était due et que les heures réclamées n'ont pas été effectuées, que le décompte produit comporte des inexactitudes et des incohérences.

Elle affirme qu'il n'existe aucune dissimulation intentionnelle d'activité salariée et conteste le non-respect des amplitudes horaires en affirmant que le salarié n'a pas effectué les heures qu'il prétend avoir réalisées. Pour ce qui concerne le rappel des primes de 1 % mensuel, elle affirme que la prime était fixée en fonction du chiffre d'affaires et de la marge réalisée, qu'une partie de la demandée est prescrite et le solde n'est pas justifié en l'absence des conditions pour y prétendre. Pour ce qui concerne la prime sur chiffre d'affaires, elle prétend que le salarié a indûment perçu la somme de 5 187,44 euros correspondant à des dossiers fictifs, somme qui a été remboursée à hauteur de 4 354,96 euros au moment du solde de tout compte de sorte que, par compensation, il reste dû la somme de 832,48 euros.

Elle prétend que la demande reconventionnelle est recevable car elle se rattache aux prétentions originales par un lien suffisant ; qu'elle concerne les trois années précédant la rupture du contrat de travail de sorte que la prescription de

l'article L3245-1 du code du travail n'y fait pas obstacle.

Elle soutient que l'instance est abusive et injustifiée et lui cause préjudice dont elle demande réparation.

Motifs de la décision :

Au préalable il sera relevé que le salarié qui demande à la cour d'ordonner avant dire droit la production de pièces comptables, ne développe aucun moyen tendant à y faire droit, de sorte que le jugement, qui a écarté cette demande sans motivation, sera confirmé.

1 - la classification

C'est à raison que le conseil de prud'hommes a rejeté la demande de reclassification Groupe 6 N1, par une motivation pertinente que la cour adopte et complète dès lors que le salarié, sur qui repose la charge de la preuve, ne justifie pas remplir les conditions de la qualification réclamée.

En effet, si sa fonction peut le faire classer dans le groupe 6, encore fallait-il exercer des tâches le faisant participer à l'élaboration d'une politique ou à la définition des objectifs et des moyens nécessaires à sa réalisation, ce que rien dans son dossier ne permet d'affirmer. De plus, pour un tel classement, le salarié doit justifier d'un BAC + 4 ou d'une expérience équivalente, ce qui n'est nullement démontré.

Le jugement sera donc confirmé, par substitution de motifs.

2 - le rappel de salaires et d'heures supplémentaires

L'employeur, suivi à tort par le conseil de prud'hommes, prétend que le salarié était dans une relation de travail unique entre lui et les deux sociétés qui l'employaient, se référant à un arrêt de la chambre sociale de la cour de cassation (Cass. Soc. 6 avril 2011 n° 09-69567).

Certes, si le salarié appelé à travailler simultanément dans deux sociétés appartenant à un même groupe et ayant la

même spécialité pour y exercer des activités identiques sous une autorité commune, est titulaire d'un contrat de travail unique, tel n'est pas le cas en l'espèce dès lors que rien au dossier ne permet d'affirmer que les deux sociétés employeurs, bien qu'ayant le même gérant et exerçant la même activité, constituaient un groupe, étant par ailleurs observé que la cour est laissée dans l'ignorance des modalités de fonctionnement des deux sociétés, l'une par rapport à l'autre.

Aussi, c'est à tort que le conseil de prud'hommes a rejeté la demande de rappel de salaire alors que l'employeur, à partir du 1er mai 2014, date de l'embauche dans la deuxième société, a réduit la rémunération en réduisant les horaires travaillés sans avoir formalisé d'avenant au contrat de travail qui prévoyait à l'origine un temps plein de 151,67 heures mensuelles. Le salarié employé à temps plein doit donc être rémunéré à temps plein de sorte que le différentiel de salaire est dû sur la base contractuelle initiale sans reclassification.

Pour ce qui concerne les heures supplémentaires en application des dispositions de l'article L 3171-4 du Code du travail, le salarié indique qu'il travaillait 8 heures par jour du lundi au samedi, totalisant ainsi 48 heures hebdomadaires, en faisant attester par d'anciens collègues et clients de sa présence à des horaires plus larges que ceux de l'ouverture du magasin. Ces éléments sont suffisamment précis pour permettre à l'employeur de justifier de la réalité des horaires effectués.

Or, l'employeur, comme le conseil de prud'hommes, se réfère à l'agenda qui ne peut être considéré comme probant dans la mesure où les rendez-vous qui y sont reportés ne permettent pas d'établir le temps de travail effectué. De même, les attestations produites par l'employeur pour justifier que le salarié ne faisait pas les heures alléguées n'apparaissent pas suffisamment probantes dès lors que Monsieur [K], qui a attesté en 2018 pour l'employeur vient affirmer en 2021 l'avoir fait sous la menace. Par ailleurs, le contentieux familial violent entre monsieur [Z] et madame [T] qui témoigne contre lui, empêche d'accorder à ce témoignage une force probante quelconque.

En définitive, le salarié étaye précisément sa demande et l'employeur, qui ne contrôlait pas le temps de travail, ne justifie pas le temps de travail réalisé. C'est vainement qu'il vient affirmer l'absence de preuve de la nécessité des heures supplémentaires dès lors qu'il a engagé le salarié à temps plein en acceptant qu'il s'engage dans une activité parallèle avec la société AG2I, en diminuant son salaire sans justifier avoir diminué son volume d'activité ou même l'avoir différencié de l'activité de la société AG2I. De fait, l'employeur a placé le salarié dans une situation générant des heures supplémentaires que l'employeur n'a pas contrôlées ni distingué des heures effectuées au profit de la société AG2I.

Par conséquent, les heures supplémentaires apparaissent établies étant observé que le salarié demande paiement de celles effectuées d'août 2015 à décembre 2016.

Sur le quantum, le contrat prévoyait une rémunération brute composée :

- d'un fixe de 1 500,00 euros pour 151,67 heures,

- d'une commission de 4,2% sur le CA, hors taxes hors pose,
- d'une prime mensuelle de 76,50 euros si objectifs personnels de CA et marge réalisés,
- une prime mensuelle de 1 % brut si objectifs magasin de CA et marge réalisés.

La rémunération fixe, qui à elle seule était supérieure au minimum conventionnel groupe 2 N3, a été diminuée à compter du 1er mai 2014.

Entre le mois d'août 2015 et le mois de décembre 2016, c'est une rémunération fixe totale de 24 338,71 euros qui aurait dû être versée. Or, seule la somme totale de 7 316,88 euros, congés payés inclus a été réglée, générant ainsi un différentiel de 17 021,83 euros restant à devoir au salarié.

S'y ajoutent les heures supplémentaires pour 10 546,90 euros pendant 61 semaines compte tenu des semaines de congés. Il en résulte que la demande de 20 370,58 euros apparaît fondée. Il y sera donc fait droit, outre congés payés afférents, par infirmation du jugement.

2 - la prime mensuelle de 1%

Outre le fait que le contrat de travail ne précise pas à quelle base s'applique le pourcentage fixé pour le calcul de la prime, le salarié fait pertinemment observer qu'aucun objectif de marge ne lui a été assigné.

En tout état de cause, la notification de cet objectif par quelque moyen que ce soit n'est pas justifiée.

Aussi, par infirmation du jugement, il sera fait droit à la demande, calculée par le salarié à partir du chiffre d'affaire mensuellement réalisé par le magasin sur les mois de juillet 2014, janvier 2015, février 2015, janvier et février 2016. C'est à tort que l'employeur prétend à l'irrecevabilité des demandes antérieures à août 2015 dès lors qu'il s'agit d'une demande salariale et que la rupture du contrat de travail a eu lieu en décembre 2016, ouvrant droit aux réclamations salariales dans les trois années qui précèdent.

3 - la prime contractuelle

La demande, nouvelle en appel, non chiffrée, que le salarié ne soutient pas dans ses écritures sera rejetée.

4 - la restitution des commissions sur chiffre d'affaires

Le salarié demande restitution d'une somme de 4 354,96 euros outre 435,49 euros de congés payés afférents au titre des primes sur chiffre d'affaires retenues à tort lors de l'établissement du solde de tout compte.

L'employeur, au contraire, prétend avoir payé à ce titre indûment 5 187,00 euros et prétend obtenir remboursement d'un solde de 832,48 euros en arguant d'une pratique du salarié de constituer des dossiers fictifs pour percevoir à tort lesdites primes. Cette demande reconventionnelle de l'employeur se heurte à une fin de non recevoir développée par le salarié sur le fondement de la prescription et de l'absence de lien suffisant avec la demande principale.

Or, s'agissant d'une demande de restitution de prime, le lien avec la demande principale de paiement de primes diverses apparaît suffisant pour faire admettre la demande reconventionnelle.

Pour ce qui concerne la prescription de l'action en répétition du salaire, il faut faire application de la prescription triennale de l'article L 3245-1 du Code du travail. Toutefois, aucun élément ne permet de connaître la date à laquelle l'employeur a eu connaissance de l'indû. Par conséquent, la prescription ne peut être considérée comme acquise.

Sur le fond, l'employeur verse aux débats des listes de vente réalisées par le salarié sans que le prix ne soit payé, ni à la commande, ni à la livraison et qui ne laissent apparaître aucun fournisseur du mobilier et de l'électroménager vendus, ventes qu'il considère comme fictives. Le salarié n'oppose aucun argument tendant à combattre ce grief qui lui est fait et qui aurait, selon l'employeur, justifié la rupture conventionnelle.

Dès lors qu'il s'agit de ventes fictives, les commissions versées sur un chiffre d'affaires non réalisé, constitue un indû rendant bien fondée la demande de restitution de l'employeur et infondée la demande de restitution du salarié.

Le jugement sera donc infirmé en ce qu'il a débouté l'employeur de sa demande et sera confirmé en ce qu'il a débouté le salarié de sa demande à ce même titre.

4 - travail dissimulé

C'est à tort que le conseil de prud'hommes a rejeté la demande d'indemnité de travail dissimulé.

En effet, le cumul d'emploi mis en place par l'employeur sans réviser le premier contrat à temps plein, sans déterminer clairement les attributions du salarié, sans réellement reconfigurer sa charge de travail tout en ajustant les bulletins de salaire et la rémunération pour composer formellement un temps plein sur les deux emplois, apparaît être une manoeuvre pour donner à la double relation contractuelle l'apparence de deux contrats à temps partiel totalisant un temps plein, sans contrôler sa réalité.

Ainsi, l'intention de dissimuler la réalité de l'activité salariée apparaît établie, ce qui ouvre droit pour le salarié à l'indemnité forfaitaire de l'article L 8223-1 du Code du travail.

Aussi, sur la base d'un salaire de 3 481,08 euros sur l'année 2016, reconstitué selon les rémunérations fixes, les heures supplémentaires et les primes, après déduction des commissions indues, la demande du salarié à hauteur de 11 586,00 euros apparaît justifiée.

5 - l'amplitude horaire

L'employeur, sur qui repose la charge de la preuve, ne justifie pas avoir respecté les règles légales relatives aux amplitudes, que le salarié dit non respectées sur des périodes de douze semaines, comme il est prévu aux articles L 3121-20 et L 3121-22 du code du travail, anciennement L 3121-35 et L 3121-36 du Code du travail.

Le manquement ainsi établi cause nécessairement un préjudice au salarié que la somme de 200,00 euros est de nature à réparer entièrement, compte tenu des éléments du dossier.

Par infirmation du jugement, qui n'a pas motivé sa décision sur ce point, il sera fait droit, dans la limite ci-dessus précisée, à la demande.

6 - la demande reconventionnelle en dommages et intérêts

Le conseil de prud'hommes, à raison, a écarté la demande de dommages et intérêts en réparation de préjudices nés de l'abus de procédure.

En effet, le salarié a eu gain de cause sur l'essentiel de ses demandes et aucune faute ne lui est imputable dans la conduite de la procédure.

Le jugement sera donc confirmé sur ce point.

7 - la remise des documents de fin de contrat

C'est à raison que le conseil de prud'hommes a rejeté la demande de transmission de documents de fin de contrat mentionnant une classification Groupe 6 N1.

En revanche, il faut confirmer la rectification des bulletins de salaires et documents de fin de contrat qui mentionnent, à tort, le poste de vendeur conseil alors que depuis octobre 2012, le salarié occupait le poste de responsable commercial.

L'employeur, qui plaide le débouté en arguant avoir déjà exécuté le jugement n'en justifie pas.

Le jugement sera donc confirmé, sauf à préciser qu'il s'agit des bulletins de salaires depuis août 2015 jusqu'au mois de décembre 2016, comme demandé par le salarié, et y ajoutant, l'employeur sera condamné à ce titre dès lors que le dispositif du jugement a omis de prononcer condamnation.

8 - les frais irrépétibles et les dépens

L'employeur succombe au sens de l'article 696 du Code de procédure civile, et doit supporter les dépens et frais irrépétibles de première instance, par confirmation, outre ceux de l'instance d'appel.

En appel, il sera à ce titre condamné à payer au salarié la somme de 2 000,00 euros.

Par ces motifs :

La cour statuant publiquement, par décision contradictoire et après en avoir délibéré conformément à la loi,

Confirme le jugement en ce qu'il :

- a dit que les demandes du salarié étaient recevables et partiellement fondées,
- a débouté le salarié de ses demandes tendant à obtenir :
 - . restitution de la somme de 4 354,96 euros outre 435,49 euros de congés payés afférents au titre des primes sur chiffre d'affaires,
 - . remise des documents de fin de contrats rectifiés pour faire apparaître une classification au groupe 6 N 1,
 - . production de pièces comptables par l'employeur,
- a débouté l'employeur de sa demande reconventionnelle en dommages et intérêts en réparation des préjudices nés de l'abus de procédure,
- a condamné l'employeur à payer au salarié la somme de 500,00 euros au titre de l'article 700 du Code de procédure civile,
- a condamné l'employeur aux dépens,

Infirmes le surplus,

Statuant à nouveau, dans cette limite, et y ajoutant,

Condamne la S.A.R.L. AGI à payer à Monsieur [I] [Z] les sommes suivantes :

- 20 370,58 euros (vingt mille trois cent soixante dix euros et cinquante huit centimes) au titre de rappels de salaires et d'heures supplémentaires,
- 2 037,05 (deux mille trente sept euros et cinq centimes) de congés payés afférents,
- 8 401,00 euros (huit mille quatre cent un euros) au titre de la prime mensuelle de 1 %,
- 840,10 euros (huit cent quarante euros et dix centimes) de congés payés afférents,
- 11 586,00 euros (onze mille cinq cent quatre vingt six euros) d'indemnité forfaitaire de travail dissimulé,
- 200,00 euros (deux cents euros) de dommages et intérêts en réparation des préjudices nés des dépassements d'amplitude hebdomadaire,

Dit que les condamnations ci-dessus sont prononcées sous réserve d'y déduire le cas échéant, les charges sociales et salariales,

Déboute Monsieur [I] [Z] de sa demande de prime contractuelle non chiffrée,

Condamne la S.A.R.L. AGI à remettre sans astreinte à Monsieur [I] [Z] :

- un certificat de travail et une attestation POLE EMPLOI conformes au présent arrêt et faisant apparaître la fonction de responsable commercial,
- des bulletins de paie d'août 2015 à décembre 2016, rectifiés pour faire apparaître la fonction de responsable commercial,

Déclare recevables les demandes reconventionnelles de la S.A.R.L. AGI,

Condamne Monsieur [I] [Z] à payer à la S.A.R.L. AGI la somme de 832,48 euros (huit cent trente deux euros et quarante huit centimes) au titre de la restitution d'un solde de commissions indûment versées,

Déboute la S.A.R.L. AGI de sa demande de remboursement de ses frais irrépétibles,

Condamne la S.A.R.L. AGI à payer à monsieur [I] [Z] la somme de 2 000,00 euros (deux mille euros) en remboursement de ses frais irrépétibles d'appel,

Condamne la S.A.R.L. AGI aux dépens de l'instance d'appel.

LE GREFFIER LE PRÉSIDENT