

REPUBLIQUE FRANCAISE

AU NOM DU PEUPLE FRANCAIS

COUR D'APPEL DE PARIS

Pôle 6 - Chambre 8

ARRET DU 07 JUILLET 2022

(n° , 15 pages)

Numéro d'inscription au répertoire général : N° RG 19/05370 - N° Portalis 35L7-V-B7D-B73GW

Décision déferée à la Cour : Jugement du 02 Avril 2019 -Conseil de Prud'hommes - Formation paritaire de PARIS - RG n° 17/03256

APPELANTE

Madame [Z] [T]

[Adresse 3]

[Localité 4]

Représentée par Me Paul VAN DETH, avocat au barreau de PARIS, toque : J094

INTIMÉES

SASU SINEQUANONE

Placée en liquidation judiciaire par jugement du tribunal de commerce de Paris du 4 avril 2019

SELAFA MJA prise en la personne de Maître [M] [U] [O] ès qualités de Mandataire liquidateur de la SAS SINENOVE

[Adresse 1]

[Localité 5]

Représentée par Me Catherine LAUSSUCQ, avocat au barreau de PARIS, toque : D0223

Association UNEDIC DELEGATION AGS CGEA IDF OUEST

[Adresse 2]

[Localité 6]

Représentée par Me Sabine SAINT SANS, avocat au barreau de PARIS, toque : P0426

PARTIE INTERVENANTE

SELAFA MJA prise en la personne de Maître [M] [U] [O] ès qualités de Mandataire liquidateur de la SASU SINEQUANONE

[Adresse 1]

[Localité 5]

Représentée par Me Catherine LAUSSUCQ, avocat au barreau de PARIS, toque : D0223

COMPOSITION DE LA COUR :

L'affaire a été débattue le 12 Mai 2022, en audience publique, devant la Cour composée de :

Mme Sophie GUENIER-LEFEVRE, Présidente de chambre

Mme Corinne JACQUEMIN LAGACHE, Conseillère

Mme Emmanuelle DEMAZIERE, Vice-Présidente placée

qui en ont délibéré, un rapport a été présenté à l'audience par Madame Sophie GUENIER-LEFEVRE dans les conditions prévues par l'article 804 du code de procédure civile.

Greffier, lors des débats : Mme Julie CORFMAT

ARRÊT :

- CONTRADICTOIRE

- mise à disposition de l'arrêt 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 Madame Sophie GUENIER-LEFEVRE, présidente et par Madame Nolwenn CADIOU, greffier à laquelle la minute de la décision a été remise par le magistrat signataire.

EXPOSÉ DU LITIGE

La société Sinenove ayant pour activité la participation à toutes opérations se rattachant à l'activité d'achat en gros ou au détail, la conception et la distribution de prêt à porter féminin et d'accessoires de mode a été placée le 18 mai 2016 en redressement judiciaire, M. [N] ayant été désigné en qualité d'administrateur avec mission d'assistance et le 17 novembre 2016 le tribunal de commerce de Paris a prononcé la liquidation judiciaire de cette société, la Selafa MJA prise en la personne de Mme [M] [U] [O] étant désignée en qualité de liquidateur.

Dans le cadre d'un contrat de travail à durée déterminée conclu le 29 décembre 2015 pour accroissement temporaire d'activité consécutif au projet de mise en oeuvre de la procédure collective, Mme [T] avait été engagée par la société Sinenove du 29 décembre 2015 au 30 juin 2016, en qualité de directrice des ressources humaines, ce contrat ayant été prolongé par avenant jusqu'au 6 juillet 2016. (Contrat N° 1)

La salariée avait été engagée à ce stade à temps plein.

Puis dans le cadre d'un nouveau contrat de travail à durée déterminée conclu le 28 juin 2016 pour la période du 1er septembre 2016 au 31 décembre 2016, à raison d'un accroissement d'activité lié à la réorganisation du service paie, la société Sinenove a engagé l'intéressée pour exercer les mêmes fonctions, mais cette fois à temps partiel. (Contrat N° 2).

La société Sinenove était la holding de la société Sinequanone qui exerçait une activité de conception, fabrication et distribution de prêt à porter féminin et qui a été placée en redressement judiciaire le 5 janvier 2016, un plan de redressement par voie de continuation ayant été mis en oeuvre par jugement du 7 juillet 2017, pour une durée de huit ans, Maître [N] étant désigné en qualité de commissaire à l'exécution du plan .

Le 1er septembre 2016, la salariée avait aussi été embauchée par la société Sinequanone, dans le cadre d'un contrat de travail à durée déterminée à temps partiel, à raison d'un surcroît d'activité consécutif à la réorganisation du service paie lequel a trouvé son terme le 31 décembre 2016. (Contrat N° 3).

La résolution du plan et la liquidation judiciaire de cette société intervenaient finalement le 4 septembre 2019, la Selafa MJA prise en la personne de Me [M] [U] [O] étant également désignée en qualité de liquidateur de cette seconde société.

La convention collective applicable aux relations de travail était celle des industries de l'habillement concernant le contrat de travail avec Sinenove et celle des maisons à succursales concernant la société Sinequanone.

Invoquant une situation de co-emploi et sollicitant la requalification de la relation contractuelle en contrat de travail à durée indéterminée, Mme [T] a saisi le conseil des prud'hommes de Paris le 27 avril 2017 pour faire valoir ses droits contre Maître [M] [U] [O] en qualité de mandataire liquidateur de la société Sinenove et contre la Sas Sinequanone à ce stade assistée de Maître [N] désigné en qualité de commissaire à l'exécution du plan, Mme [M] [U] [O] ayant été mise en cause en qualité de liquidateur dans le cadre de la procédure d'appel.

Par jugement en date du 8 février 2019, le conseil de prud'hommes de Paris a débouté Mme [T] de l'ensemble de ses demandes.

Celle-ci a interjeté appel par déclaration du 18 avril 2019.

Dans ses dernières écritures, notifiées et déposées au greffe par voie électronique le 9 janvier 2020, Mme [Z] [T] demande à la cour:

- d'infirmier le jugement déféré :

- de constater la situation de co-emploi à son égard par les sociétés Sinenove et Sinequanone,

En conséquence,

- de prononcer les condamnations des intimées à titre subsidiaire

- de requalifier la relation de travail en contrat de travail à durée indéterminée à temps plein

- de fixer au passif des sociétés Sinenove et Sinequanone les sommes suivantes :

' 21 066,66 euros à titre d'indemnité de requalification,

' 69 071,68 euros à titre d'heures supplémentaires (janvier-août 2016),

' 6 907,16 euros au titre des congés payés afférents,

A titre principal, sur la période septembre- décembre 2016

' 25 466 euros à titre de rappel de salaire à temps plein,

' 2 546,60 euros au titre des congés payés afférents,

A titre subsidiaire, sur la période septembre- décembre 2016

' 11 087,85 euros à titre d'heures complémentaires,

' 1 108,78 euros au titre des congés payés afférents,

' 14 809 euros à titre de rappel de salaire (du 7 juillet au 31 août 2016),

' 31 599,99 euros à titre d'indemnité compensatrice de préavis (4 mois),

' 3 159,99 euros au titre des congés payés afférents,

' 1 866,66 euros à titre d'indemnité de licenciement,

' 63 199,98 euros à titre d'indemnité pour licenciement sans cause réelle et sérieuse,

' 63 199,98 euros à titre de dommages-intérêts pour travail dissimulé,

' 2 500 euros en application de l'article 700 du code de procédure civile,

- d'assortir les condamnations des intérêts au taux légal à compter de la rupture du contrat de travail pour les salaires et accessoires de salaires et à compter de la saisine du bureau de jugement pour les autres demandes,

- d'ordonner la remise d'une attestation Pôle emploi, d'un certificat de travail et du dernier bulletin de paie conformes au jugement, sous astreinte journalière de 15 euros par jour de retard et par document,

- d'ordonner la capitalisation des intérêts

- de prononcer l'exécution provisoire.

Dans ses dernières écritures, notifiées et déposées au greffe par voie électronique le 16 octobre 2019 la Selafa MJA prise en la personne de Me [M] [U] [O] en sa qualité de mandataire liquidateur de la Sas Sinenove demande à la cour :

In limine litis,

- de constater l'effet libératoire du reçu pour solde de tout compte,

En conséquence,

- de déclarer Mme [Z] [T] irrecevable dans l'intégralité de ses demandes, fins et conclusions
- de juger que les contrat et avenant au contrat de travail de Mme [Z] [T] sont entachés de nullité,

En conséquence,

- de débouter Mme [Z] [T] de l'ensemble de ses demandes

Dans tous les cas,

- de déclarer inopposables à la procédure collective l'avenant et le contrat de travail conclus le 28 juin par Mme [Z] [T] et la Sas Sinenove
- de débouter Mme [Z] [T] de l'ensemble de ses demandes, fins et conclusions
- de condamner Mme [Z] [T] au paiement de la somme de 1 000 euros au titre de l'article 700 du code de procédure civile.

Dans ses dernières écritures, notifiées et déposées au greffe par voie électronique le 20 février 2020 la Selafa MJA prise en la personne de Me [M] [U] [O] en sa qualité de mandataire liquidateur de la Sas Sinequanone, intervenante volontaire, demande à la cour:

- de confirmer le jugement entrepris,
- de débouter Mme [Z] [T] de l'ensemble de ses demandes, fins et conclusions,
- de la condamner au paiement de la somme de 2 500 euros au titre de l'article 700 du code de procédure civile.

Par conclusions notifiées et déposées au greffe par voie électronique les AGS CGEA Ile de France Ouest (IDF Ouest), demande à la cour :

- de confirmer le jugement entrepris,
- de constater l'absence de co-emploi,

- de débouter Mme [T] de ses demandes de ce chef,

subsidairement,

- d'enjoindre à Mme [T] de ventiler ses demandes entre les deux co-employeurs,

- de constater qu'il n'est pas démontré que le contrat de travail à durée déterminée conclu avec la société Sinenove s'est poursuivi au delà de son terme,

- de constater que les contrat de travail à durée déterminée conclus avec les sociétés Sinenove et Sinequanone sont valides,

- en conséquence, de débouter Mme [T] de sa demande de requalification des contrat de travail à durée déterminée en contrat de travail à durée indéterminée et de l'ensemble de ses demandes subséquentes,

En tout état de cause,

- de fixer le salaire de référence de Mme [T] à 6 666,67 euros,

- de débouter Mme [T] de sa demande de dommages-intérêts pour rupture abusive faute de démonstration d'un quelconque préjudice

- de constater la régularité du contrat de travail à temps partiel conclu avec la société Sinéquanone,

- de débouter Mme [T] de l'ensemble de ses demandes,

- en tout état de cause,

- de déclarer inopposable à l'AGS toute créance de nature salariale due au cours de la période d'observation de la société SINENOVE excédant le montant d'un mois et demi de salaire,

- de juger que la garantie de l'AGS ne couvre les créances résultant de la rupture de la période d'observation de la société Sinenove excédant le montant d'un mois et demi de salaire,

de déclarer inopposable à l'AGS toute fixation au passif de la société Sinenove d'indemnités de rupture

L'ordonnance de clôture est intervenue le 8 mars 2022 et l'audience de plaidoiries a été fixée au 12 mai 2022.

Il convient de se reporter aux énonciations de la décision déferée pour un plus ample exposé des faits et de la procédure antérieure et aux conclusions susvisées pour l'exposé des moyens des parties devant la cour.

MOTIFS

I- sur la relation contractuelle avec la société Sinenove

A- Sur l'irrecevabilité des demandes :

- au regard du caractère libératoire du solde de tout compte :

Selon l'article L. 1234-20, du code du travail, le solde de tout compte, établi par l'employeur et dont le salarié lui donne reçu, fait l'inventaire des sommes versées au salarié lors de la rupture du contrat de travail.

Le reçu pour solde de tout compte peut être dénoncé dans les six mois qui suivent sa signature, délai au-delà duquel il devient libératoire pour l'employeur mais pour les seules sommes qui y sont mentionnées.

La Selafa MJA prise en la personne de Me [M] [U] [O] mandataire liquidateur de la Sas Sinenove invoque le caractère libératoire du solde de tout compte au motif que Mme [Z] [T] a signé ce reçu le 6 juillet 2016 et qu'en application de l'article précité, elle disposait d'un délai expirant le 6 janvier 2017 pour le dénoncer lequel était dépassé lors de sa saisine du conseil de prud'hommes le 27 avril 2017.

Cependant, le caractère libératoire du solde de tout compte établi par la Sas Sinenove et dont Mme [Z] [T] lui a donné reçu, n'implique pas l'irrecevabilité de l'action tirée de la situation de co-emploi à l'égard de la Sas Sinequanone et de la Sas Sinenove et des demandes afférentes.

- Sur la nullité des avenants et contrat de travail à durée déterminée conclus avec la Sas Sinenove le 28 juin 2016:

La Selafa MJA prise en la personne de Me [M] [U] [O] en sa qualité de mandataire liquidateur de la Sas Sinenove invoquant les dispositions des articles L.632-1 et 632-1 fait valoir que le contrat de travail du 29 décembre 2015 a été conclu alors que la Sas Sinequanone était manifestement en difficulté, que l'avenant à ce contrat de travail a été signé le 28 juin 2016, postérieurement à la date de la cessation de paiement arrêtée au 9 mai 2016 par le tribunal de commerce, que leur examen montre qu'il existe un déséquilibre incontestable entre les prestations des parties telles qu'elles résultent de ces deux contrats, passés hors concours de l'administrateur judiciaire, au regard de la rémunération totalement disproportionnée qui y est stipulée soit 8 333,33 euros pour 75 heures mensuelles, et comprenant un variable de 8 000 euros bruts.

Elle ne verse toutefois pas d'éléments permettant de démontrer la réalité du déséquilibre allégué entre les prestations des parties, dès lors que Mme [Z] [T] a été engagée en qualité de directeur des ressources humaines échelon 6 cadre 4 de la convention collective applicable et qu'il n'est justifié d'aucun élément permettant de caractériser le caractère excessif de la rémunération perçue par la salariée au regard des missions contractuelles qui étaient les siennes.

Il convient de rejeter l'exception soulevée.

B- Sur l'inopposabilité à la procédure collective de l'avenant et du contrat de travail conclus le 28 juin 2016 par Mme [Z] [T] et la Sas Sinenove :

La Selafa MJA prise en la personne de Me [M] [U] [O] prise en sa qualité de mandataire liquidateur de la Sas Sinenove fait observer que l'avenant prolongeant la durée du contrat de travail à durée déterminée N° 1 et le contrat de travail N° 2, ont été signés par la salariée et le président de la société, M. [K] sans le concours de l'administrateur judiciaire, et ce postérieurement à l'ouverture de la procédure de redressement judiciaire alors qu'il ne s'agit pas d'actes de gestion courante.

Le seul fait qu'ait été conclu un avenant de prolongation d'un précédent contrat de travail à durée déterminée ne caractérise pas un acte distinct de ceux nécessaires à la gestion courante, alors que la prolongation en cause est de six jours et qu'aucune des conditions du contrat initial n'a été modifiée.

En revanche le nouveau contrat (N° 2), conclu le 28 juin 2016 pour la période courant du 1er septembre au 31 décembre suivant est certes à durée déterminée pour une période inférieure à six mois, mais dès lors qu'il précise que le surcroît d'activité est lié à l'installation d'un nouveau logiciel de paie ce que rien ne permet de vérifier et qu'au surplus, la rémunération prévue pour 75 heures de travail par mois est équivalente à celle fixée initialement dans le cadre d'un plein temps outre le variable de 8 000 euros brut, il y a lieu de considérer que ce contrat ne peut s'analyser en un acte de gestion courante et qu'il est dès lors inopposable à la procédure collective.

Les demandes afférentes à ce contrat doivent donc être rejetées et le jugement confirmé de ce chef.

C- Sur la requalification du contrat de travail à durée déterminée en contrat de travail à durée indéterminée :

Selon l'article L. 1243-11 du code du travail, lorsque la relation contractuelle de travail se poursuit après l'échéance du terme du contrat de travail à durée déterminée celui-ci devient à durée déterminée.

Mme [T] soutient qu'elle a poursuivi sa mission pour la société Sinenove pendant tout l'été 2016 et donc au delà du 6 juillet 2016, terme fixé par l'avenant de prolongation du 28 juin précédent.

Elle verse à l'appui de sa demande un courrier électronique du 19 juillet 2016 adressé à[C.], et un autre du 10 août suivant adressé au même destinataire et précisant:

' je suis au bureau avec [B] pour faire un point sur les dossiers en cours.

Nous évoquons la rupture conventionnelle de Mme M., [B] m'indique que tu es OK pour répondre favorablement à la demande.

Peux tu me le confirmer STP.

Dans l'affirmative il faudra demander l'autorisation de Maître [N] avant de signer.'

Ces messages font référence à M. [N] dont il a été rappelé qu'il avait été désigné en qualité d'administrateur, dans le cadre de la procédure de redressement judiciaire mise en oeuvre à l'égard de la société Sinenove par jugement du 18 mai 2016.

La poursuite de l'activité professionnelle au service de la société Sinenove au delà du 6 juillet 2016 est ainsi établie et justifie la requalification de la relation de travail initiée le 29 décembre 2015 dans le cadre du contrat N° 1, en contrat de travail à durée indéterminée en application de l'article précité et sans que soit nécessaire en conséquence, l'examen du moyen de requalification en contrat de travail à durée indéterminée tenant au fait que l'emploi occupé était en lien avec l'activité permanente de l'entreprise.

Au titre de l'indemnité de requalification et en application de l'article L. 1245-2 du code du travail, la salariée doit bénéficier d' une indemnité qui ne peut être inférieure à un mois de salaire.

Il est alloué de ce chef à Mme [T] la somme de 10 533 euros.

D- Sur la convention de forfait-jours :

Le contrat de travail à durée déterminée liant Mme [Z] [T] à la Sas Sinenove prévoit en son article 6 que sa rémunération était forfaitaire et indépendante du temps consacré à l'exercice de ses fonctions, eu égard à son niveau élevé de responsabilité et d'autorité, de son positionnement hiérarchique, de sa liberté dans l'organisation de son temps de travail et du montant de sa rémunération, 8 333,34 euros.

Mme [Z] [T] expose qu'il n'existait pas d'accord d'entreprise dans la société et sollicite que la convention soit privée d'effet.

Le mandataire liquidateur ès qualités soutient que la demande de Mme [Z] [T] est sans objet et que sa rémunération était indépendante de son temps de travail.

Il fait observer qu'elle était du fait de ses fonctions à même de vérifier la validité de sa convention de forfait et d'alerter l'employeur sur un risque de nullité.

Il n'est pas justifié de l'existence d'un accord collectif conforme aux dispositions légales alors en vigueur.

A ce titre la convention de forfait en jours est nulle, Mme [T], étant recevable à solliciter le règlement d'heures de travail effectuées au-delà de la durée légale du temps de travail.

E- Sur les heures supplémentaires :

La durée légale du travail effectif prévue à l'article L.3121-1 du code du travail constitue le seuil de déclenchement des heures supplémentaires payées à un taux majoré.

Toute heure accomplie au-delà de la durée légale hebdomadaire ou de la durée considérée comme équivalente est une heure supplémentaire qui ouvre droit à une majoration salariale ou, le cas échéant, à un repos compensateur équivalent.

Aux termes de l'article L.3171-4 du code du travail, 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.

Le juge forme sa conviction au vu de ces éléments et de ceux fournis par le salarié à l'appui de sa demande après avoir ordonné, en cas de besoin, toutes les mesures d'instruction qu'il estime utiles.

Si la preuve des horaires de travail effectués n'incombe ainsi spécialement à aucune des parties et si l'employeur doit être en mesure de fournir des éléments de nature à justifier les horaires effectivement réalisés par le salarié, il appartient à ce dernier de présenter, à l'appui de sa demande, des éléments suffisamment précis quant aux heures non rémunérées qu'il prétend avoir accomplies afin de permettre à l'employeur, qui assure le contrôle des heures de travail effectuées, d'y répondre utilement en produisant ses propres éléments.

En l'espèce, Mme [Z] [T] expose qu'elle arrivait sur son lieu de travail à 9 heures, qu'elle n'en repartait qu'à 20 heures 30 le soir et que son amplitude de travail était donc de 10 heures 30 minimum.

A l'appui de sa demande, elle produit notamment des courriels en date du 15 décembre 2016 et fait état d'heures accomplies depuis le 7 juillet.

Elle verse également aux débats un relevé des horaires de travail effectif qu'elle estime avoir exécuté et le décompte des heures supplémentaires et des sommes restant dues à ce titre.

Ce tableau est suffisamment précis pour mettre l'employeur, qui assure le contrôle des heures de travail effectuées, en mesure d'y répondre utilement en produisant ses propres éléments.

Or sur ce point la société Sinenove se contente de critiquer les pièces versées par la salariée mais ne produit pas ses propres éléments.

L'analyse des pièces produites conduit la cour à fixer le montant dû à ce titre par la société Sinenove à la somme de 27 403,14 euros sur la base de 239,50 heures supplémentaires effectuées.

F- sur le repos compensateur :

En vertu de l'article L. 3121-303 des heures supplémentaires peuvent être accomplies dans la limite d'un contingent annuel et les heures effectuées au delà ouvrent droit à une contrepartie obligatoire en repos, l'article L. 3121-33 prévoyant que dans les entreprises de plus de 20 salariés, cette contrepartie est égale à 100% des heures supplémentaires accomplies.

Le salarié qui n'a pas été en mesure, du fait de son employeur, de formuler une demande de repos, a droit à l'indemnisation du préjudice qu'il subit laquelle doit correspondre à la rémunération que le salarié aurait perçue s'il avait accompli son travail et le montant de l'indemnité de congés payés afférente.

Le contingent prévu par la convention collective applicable au sein de la société Sinenove est de 130 heures.

Mme [T] a donc dépassé ce contingent en 2016 à hauteur de 109,50 heures.

L'indemnité qui lui est due à ce titre est fixée à 8 372 euros , compte tenu des congés payés afférents sur la base d'un taux horaire de 69,50 euros.

G- Sur la demande de requalification en temps plein du contrat de travail à durée déterminée à temps partiel :

La demande étant formée contre la procédure collective à laquelle le contrat à temps partiel du 28 juin 2016 a été déclaré inopposable, il ne peut y être fait droit.

H- sur la rupture du contrat de travail :

De ce qui précède il résulte que le contrat de travail à durée déterminée conclu le 29 décembre 2015 (contrat N° 1) a été requalifié en contrat de travail à durée indéterminée.

La rupture de ce dernier n'a pu donc survenir par l'arrivée du terme, mais devait répondre aux dispositions des articles L. 1232-1 et suivant du code du travail, nécessitant notamment la convocation à un entretien préalable, l'envoi d'une lettre de licenciement exposant la cause de la rupture et informant la salariée de ses droits.

En l'absence de respect de ces dispositions, Mme [T] peut prétendre à une indemnité de préavis que l'article 9 de la convention collective applicable limite à un mois dès lors que son ancienneté est inférieure à deux ans.

Il doit lui être alloué de ce chef la somme de 10 533 euros, et 1 053 euros au titre des congés payés afférents.

La salariée, dont l'ancienneté est égale à un an, peut également prétendre à une indemnité de licenciement en application de l'article L. 1234-9 du code du travail qui ne peut être inférieure à un cinquième de mois par année d'ancienneté selon les dispositions de l'article 1er de l'accord du 21 septembre 2010 rattaché à la convention collective applicable.

D'une ancienneté d'un an au moment de la rupture il doit lui être alloué à ce titre la somme de 1 866,66 euros dans la

limite de sa demande.

Enfin, en application de l'article L. 1235-3 du code du travail dans sa rédaction applicable à l'espèce, il est dû à la salariée des dommages-intérêts pour licenciement abusif.

Au regard de sa très faible ancienneté, et en l'absence de tout élément déterminant la situation professionnelle actuelle de la salariée, il doit être alloué de ce chef la somme de 3 000 euros.

I- sur le travail dissimulé :

Des articles L 8221-3, 8221-5 et 8223-1 du Code du Travail, il résulte qu'en cas de rupture de la relation de travail, le salarié auquel un employeur a eu recours en mentionnant intentionnellement sur un bulletin de paie un nombre d'heures de travail inférieur à celui réellement accompli, a droit à une indemnité forfaitaire égale à six mois de salaire.

De ce qui précède, il résulte que l'employeur n'a pas porté sur les bulletins de salaire le nombre exact d'heures travaillées par Mme [T].

Cependant, le caractère intentionnel de la dissimulation ne résulte pas de la seule mention sur les bulletins de salaire d'un nombre insuffisant d'heures de travail effectif, ni de la conclusion d'une convention de forfait dans des conditions irrégulières.

Il ne peut donc être considéré comme établi en l'espèce, la demande formée devant donc être rejetée.

II- sur la relation contractuelle avec la société Sinéquanone

Il sera rappelé ici que le contrat N° 3 signé avec la société Sinequanone est un contrat de travail à durée déterminée à temps partiel pour surcroît d'activité consécutif notamment à la réorganisation du service paie.

A- sur la requalification du contrat à durée déterminée en contrat de travail à durée indéterminée :

En vertu de l'article L. 1242-12 du Code du Travail, le contrat de travail à durée déterminée est établi par écrit et comporte la définition précise de son motif lequel doit correspondre à l'un des cas limitativement énumérés par l'article L 1242-2 du code du travail . A défaut il est présumé de manière irréfragable conclu à durée indéterminée.

Il ne peut avoir ni pour objet ni pour effet de pourvoir durablement à un emploi lié à l'activité normale et permanente de l'entreprise.

Mme [T] soutient qu'employée au poste de directeur des ressources Humaines, elle occupait nécessairement une fonction liée à l'activité normale et permanente de l'entreprise.

Cependant l'employeur justifie de la conclusion d'un avenant du 5 octobre 2016 avec une société ADP pour l'externalisation du service paie à compter du 1er janvier 2017, la réorganisation évoquée dans le contrat de travail à durée déterminée et la réalité d'un surcroît d'activité en résultant étant ainsi prouvée, l'absence de l'ancien directeur des ressources humaines à compter du 24 décembre 2015 telle qu'elle résulte du courrier électronique du 18 décembre 2015 n'étant pas déterminante sur la réalité du surcroît d'activité retenu.

La demande de requalification doit à ce titre être rejetée et le jugement confirmé de ce chef.

B- Sur la convention de forfait-jours :

Les développements extrêmement confus de la salariée conduisent à considérer qu'elle soutient le fait qu'elle était soumise dans le cadre de son contrat avec la société Sinequanone à une convention de forfait dont elle demande qu'elle soit privée d'effet à son égard après avoir soutenu qu'elle ne s'adosse sur aucun accord collectif.

Cependant le contrat en cause (N°3) ne prévoyant aucune convention de forfait mais bien un horaire mensuel de 75 heures et des horaires de travail définis et pouvant être accrus au moyen du recours à des heures complémentaires, la demande formée de ce chef a été à juste titre rejetée et le jugement entrepris sera confirmé de ce chef.

C- sur la requalification du contrat à temps partiel en contrat de travail à temps plein.

Selon l'article L. 3123-14 du code du travail, le contrat de travail du salarié à temps partiel est un contrat écrit.

Il mentionne :

1° la qualification du salarié, les éléments de la rémunération, la durée hebdomadaire ou mensuelle prévue et, sauf pour les salariés des associations et entreprises d'aide à domicile et les salariés relevant d'un accord collectif de travail conclu en application de l'article L. 3122-2, la répartition de la durée du travail entre les jours de la semaine ou les semaines du mois ;

2° les cas dans lesquels une modification éventuelle de cette répartition peut intervenir ainsi que la nature de cette modification ;

3° les modalités selon lesquelles les horaires de travail pour chaque journée travaillée sont communiqués par écrit au salarié. Dans les associations et entreprises aide à domicile, les horaires de travail sont communiqués par écrit chaque mois au salarié ;

4° les limites dans lesquelles peuvent être accomplies des heures complémentaires au-delà de la durée du travail fixé par le contrat.

La répartition du temps de travail figure dans le contrat de travail signé le 1er septembre 2016 avec la société Sinequanone puisqu'il y est précisé que le temps de travail mensuel est de 75 heures et que la salariée travaillera 9 heures le jeudi et 8h30 le vendredi.

Aucune pièce ne permet de retenir qu'au delà de ces plages de travail, et dans le strict cadre de ses fonctions au sein de la société Sinequanone, la salariée devait se tenir à la disposition permanente de son employeur.

La demande tendant à la requalification du contrat de travail N°3 en contrat de travail à temps plein a été à juste titre rejetée.

E- Sur les heures supplémentaires :

La durée légale du travail effectif prévue à l'article L.3121-10 devenu L. 3121-27 du code du travail constitue le seuil de déclenchement des heures supplémentaires payées à un taux majoré.

Il résulte de ce qui précède que dans le cadre de son travail pour la société Sinequanone, la durée légale hebdomadaire de 35 heures n'était pas atteinte.

Il ne peut donc être fait droit à la demande relative à des heures supplémentaires.

F- sur les heures complémentaires,

Selon les articles L. 3123-8 et 20 du code du travail, il peut être recouru à des heures complémentaires dans la limite du tiers de la durée hebdomadaire ou mensuelle prévue au contrat à temps partiel.

Dans le cadre du recours à ces heures complémentaires, le seuil des 35 heures ne doit jamais être atteint.

A défaut la relation de travail est requalifiée en contrat de travail à temps plein.

Mme [T] sollicite à titre principal la requalification du contrat en temps plein en évoquant le fait qu'elle travaillait de manière systématique tous les jours de la semaine et se trouvait dès lors à la disposition permanente de son employeur, et qui ne résulte pas des éléments qu'elle verse à l'appui de sa demande.

Par ailleurs, elle demande à titre subsidiaire que lui soit allouée une somme de 11 087,78 euros à titre de rappel de salaire pour heures complémentaires et les congés payés afférents.

Sur ce point, il convient de rappeler s'agissant d'un litige sur l'existence et le nombre d'heures de travail effectif, que selon l'article L. 3171-4 du Code du Travail, il appartient au salarié de présenter, à l'appui de sa demande, des éléments suffisamment précis quant aux heures non rémunérées qu'il prétend avoir accomplies afin de permettre à l'employeur, qui assure le contrôle des heures de travail effectuées, d'y répondre utilement en produisant ses propres éléments. Le juge forme sa conviction en tenant compte de l'ensemble de ces éléments au regard des exigences rappelées aux dispositions légales et réglementaires précitées.

A l'appui de sa demande, la salariée verse aux débats un tableau dans lequel apparaît des heures de travail effectif dont elle ne distingue aucunement celles effectuées au profit de la société Sinenove de celles qu'elle revendique comme ayant été faites à titre complémentaire pour la société Sinequanone.

Ces éléments ne sont pas suffisamment précis pour mettre l'employeur en mesure de produire ses propres éléments, la cour observant qu'au titre des rappels de salaire alloués pour heures supplémentaires effectuées au sein de la société Sinenove, ont été prises en considération les heures de travail effectifs résultant du-dit tableau.

Le jugement entrepris doit donc être confirmé en ce qu'il a rejeté les demandes formées de ce chef.

G-sur la rupture du contrat de travail :

Le contrat de travail à durée déterminée N° 3 n'ayant pas été requalifié, en contrat de travail à durée indéterminée l'arrivée de son terme était de nature à en justifier la rupture, les demandes formées à ce titre ayant été à juste titre rejetées.

III- Sur le co-emploi

Mme [Z] [T] fait valoir qu'elle a été recrutée le 29 décembre 2015 par la Sas Sinenove dans le cadre d'un contrat de travail à durée déterminée qui s'est, après renouvellement, poursuivi jusqu'au 6 juillet 2016, qu'elle a fait l'objet d'un second contrat de travail à durée déterminée pour la période du 1er septembre au 31 décembre 2016 avec une autre entité du groupe, la Sas Sinequanone, que ce contrat avait été initialement signé avec la Sas Sinenove, que l'entité employeur a été modifiée et que durant toute la durée de la relation contractuelle, elle a travaillé de manière indifférenciée et concomitante pour l'une et l'autre des sociétés, appartenant au groupe homonyme Sinequanone.

Elle estime qu'elle se trouvait dans une situation de co-emploi.

La Selafa MJA prise en la personne de Me [M] [U] [O] en sa qualité de mandataire liquidateur de la Sas Sinenove rappelle à juste titre que du fait du prononcé de sa liquidation judiciaire aucune condamnation solidaire ne peut être prononcée.

La Selafa MJA prise en la personne de Me [M] [U] [O] ès qualités, conteste tant au nom de la Sas Sinequanone que de celui de la Sas Sinenove l'existence d'une situation de co-emploi.

Une situation de co-emploi peut être analysée en premier lieu, comme correspondant à l'existence d'un lien de subordination juridique nécessitant la démonstration par le salarié qu'il se trouve dans l'exécution de son travail sous la subordination directe d'un autre que celui avec lequel il a contracté.

Il résulte des articles L. 1221-1 et suivants du code du travail que le contrat de travail suppose un engagement à travailler pour le compte et sous la subordination d'autrui moyennant rémunération.

Le lien de subordination est caractérisé par l'exécution d'un travail sous l'autorité d'un employeur qui a le pouvoir de donner des ordres et des directives, d'en contrôler l'exécution et de sanctionner les manquements de son subordonné.

L'existence d'un contrat de travail dépend, non pas de la volonté manifestée par les parties ou de la dénomination de la convention mais des conditions de fait dans lesquelles est exercée l'activité du travailleur et En l'absence d'écrit ou d'apparence de contrat, il appartient à celui qui invoque un contrat de travail d'en rapporter la preuve.

En deuxième lieu, le co-emploi s'analyse aussi d'un point de vue économique en référence à une confusion des intérêts des activités et des structures de direction, étant rappelé qu'une simple imbrication des intérêts entre les sociétés relevant du même groupe ne suffit pas à caractériser une situation de co-emploi. .

Si la salariée a été engagée concomitamment par les deux sociétés Sinequanone et Sinenove afin d'exercer des fonctions identiques de directeur des ressources humaines dans le cadre d'un contrat de travail à durée déterminée à temps partiel, pour une même période, soit du 1er septembre 2016 au 31 décembre 2016, aucune des pièces produites n'établit la réalité d'instructions, d'ordres ou de directives qui lui auraient été donnés de manière indifférenciée par ces deux sociétés agissant pour le compte de l'une et de l'autre.

Elle ne justifie pas plus de l'existence de moyens de contrôle qui auraient permis à la Sas Sinequanone d'en vérifier la bonne exécution et réciproquement s'agissant de la Sas Sinenove.

Force est de constater qu'il en est de même s'agissant d'un éventuel exercice du pouvoir disciplinaire à l'égard de Mme [Z] [T] par chacune des sociétés;

Il n'est pas établi que Mme [Z] [T] était indistinctement placée dans un lien de subordination à l'égard des Sas Sinenove et Sas Sinequanone quand bien même celles-ci appartenaient à un même groupe.

Par ailleurs, l'appelante ne verse aucun élément permettant de caractériser un état de confusion affectant tant la direction, l'identité entre les dirigeants étant à cet égard insuffisante, l'activité de la Sas Sinenove étant pour l'essentiel celle d'une société de holding et la Sas Sinequanone ayant une activité de fabrication de vêtements.

Le fait qu'elle occupe le même poste pour les deux sociétés et traite les demandes concernant les salariés de chaque société étant dénué à cet égard de pertinence dès lors qu'elle travaillait dans le cadre de contrats de travail distincts impliquant une prestation de travail répartie entre les deux sociétés.

Il convient de confirmer le jugement en ce qu'il a débouté Mme [Z] [T] de sa demande relative au co-emploi.

IV- sur la garantie par l'AGS CGEA IDF Ouest

Le présent arrêt sera déclaré opposable à l'AGS CGEA IDF Ouest dans les limites de la garantie légale et des plafonds applicables selon les dispositions des articles L 143-11-1 et suivants et D 143-2 devenus L 3253-6 et 8 et D 3253-5 et suivants du code du travail.

Le mandataire liquidateur de la société Sinenove ès qualités sera tenu de présenter à la salariée un bulletin de paie récapitulatif, un certificat de travail et une attestation Pôle Emploi conformes aux termes de cette décision dans le délai de deux mois suivant la signification du présent arrêt, sans qu'à ce stade soit justifié le prononcé d'une astreinte,

V- sur les autres demandes

Les sommes à caractère salarial produiront intérêts au taux légal à compter de la réception par l'employeur de sa convocation en conciliation, jusqu'à la décision ouvrant la procédure collective qui suspend le cours des intérêts, et les intérêts échus, dus au moins pour une année entière, produiront intérêt, en application de l'article 1343-2 nouveau du code civil dans les mêmes limites,

En raison des circonstances de l'espèce, il apparaît équitable d'allouer à madame [T] une indemnité en réparation de tout ou partie de ses frais irrépétibles dont le montant sera fixé au dispositif.

L'exécution provisoire n'a pas lieu d'être ordonnée au stade de l'appel, le pourvoi en cassation n'étant pas suspensif.

PAR CES MOTIFS

La cour,

I- sur la relation contractuelle entre Mme [T] et la société Sinenove

INFIRME le jugement entrepris en toutes ses dispositions et statuant à nouveau,

REJETTE les exceptions d'irrecevabilité soulevées par la SELAFA MJA prise en la personne de Me [M] [U] [O] en sa qualité de mandataire liquidateur de la Sas Sinenove ;

DIT l'avenant du 28 juin 2016 opposable à la procédure collective ;

DECLARE inopposable à la procédure collective le contrat de travail à durée déterminée conclu le 28 juin 2016 pour la période courant du 1er septembre au 31 décembre 2016,

REJETTE en conséquence les demandes afférentes au contrat de travail à durée déterminée conclu le 28 juin 2016 pour la période du 1er septembre au 31 décembre 2016,

PRONONCE la nullité de la convention de forfait jours incluse au contrat à durée déterminée du 29 décembre 2015,

FIXE les créances de Mme [T] au passif de la procédure collective de la société Sinenove aux sommes de:

- 27 403,14 euros à titre de rappel de salaire pour heures supplémentaires,
- 2 740,31 euros au titre des congés payés afférents,
- 8 372 euros à titre d'indemnité pour repos compensateurs non pris,
- 10 533 euros à titre d'indemnité de préavis,
- 1 053 euros au titre des congés payés afférents,
- 1 866,66 euros à titre d'indemnité de licenciement,
- 3 000 euros à titre de dommages-intérêts pour licenciement abusif,
- 600 euros au titre des frais irrépétibles exposés tant en première instance qu'en cause d'appel,

DIT que les sommes à caractère salarial produiront intérêts au taux légal à compter de la réception par l'employeur de sa convocation en conciliation, jusqu'à la décision ouvrant la procédure collective qui suspend le cours des intérêts;

DIT que les intérêts échus, dus au moins pour une année entière, produiront intérêt, en application de l'article 1343-2 nouveau du code civil dans les mêmes limites,

DIT que l'employeur représenté par SELAFA MJA prise en la personne de Mme [U] [O] sera tenu de présenter à la salariée un bulletin de paie récapitulatif, un certificat de travail et une attestation Pôle Emploi conformes aux termes de cette décision dans le délai de deux mois suivant la signification du présent arrêt

REJETTE l'ensemble des autres demandes,

II- sur la relation contractuelle entre Mme [T] et la société Sinequanone

CONFIRME le jugement entrepris en ce qu'il a rejeté l'ensemble des demandes formées à l'encontre de la société Sinequanone représentée par la SELAFA MJA prise en la personne de Mme [U] [O], mandataire liquidateur,

III- sur le co-emploi

CONFIRME le jugement entrepris en ce qu'il a rejeté les demandes tenant à la reconnaissance d'une situation de co-emploi.

DECLARE le présent arrêt opposable à l'AGS CGEA IDF Ouest dans les limites de la garantie légale et des plafonds applicables selon les dispositions des articles L 3253-6 et 8 et D 3253-5 et suivants du code du travail.

DÉBOUTE les parties de leurs autres demandes.

CONDAMNE la SELAFA MJA prise en la personne de Mme [U] [O], ès qualités de mandataire liquidateur de la société Sinenove aux dépens de première instance et d'appel.

LE GREFFIER LA PRÉSIDENTE