

ARRET

N°

[X]

C/

Association AMVB

copie exécutoire

le 7/09/2022

à

AARPI MERIC

SELARL DELAHOUSSE

FB/IL/BG

COUR D'APPEL D'AMIENS

5EME CHAMBRE PRUD'HOMALE

ARRET DU 07 SEPTEMBRE 2022

N° RG 21/02142 - N° Portalis DBV4-V-B7F-ICLS

JUGEMENT DU CONSEIL DE PRUD'HOMMES - FORMATION PARITAIRE D'AMIENS DU 15 DECEMBRE 2020 (référence dossier N° RG F18/00611)

PARTIES EN CAUSE :

APPELANT

Monsieur [Z] [X]

né le 09 Mars 1980

de nationalité Sénégalaise

[Adresse 1]

[Localité 3]

représenté, concluant et plaidant par Me Gaëlle MERIC de l'AARPI MERIC LEVY-BISSONNET, avocat au barreau de PARIS

ET :

INTIMEE

Association AMVB

[Adresse 2]

[Localité 4]

représentée, concluant et plaidant par Me Romain GUILLEMARD de la SELARL DELAHOUSSE ET ASSOCIÉS, avocat au barreau d'AMIENS

DEBATS :

A l'audience publique du 01 juin 2022, devant Mme Fabienne BIDEAULT, siégeant en vertu des articles 786 et 945-1 du code de procédure civile et sans opposition des parties, ont été entendus :

- Mme Fabienne BIDEAULT en son rapport,
- les avocats en leurs observations.

Mme Fabienne BIDEAULT indique que l'arrêt sera prononcé le 07 septembre 2022 par mise à disposition au greffe de la copie, dans les conditions prévues au deuxième alinéa de l'article 450 du code de procédure civile.

GREFFIERE LORS DES DEBATS : Mme Isabelle LEROY

COMPOSITION DE LA COUR LORS DU DELIBERE :

Mme Fabienne BIDEAULT en a rendu compte à la formation de la 5ème chambre sociale, composée de :

Mme Laurence de SURIREY, présidente de chambre,

Mme Fabienne BIDEAULT, conseillère,

Mme Marie VANHAECKE-NORET, conseillère,

qui en a délibéré conformément à la Loi.

PRONONCE PAR MISE A DISPOSITION :

Le 07 septembre 2022, l'arrêt a été rendu par mise à disposition au greffe et la minute a été signée par Mme Laurence de SURIREY, Présidente de Chambre et Mme Isabelle LEROY, Greffière.

*

* *

DECISION :

Vu le jugement en date du 15 décembre 2020 par lequel le conseil de prud'hommes d'Amiens, statuant dans le litige opposant M. [Z] [X] à l'association Amiens Métropole Volley Ball (AMVB), a dit et jugé que M. [X] n'était pas salarié de l'association AMVB et qu'il n'était donc pas lié par un contrat de travail à l'association, a jugé que M. [X] n'avait subi aucun fait de discrimination ou de harcèlement, a débouté M. [X] de sa demande au titre du travail dissimulé ainsi que de l'intégralité de ses demandes, a débouté les parties de leurs demandes fondées sur l'article 700 du code de procédure civile et a laissé à chacune des parties la charge de ses dépens ;

Vu l'appel interjeté par voie électronique le 15 avril 2021 par M. [X] à l'encontre de cette décision qui lui a été régulièrement notifiée ;

Vu la constitution d'avocat de l'association Amiens Métropole Volley Ball (AMVB), intimée, effectuée par voie électronique le 21 juin 2021 ;

Vu les dernières conclusions notifiées par voie électronique le 22 avril 2022 par lesquelles M. [X], appelant, soutenant l'existence d'un contrat de travail avec l'association AMVB, contrat rompu abusivement, estimant avoir été victime de harcèlement moral et de discrimination de la part de son employeur, considérant que ce dernier n'a pas exécuté loyalement le contrat de travail, qu'il a subi un préjudice au regard du paiement en retard de ses salaires, qu'il n'a pas été rempli de ses droits au titre de l'exécution de son contrat, sollicite l'infirmité du jugement entrepris et la condamnation de son ancien employeur à lui payer les sommes reprises au dispositif de ses écritures devant lui être allouées à titre de :

- rappel de salaire d'août 2017 à mai 2018 (14 802,7 euros) et congés payés afférents (1 480,27 euros),
- 255 heures supplémentaires effectuées (3 368,55 euros),
- indemnité compensatrice de préavis (4 440,81 euros) et congés payés afférents (444,81 euros),
- dommages et intérêts pour licenciement irrégulier et sans cause réelle et sérieuse (4 440,81 euros),
- dommages et intérêts en réparation du retard dans le versement des salaires (7 500 euros),
- dommages et intérêts au titre du travail dissimulé (8 881,62 euros),
- dommages et intérêts au titre du traitement discriminatoire (10 000 euros),
- dommages et intérêts au titre de l'exécution déloyale du contrat de travail (10 000 euros),
- dommages et intérêts en réparation des faits de harcèlement moral (5 000 euros),
- indemnité de procédure (2 000 euros),

demandant en outre que l'intimée soit déboutée de ses demandes, fins et prétentions, qu'elle soit condamnée à lui remettre ses bulletins de paie et documents de fin de contrat sous astreinte de 500 euros par jour de retard à compter de la notification du jugement et qu'elle soit condamnée aux entiers dépens ;

Vu les dernières conclusions notifiées par voie électronique le 14 octobre 2021 aux termes desquelles l'association intimée, réfutant les moyens et l'argumentation de la partie appelante, soutenant que l'appelant n'a jamais eu le statut de salarié et qu'il est toujours intervenu en qualité de bénévole, contestant l'existence de tout harcèlement moral et de toute discrimination, considérant que l'appelant ne justifie pas des heures prétendument travaillées, sollicite pour sa part la confirmation de la décision déférée, demande que M. [X] soit débouté de l'intégralité de ses demandes et condamné au paiement d'une indemnité en application de l'article 700 du code de procédure civile (3 500 euros) ainsi qu'aux entiers dépens ;

Vu l'ordonnance de clôture en date du 25 mai 2022 renvoyant l'affaire pour être plaidée à l'audience du 1er juin 2022 ;

Vu les conclusions transmises le 22 avril 2022 par l'appelant et le 14 octobre 2021 par l'intimée auxquelles il est expressément renvoyé pour l'exposé détaillé des prétentions et moyens présentés en cause d'appel ;

SUR CE, LA COUR

L'association Amiens Métropole Volley Ball (association AMVB) est une association qui regroupe différentes équipes de volley-ball licenciées sur la ville d'Amiens.

Elle emploie moins de 10 salariés et applique la convention collective nationale du sport.

M. [X], de nationalité sénégalaise, né le 9 mars 1980, diplômé en perfectionnement sportif et titulaire de diplômes internationaux de la fédération internationale de volley-ball a travaillé pour le compte de l'association AMVB de juillet 2017 à mai 2018.

Par requête en date du 24 décembre 2018, M. [X] a saisi le conseil de prud'hommes d'Amiens afin de juger que la relation de travail le liant à l'association AMVB s'analysait en un contrat de travail, de juger que le contrat de travail avait été rompu aux torts exclusifs de l'association, que celle-ci avait dissimulé son activité au sein du club, que l'association avait commis diverses fautes dans l'exécution du contrat de travail, de juger qu'il avait été victime de harcèlement moral et de discrimination, de condamner l'association AMVB à lui verser différentes sommes à titre de rappels de salaire, indemnité de rupture, dommages et intérêts.

Statuant par jugement du 15 décembre 2020, dont appel, le conseil de prud'hommes d'Amiens s'est prononcé comme indiqué précédemment.

Sur l'existence d'un contrat de travail

M. [X] soutient qu'il était salarié de l'association. Il expose s'être rendu à un entretien d'embauche, avoir été reçu le 13 juillet 2017 par MM [U] et [K], respectivement responsable technique des entraînements et fondateur du club afin d'occuper le poste d'entraîneur et éducateur sportif. Il précise que les responsables lui ont indiqué qu'au regard de sa nationalité sénégalaise, ils engageraient les démarches nécessaires auprès de la préfecture pour qu'il dispose d'un titre de séjour et qu'il puisse régulariser un contrat de travail.

M. [X] indique avoir commencé à travailler pour le club dès juillet 2017 en qualité d'animateur et entraîneur, sous la subordination juridique de ses employeurs en ce qu'il recevait des consignes, était destinataire de plannings de travail détaillés mentionnant une présence obligatoire, y compris pendant les vacances scolaires et les week-end.

L'appelant indique avoir en outre perçu une rémunération en espèces et par chèque à hauteur de 750 euros par mois précisant que l'association s'est acquittée de son loyer mensuel de 550 euros entre décembre 2017 et mars 2018.

M. [X] soutient que l'association a fait une demande d'autorisation de contrat de travail auprès de la préfecture le 8 novembre 2017 en produisant un contrat de travail mentionnant un salaire.

L'association AMVB conteste la qualité de salarié revendiquée par l'appelant.

Elle expose avoir convié l'appelant à un entretien d'embauche en août 2017, avoir appris au cours de celui-ci que M. [X] ne disposait pas d'un titre de séjour lui permettant d'exercer une activité professionnelle en France et avoir, à la demande de ce dernier, appuyé ses démarches auprès de la préfecture afin d'accélérer le traitement de son dossier.

Dans l'attente de la régularisation de sa situation, l'association indique que M. [X] a proposé d'intégrer en tant que joueur amateur l'équipe pré-nationale du club et d'aider bénévolement l'association afin de se familiariser avec le fonctionnement du club.

L'association indique avoir renoncé au recrutement de M. [X] en novembre 2017 après avoir appris qu'il ne disposait pas des autorisations annoncées. Elle soutient lui avoir également demandé de cesser son activité bénévole, M. [X] continuant cependant à 'prêter main forte' lors de divers événements.

L'intimée conteste l'existence d'un lien de subordination, observe que l'appelant, au sein de certains mails, indiquait clairement ne pas être salarié du club, affirme qu'il s'est absenté lors de plusieurs manifestations sans qu'on lui demande de justification.

L'association conteste l'existence d'une rémunération, indiquant que 350 euros étaient versés mensuellement à titre d'indemnités en contrepartie des participations aux matchs en qualité de joueur et animateur bénévole de M. [X].

L'intimée indique avoir été contrainte de garantir le paiement des loyers de M. [X] auprès de son bailleur puis avoir dû s'acquitter en ses lieu et place du règlement de ceux-ci au vu de son incapacité à les honorer.

Sur ce ;

Il est de principe qu'il y a contrat de travail quand une personne s'engage à travailler pour le compte et sous la direction d'une autre personne, moyennant rémunération.

De cette définition jurisprudentielle découlent trois éléments permettant de caractériser le contrat de travail.

La relation salariée suppose en effet la fourniture d'un travail en contrepartie du versement d'une rémunération, ainsi que l'existence d'un lien de subordination entre l'employeur et le salarié.

Ce lien de subordination, critère essentiel du contrat de travail, 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.

Il appartient à celui qui se prévaut d'un contrat de travail d'en établir l'existence. Cette preuve peut être administrée par tous moyens.

L'existence d'une relation de travail salariée ne dépend ni de la volonté exprimée par les parties, ni de la dénomination qu'elles ont donnée à leur convention, mais des conditions de fait dans lesquelles est exercée l'activité.

Le bénévolat est considéré comme un don de temps librement consenti et gratuit.

Dans le cadre d'une association, les membres adhérents de celle-ci peuvent accomplir, sous l'autorité du président de l'association ou de son délégataire, un travail destiné à la réalisation de l'objet social, en ne percevant, le cas échéant, que le strict remboursement des frais exposés par eux, et ceci sans relever des dispositions du code du travail.

Lorsque le bénévole perçoit une contrepartie financière à son activité qui dépasse le montant de frais réellement exposés ou une rémunération en nature comme par exemple un logement, sous réserve de l'existence d'un lien de subordination, la relation peut être requalifiée en contrat de travail.

En l'espèce, il ressort des éléments produits qu'à compter de juillet 2017, M. [X] a fourni une prestation de travail au profit de l'association AMVB en ce qu'il a notamment encadré des équipes juniors et adultes, qu'il est intervenu au sein de différentes écoles de la ville pour le compte de l'association.

Il est également établi qu'en contrepartie, M. [X] a perçu une somme mensuelle et qu'entre décembre 2017 et mars 2018, l'association s'est acquittée du loyer de l'appelant à hauteur de 550 euros par mois.

Si l'association soutient que les sommes versées mensuellement au salarié correspondaient au remboursement de ses frais, il y a lieu de constater que l'intimée non seulement ne verse aux débats que quatre attestations de versement d'indemnités' relatives aux mois de septembre 2017, novembre 2017 et décembre 2017 mais qu'en outre ces documents ne sont pas signés par M. [X] et ne sont accompagnés d'aucun justificatif.

Ces éléments ainsi que l'attestation établie par M. [Y], trésorier du club, qui indique n'avoir procédé qu'à quatre versements d'indemnités à M. [X] sont utilement contredits par les pièces produites par l'appelant et notamment par les échanges de SMS avec M. [K] les 16 novembre 2017 et 20 février 2018 relatifs aux montants des sommes versées mensuellement ainsi qu'à leurs dates de paiement.

En outre, il ressort des quittances produites par M. [X] que l'association s'est acquittée du paiement de son loyer pendant quatre mois consécutifs, sans que l'intimée justifie y avoir été 'contrainte' tel qu'allégué.

Il ressort des éléments produits par M. [X] que l'association a rempli et signé le 8 novembre 2017 une demande d'autorisation de travail pour conclure un contrat de travail avec un salarié étranger résidant en France et qu'elle a payé le 17 décembre 2017 la taxe due pour l'emploi d'un salarié étranger.

La demande d'autorisation de travail, signée par M. [V], président de l'association, stipulait que M. [X] était embauché à temps complet dans le cadre d'un contrat de travail à durée déterminée de 12 mois en qualité d'animateur de club, niveau GR1 et qu'il percevrait une rémunération mensuelle brut de 1 480,27 euros.

Il s'évince des termes du courrier du secrétaire général de la préfecture de la Somme adressé à M [X] le 19 juin 2018 qu'un contrat de travail à durée déterminée de 12 mois en qualité d'animateur de club au sein de l'association Amiens Métropole Volley-Ball a effectivement été transmis à la préfecture de la Somme au soutien de sa demande d'admission exceptionnelle au séjour sur le territoire français.

Il résulte des pièces et documents versés aux débats par M. [X] que ce dernier était destinataire d'emplois du temps et de planning détaillés impliquant sa présence. Il était précisé en accompagnement de ces plannings 'votre présence et le respect des horaires sont obligatoires'.

Les échanges SMS entre M. [X] et M. [K], secrétaire du club permettent d'établir que l'appelant a justifié chacune de ses absences. Ainsi, lors d'un échange en date du 6 décembre 2017 au sein duquel M. [X] indique ne pouvoir être présent en raison d'un rendez avec son avocat à la préfecture, M. [K] lui demande s'il a bien prévenu le dénommé [F] et lui reproche de prévenir tardivement.

M. [X] produit des attestations d'adhérents de l'association aux fins d'établir qu'il a occupé le poste d'entraîneur de l'équipe féminine de volley ball pendant toute la saison 2017/2018.

Si l'association verse aux débats des témoignages indiquant que M. [X] intervenait en qualité de bénévole au sein de l'association, il y a lieu de constater d'une part que ces témoignages émanent principalement de membres de l'association et d'autre part que leur valeur probante est sujette à caution en ce que M. [T], entraîneur au sein de l'association, a précisé à M. [X] au sein d'un échange de SMS que M. [K] lui avait dicté le contenu de son témoignage et qu'il avait été contraint de le rédiger.

Si l'association verse aux débats un mail de M. [X] en date du 3 avril 2018 aux termes duquel il refuse de travailler le dimanche en précisant 'je ne suis pas un salarié', cette pièce est contredite par les mails rédigés par M. [X] le 28 septembre 2017 et le 20 février 2018 adressés à M. [K] au sein desquels d'une part il indique 'on est deux salariés' (au sein de l'association) et d'autre part sollicite le paiement de son salaire.

Enfin, si l'association soutient avoir renoncé au projet de recrutement de M. [X] dès novembre 2017 lorsqu'elle a constaté que ce dernier ne disposait pas des autorisations annoncées, elle ne produit pas d'élément en ce sens et ne précise pas les raisons pour lesquelles elle a continué à solliciter M. [X] alors que selon ses propres écritures le statut de bénévole lui aurait été accordé dans l'attente de la régularisation de sa situation, afin qu'il se familiarise avec le fonctionnement du club.

En conséquence de l'ensemble de ces développements, il est établi que M. [X] a participé à l'activité de l'association dans un rapport de subordination juridique à cette dernière.

L'existence d'un contrat de travail est par conséquent établie. Le jugement entrepris est infirmé de ce chef.

Sur l'exécution du contrat de travail

Sur la demande de rappel de salaire

M. [X], sur la base du projet de contrat de travail établi par l'association elle-même et transmis à la préfecture de la Somme, sollicite le versement d'un rappel de salaire à hauteur de 14 802,70 euros brut correspondant à 10 mois de salaire ainsi que les congés payés afférents.

L'association conclut au débouté de la demande au motif que le montant du salaire indiqué dans la demande d'autorisation de travail adressée à la préfecture ne saurait constituer un engagement contractuel.

Sur ce ;

Il ressort des plannings versés aux débats que M. [X] a exercé à temps complet les fonctions d'animateur/entraîneur au sein de l'association de juillet 2017 à mai 2018.

Il n'est pas contesté par l'association qu'il était envisagé de lui verser, pour l'exercice de ces fonctions, un salaire brut mensuel de 1 480,27 euros.

En conséquence, il y a lieu de faire droit à la demande de rappel de salaire formée par le salarié augmentée des congés payés afférents.

Sur la demande au titre des heures supplémentaires

La durée légale de travail effectif des salariés à temps complet est fixée à trente-cinq heures par semaine.

Selon l'article L. 3121-28 du code du travail, 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.

Enfin, selon l'article L. 3171-4 du code du travail, en cas de litige relatif à l'existence ou au nombre d'heures de travail accomplies, l'employeur fournit au juge les éléments de nature à justifier les horaires effectivement réalisés par le salarié. Au vu de ces éléments et de ceux fournis par le salarié à l'appui de sa demande, le juge forme sa conviction après avoir ordonné, en cas de besoin, toutes les mesures d'instruction qu'il estime utiles. Si le décompte des heures de travail accomplies par chaque salarié est assuré par un système d'enregistrement automatique, celui-ci doit être fiable et infalsifiable.

Il résulte de ces dispositions, qu'en cas de litige relatif à l'existence ou au nombre d'heures de travail accomplies, 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. Après analyse des pièces produites par l'une et l'autre des parties, dans l'hypothèse où il retient l'existence d'heures supplémentaires, il évalue souverainement, sans être tenu de préciser le détail de son calcul, l'importance de celles-ci et fixe les créances salariales s'y rapportant.

En l'espèce, M. [X] soutient avoir accompli 255 heures supplémentaires, indiquant qu'il travaillait le week-end et pendant les vacances, qu'il n'a bénéficié d'aucun jour de congé.

Au soutien de sa demande, il produit un récapitulatif des heures effectuées, ce document mentionnant une durée de travail forfaitaire de 42h30 par semaine pour la période comprise entre août 2017 et mai 2018.

Ce tableau ne précise pas les horaires de travail du salarié, les temps de pause et les jours de congés alors qu'il ressort des propres pièces produites par M. [X] qu'il refusait de travailler le dimanche, qu'il pouvait s'absenter pour des raisons administratives, qu'il a bénéficié d'au moins un arrêt de travail pour raison médicale.

En outre, comme justement observé par l'employeur, M. [X] n'explique pas les raisons pour lesquelles sa demande au titre des heures supplémentaires est passée de 2 000 euros dans son acte de saisine à 3 368,55 euros.

Le tableau mensuel manuscrit produit par le salarié n'est corroboré par aucune autre pièce. Ainsi, par exemple l'appelant ne précise pas les horaires des entraînements qu'il effectuait.

Au vu de ces éléments, des circonstances de l'espèce, la cour considère que le salarié ne présente pas d'éléments préalables suffisamment précis pour permettre à l'employeur d'y répondre en apportant ses propres éléments.

Par confirmation du jugement entrepris, M. [X] doit être débouté de sa demande au titre des heures supplémentaires.

Sur la demande de dommages et intérêts pour retard de paiement du salaire

Il a été précédemment jugé que M. [X] n'a pas été rempli de ses droits au titre de ses salaires. Au regard des circonstances de l'espèce et de la situation du salarié, M. [X] établit avoir été confronté à d'importantes difficultés financières.

Le défaut de paiement de l'intégralité des salaires par l'association constitue une faute de la part de l'employeur qui a privé le salarié de sommes importantes et qui lui a causé un préjudice qui sera intégralement indemnisé par l'octroi de la somme indiquée au dispositif de l'arrêt.

Sur le travail dissimulé

En application de l'article L8221-5 du code du travail est réputé travail dissimulé le fait pour un employeur de se soustraire intentionnellement à l'accomplissement de la formalité prévue à l'article L1221-10 du code du travail relatif à la déclaration préalable à l'embauche ou à l'article L3243-2 du code du travail relatif à la délivrance d'un bulletin de paie, ou de mentionner sur ce dernier un nombre d'heures de travail inférieur à celui réellement accompli, si cette mention ne résulte pas d'une convention ou d'un accord collectif d'aménagement du temps de travail.

Ainsi, la dissimulation d'emploi salarié n'est caractérisée que s'il est établi que l'employeur a agi de manière intentionnelle.

En l'espèce, il ressort des éléments du dossier que l'association a employé M. [X] en qualité de salarié sans procéder à l'ensemble des démarches nécessaires, sans déclarer les heures de travail effectuées, sans établir de bulletin de paie.

S'il est établi que l'association a, dans un premier temps, effectué les démarches utiles auprès de la préfecture de la Somme, a fourni à M. [X] un contrat de travail à l'appui de sa demande de régularisation, il résulte des éléments précités que l'association a fait travailler M. [X] alors même que ce dernier ne disposait pas d'une autorisation de travail.

Au regard des démarches effectuées à la fois par M. [X] et par l'association, cette dernière ne pouvait ignorer que le salarié ne bénéficiait pas d'une autorisation de travail sur le territoire français.

L'infraction de travail dissimulé est en conséquence caractérisée et il sera fait droit à la demande de dommages et intérêts formée par l'appelant.

Sur la demande de dommages et intérêts pour manquement à l'obligation de loyauté contractuelle

M [X] demande la condamnation de l'association à lui verser la somme de 10 000 euros à titre de dommages et intérêts considérant que son ancien employeur a unilatéralement modifié son contrat de travail en changeant constamment son planning, ses missions et le montant de sa rémunération.

L'association conclut au débouté de la demande rappelant d'une part avoir accompagné M. [X] dans ses démarches afin d'obtenir un titre de travail et observant d'autre part que ce dernier, lors de l'audience de mise en état du 17 décembre 2019 se prévalait de l'existence d'un 'planning type' au soutien de ses demandes de rappel d'heures supplémentaires.

Sur ce ;

En application de l'article L 1222-1 du code du travail, le contrat de travail doit être exécuté de bonne foi.

La bonne foi se présument, la charge de la preuve de l'exécution déloyale du contrat de travail par l'employeur incombe au salarié.

En l'espèce, il ne ressort pas des éléments produits que le planning du salarié ait été constamment modifié tel qu'allégué par M. [X], que ses missions aient varié au cours de la relation contractuelle, les attestations produites par l'appelant lui-même établissant qu'il a exercé des fonctions d'animateur/entraîneur.

L'absence de paiement intégral du salaire a été précédemment constatée et le préjudice subi par M. [X] réparé par l'octroi de dommages et intérêts.

Au vu de ces éléments, il y a lieu de débouter le salarié de sa demande.

Sur la demande au titre du harcèlement moral

Aux termes de l'article L. 1152-1 du code du travail, aucun salarié ne doit subir les agissements répétés de harcèlement moral qui ont pour objet ou pour effet une dégradation de ses conditions de travail susceptible de porter atteinte à ses droits et à sa dignité, d'altérer sa santé physique ou mentale ou de compromettre son avenir professionnel.

Il en résulte que le harcèlement moral est constitué, indépendamment de l'intention de son auteur, dès lors que sont caractérisés des agissements répétés ayant pour effet une dégradation des conditions de travail susceptibles de porter atteinte aux droits et à la dignité du salarié, d'altérer sa santé ou de compromettre son avenir professionnel. Les faits constitutifs de harcèlement moral peuvent se dérouler sur une brève période mais un fait isolé, faute de répétition, ne peut caractériser un harcèlement moral.

Peuvent caractériser un harcèlement moral les méthodes de direction mises en oeuvre par un supérieur hiérarchique dès lors qu'elles se manifestent pour un salarié déterminé par des agissements répétés ayant pour objet ou pour effet d'entraîner une dégradation des conditions de travail susceptibles de porter atteinte à ses droits et à sa dignité, d'altérer sa santé physique ou mentale ou de compromettre son avenir professionnel.

Dès lors qu'ils peuvent être mis en rapport avec une dégradation des conditions de travail, les certificats médicaux produits par la salariée figurent au nombre des éléments à prendre en considération pour apprécier l'existence d'une situation de harcèlement laquelle doit être appréciée globalement au regard de l'ensemble des éléments susceptibles de la caractériser.

Selon l'article L. 1154-1 du même code, dans sa version applicable à la cause, lorsque survient un litige relatif à l'application des articles L. 1152-1 à L. 1152-3 et L.1153-1 à L. 1153-4, le candidat à un emploi, à un stage ou à une période de formation en entreprise ou le salarié présente des éléments de fait laissant supposer l'existence d'un harcèlement. Au vu de ces éléments, il incombe à la partie défenderesse de prouver que ces agissements ne sont pas constitutifs d'un tel harcèlement et que sa décision est justifiée par des éléments objectifs étrangers à tout harcèlement.

Le juge forme sa conviction après avoir ordonné, en cas de besoin, toutes les mesures d'instruction qu'il estime utiles.

En l'espèce, M. [X] soutient avoir été victime de harcèlement moral de la part de son employeur en raison du retard de paiement de son salaire, de l'obligation qui lui a été faite de travailler sans aucun jour de repos.

Il indique que le comportement de l'association a impliqué une dégradation de ses conditions de travail, une intensification de sa situation de précarité.

Au soutien de ses allégations, M. [X] verse aux débats le tableau récapitulatif des heures de travail prétendument effectuées, les échanges de mails.

L'employeur conteste la matérialité des faits en indiquant que le retard dans le paiement des salaires ne peut être constitutif de harcèlement moral en ce que M. [X] n'exerçait qu'en qualité de bénévole.

Le retard dans le paiement du salaire est un élément susceptible de constituer un acte de harcèlement. En l'espèce, il ressort des éléments produits qu'après avoir constaté que M. [X] ne bénéficierait pas d'un titre de travail régulier, l'association a continué à l'employer.

Ainsi, si l'association soutient qu'à compter de novembre 2017 elle a renoncé à recruter M. [X] car il ne disposait pas des autorisations annoncées, il résulte des éléments du dossier que ce dernier a poursuivi son activité pour le compte de l'association jusqu'en mai 2018.

En outre, l'appelant établit l'existence d'une situation de précarité qui s'est accentuée au cours de la relation contractuelle en ce qu'il s'est trouvé dans l'impossibilité d'honorer son loyer.

Les faits présentés et matériellement établis par M. [X], pris et appréciés dans leur ensemble, laissent présumer l'existence d'un harcèlement moral.

Pour démontrer que les faits qui lui sont imputés ne sont pas constitutifs de harcèlement et qu'ils sont justifiés par des éléments objectifs étrangers à tout harcèlement, l'association argue uniquement du fait que M. [X] exerçait ses missions en qualité de bénévole.

Cependant, l'existence d'un contrat de travail a été précédemment retenue. En outre, l'association, qui affirme avoir souhaité mettre un terme à la relation entretenue avec M. [X] dès novembre 2017 et lui avoir demandé de 'cesser son activité bénévole' ne produit aucune pièce en ce sens.

Ainsi, à l'examen des pièces produites et des moyens débattus, la cour retient que l'employeur échoue à démontrer que les faits matériellement établis par M. [X] sont justifiés par des éléments objectifs étrangers à tout harcèlement. Le harcèlement moral est donc établi.

La somme de 1 000 euros est de nature à assurer la réparation intégrale du préjudice causé par le harcèlement moral subi par le salarié.

Sur la demande au titre de la discrimination

Selon l'article L1132-1 du code du travail aucune personne ne peut être écartée d'une procédure de recrutement, aucun salarié ne peut être sanctionné, licencié ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire, directe ou indirecte, notamment en matière de rémunération, de formation, de reclassement, d'affectation, de qualification, de classification, de promotion professionnelle, de mutation ou de renouvellement de contrat en raison de son origine, de son sexe, de ses moeurs, de son orientation sexuelle, de son âge, de sa situation de famille ou de sa grossesse, de ses caractéristiques génétiques, de

son appartenance ou de sa non-appartenance, vraie ou supposée, à une ethnie, une nation ou une race, de ses opinions politiques, de ses activités syndicales ou mutualistes, de ses convictions religieuses, de son apparence physique, de son nom de famille ou en raison de son état de santé ou de son handicap.

Selon l'article L.1134-1 du même code, applicable en matière de discrimination, le salarié a la charge de présenter des éléments de fait laissant supposer l'existence d'une discrimination et il incombe ensuite à la partie défenderesse de prouver que les faits qui lui sont imputés ne sont pas constitutifs de discrimination et qu'ils sont justifiés par des éléments objectifs étrangers et à toute discrimination.

En l'espèce, M. [X] soutient avoir été victime de discrimination en raison de son origine et de sa situation économique.

Il affirme qu'en raison de son origine et de sa situation administrative et économique précaire, l'employeur, qui ne lui a pas versé l'intégralité du salaire promis a commis une

discrimination à son encontre précisant qu'il a été embauché alors qu'il n'était pas titulaire des autorisations de séjour et de travail requises.

A l'appui de ses allégations, il produit le courrier de la préfecture mentionnant qu'un contrat de travail accompagnait sa demande d'autorisation de séjour.

L'employeur conteste la matérialité des faits invoqués par l'appelant au motif que contrairement aux allégations de ce dernier les éléments produits démontrent que si le recrutement de M. [X] a été envisagé, il a été accompagné dans ses démarches auprès de la préfecture afin d'obtenir un titre de séjour et une autorisation de travail. L'intimée rappelle qu'en réglant le montant du loyer de M. [X] pendant quelques mois, elle a démontré sa volonté de soutenir économiquement l'appelant.

La cour constate que la situation économique précaire n'est pas un motif de discrimination au sens de l'article L1132-1 du code du travail.

Les éléments présentés par l'appelant ne permettent pas de laisser supposer l'existence d'une discrimination en raison de l'origine de ce dernier en ce qu'il apparaît que l'association a entrepris les démarches nécessaires aux fins d'embaucher M. [X], a produit un contrat de travail auprès de la préfecture, a rempli les formulaires nécessaires pour que ce dernier obtienne un titre de séjour et une autorisation de travail, s'est acquittée de la taxe due pour l'emploi d'un salarié étranger.

Il s'évince des éléments du dossier que l'association n'a pas considéré M. [X] salarié en raison de l'absence d'autorisation

de travail délivrée par la préfecture et non pas en raison de discrimination.

Au vu de l'ensemble de ces éléments, le jugement entrepris qui a débouté M. [X] de sa demande au titre de la discrimination doit être confirmé.

Sur la rupture du contrat de travail

Il a été précédemment jugé que M. [X] et l'association AMVB étaient liés par un contrat de travail.

La rupture de cette relation de travail s'analyse en un licenciement sans cause réelle et sérieuse en l'absence de toute procédure de licenciement.

L'association AMVB sera en conséquence condamnée à payer à M. [X] des dommages et intérêts réparateurs du caractère abusif de la rupture ainsi que l'indemnité de préavis.

En application de l'article L 1234-1 du code du travail, M. [X] bénéficiant d'une ancienneté inférieure à deux ans peut prétendre à une indemnité de préavis équivalente à un mois de salaire.

Justifiant d'une ancienneté inférieure à une année au sein de l'association qui occupe habituellement moins de onze salariés, M. [X] peut prétendre à l'indemnisation de l'absence de cause réelle et sérieuse sur le fondement de l'article L.1235-3 du code du travail, dans sa version issue de l'ordonnance 2017-1387 du 22 septembre 2017.

Pour une ancienneté inférieure à une année, l'article ne prévoit pas d'indemnité minimale étant précisé que pour une année d'ancienneté, le montant minimal prévu est de 0,5 mois de salaire.

Eu égard à ces éléments, il convient d'allouer à M. [X] la somme de 741 euros correspondant à l'équivalent de 0,5 mois de salaire brut, cette somme offrant une indemnisation adéquate du préjudice né du caractère infondé de la rupture du contrat de travail.

Sur la remise des documents:

Il sera ordonné la remise par l'employeur des documents de fin de contrat et d'un bulletin de paie conformes au présent arrêt, sans que le prononcé d'une astreinte soit nécessaire à ce stade de la procédure.

Sur les frais irrépétibles et les dépens

Il serait inéquitable de laisser à la charge de M. [X] les frais non compris dans les dépens qu'il a pu exposer. Il convient en l'espèce de condamner l'employeur, succombant dans la présente instance, à lui verser la somme de 2 000 euros au titre de l'article 700 du code de procédure civile pour l'ensemble de la procédure.

Il n'apparaît pas inéquitable de laisser à la charge de l'employeur les frais irrépétibles exposés par lui.

Il y a également lieu de condamner l'association AMVB aux dépens de première instance et d'appel.

PAR CES MOTIFS

La cour, statuant par arrêt contradictoire, en dernier ressort ;

Infirmes le jugement du conseil de prud'hommes d'Amiens du 15 décembre 2020 sauf en ce qu'il a débouté M. [X] de ses demandes au titre des heures supplémentaires, au titre de la discrimination et au titre de l'exécution déloyale du contrat de travail ;

Statuant à nouveau des chefs infirmés et y ajoutant:

Dit que l'association Amiens Métropole Volley Ball (AMVB) et M. [Z] [X] étaient liés par un contrat de travail ;

Dit sans cause réelle et sérieuse la rupture de contrat de travail ;

Condamne l'association Amiens Métropole Volley Ball (AMVB) à verser à M. [Z] [X] les sommes suivantes :

- 14 802,70 euros à titre de rappel de salaire pour la période comprise entre août 2017 et mai 2018 outre 1 480,27 euros au titre des congés payés afférents,
- 500 euros de dommages et intérêts pour retard dans le paiement des salaires,
- 8 881,62 euros à titre d'indemnité au titre du travail dissimulé,
- 1 000 euros de dommages et intérêts au titre du harcèlement moral subi,
- 1 480,27 euros à titre d'indemnité compensatrice de préavis outre 148,02 euros au titre des congés payés afférents,
- 741 euros à titre de dommages et intérêts pour licenciement sans cause réelle et sérieuse,

Ordonne la remise par l'association Amiens Métropole Volley Ball (AMVB) à M. [Z] [X] des documents de fin de contrat de travail et d'un bulletin de paie récapitulatif conformes au présent arrêt ;

Dit n'y avoir lieu à astreinte ;

Condamne l'association Amiens Métropole Volley Ball (AMVB) à verser à M. [Z] [X] la somme de 2 000 euros en application de l'article 700 du code de procédure civile pour l'ensemble de la procédure ;

Rejette toute autre demande ;

Condamne l'association Amiens Métropole Volley Ball (AMVB) aux entiers dépens de première instance et d'appel.

LA GREFFIERE, LA PRESIDENTE.