

Copies exécutoires REPUBLIQUE FRANCAISE

délivrées le : AU NOM DU PEUPLE FRANCAIS

COUR D'APPEL DE PARIS

Pôle 6 - Chambre 11

ARRET DU 27 SEPTEMBRE 2022

(n° , 4 pages)

Numéro d'inscription au répertoire général : N° RG 20/07113 - N° Portalis 35L7-V-B7E-CCROX

Décision déferée à la Cour : Jugement du 24 Septembre 2020 - Conseil de Prud'hommes - Formation paritaire de MEAUX - RG n° 17/00185

APPELANTE

Madame [Y] [I]

[Adresse 2]

[Localité 4]

Représentée par Me Nicolas BORDACAHAR, avocat au barreau de PARIS, toque : D1833

INTIMEE

SARL GROUPE SE

[Adresse 1]

[Localité 3]

Représentée par Me Isabelle AUDRAIN, avocat au barreau de PARIS, toque : G0880

COMPOSITION DE LA COUR :

En application des dispositions des articles 805 et 907 du code de procédure civile, l'affaire a été débattue le 16 Juin 2022, en audience publique, les avocats ne s'y étant pas opposés, devant Madame Anne HARTMANN, Présidente de chambre, chargée du rapport.

Ce magistrat a rendu compte des plaidoiries dans le délibéré de la Cour, entendu en son rapport, composée de :

Madame Anne HARTMANN, Présidente de chambre,

Madame Isabelle LECOQ-CARON, Présidente de chambre,

Madame Laurence DELARBRE, Conseillère,

Greffier, lors des débats : Madame Manon FONDRIESCHI

ARRET :

- contradictoire

- par 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 Anne HARTMANN Présidente de chambre, et par Madame Manon FONDRIESCHI, Greffière présente lors du prononcé.

RAPPEL DES FAITS, PROCÉDURE ET MOYENS DES PARTIES

Mme [Y] [I], née en 1986, a été engagée par la société Switch Telecom par un contrat de travail à durée indéterminée à compter du 19 novembre 2014, avec reprise d'ancienneté au 19 mai 2014 en qualité de secrétaire polyvalente.

Les relations contractuelles entre les parties étaient soumises à la convention collective nationale des télécommunications.

Par lettre datée du 13 janvier 2017, Mme [Y] [I] a été convoquée à un entretien préalable fixé au 17 janvier 2017.

Mme [Y] [I] a ensuite été licenciée pour inaptitude par remise des documents sociaux de fin de contrat en date du 20 janvier 2017.

A la date du licenciement, Mme [Y] [I] avait une ancienneté de 2 ans et 7 mois.

Soutenant qu'elle a également travaillé, à la demande de son employeur, pour la société SARL GROUPE SE (Osetel), dont le gérant était également le directeur général de la société Switch Telecom, et demandant une indemnité pour travail dissimulé, Mme [Y] [I] a saisi le 2 mars 2017 le conseil de prud'hommes de Meaux qui, par jugement du 24 septembre 2020, auquel la cour se réfère pour l'exposé de la procédure antérieure et des prétentions initiales des parties, a statué comme suit:

-Déboute Mme [Y] [I] de la totalité de ses demandes

-Déboute la SARL Ostetel de sa demande reconventionnelle sur le fondement de l'article 700 du Code de procédure civile

-Met les dépens à la charge de Mme [Y] [I], y compris les frais éventuels d'exécution par voie d'huissier

Par déclaration du 20 octobre 2020 Mme [Y] [I] a interjeté appel de cette décision, notifiée le 25 septembre 2020.

Dans ses dernières conclusions adressées au greffe par le réseau privé virtuel des avocats 26 juillet 2021, Mme [Y] [I] demande à la cour de :

-INFIRMER le jugement dont il est fait appel en toutes ses dispositions ;

Et statuant à nouveau sur les chefs incriminés,

-CONDAMNER la Société GROUPE S.E à verser à Mme [I] les sommes suivantes:

Indemnité pour travail dissimulé : 12.732,90 €.

Article 700 du CPC : 2.500 €.

-DEBOUTER la société GROUPE S.E de ses demandes, fins et prétentions formulées à l'encontre de Mme [I] .

Mme [I] sollicite en outre, que soient ordonnées la remise d'un bulletin de salaire récapitulatif conforme à l'arrêt à intervenir, sous astreinte de 100 € par jour de retard à compter du 8ème suivant la notification de la décision ainsi que la prise en charge des éventuels dépens de l'instance par la société GROUPE S.E au visa des dispositions de l'article 699 du code de procédure civile.

Dans ses dernières conclusions adressées au greffe par le réseau privé virtuel des avocats le 15 avril 2021, la SARL GROUPE SE demande à la cour de :

-CONFIRMER le jugement rendu par le Conseil de prud'hommes de MEAUX le 24 septembre 2020

Y AJOUTANT

-CONDAMNER Mme [Y] [I] à payer à la Société à responsabilité limitée « GROUPE S.E » la somme de 5.000 € au titre de dommages et intérêts pour procédure abusive,

-CONDAMNER Mme [Y] [I] à payer à la Société à responsabilité limitée « GROUPE S.E » la somme de 2.500 € au titre de l'article 700 du Code de procédure civile.

L'ordonnance de clôture a été rendue le 13 avril 2022 et l'affaire a été fixée à l'audience du 16 juin 2022.

Pour un plus ample exposé des faits, des prétentions et des moyens des parties, la cour se réfère à leurs conclusions écrites conformément aux dispositions de l'article 455 du code de procédure civile.

SUR CE, LA COUR :

Sur la demande d'indemnité pour travail dissimulé

Pour infirmation du jugement déferé qui l'a déboutée de sa demande d'indemnité pour travail dissimulé à l'encontre de la société Osetel GROUPE SE, Mme [I] expose qu'elle a été embauchée par la société Switch Telecom selon un contrat à durée indéterminée du 19 mai 2014, et qu'elle a été contrainte à son retour de congé de maternité, à compter d'avril 2016, d'effectuer des travaux relatifs à des commandes et à la tenue du standard pour la société GROUPE SE (Osetel) à la demande du directeur général de la société Switch Telecom également gérant de la société GROUPE SE (Osetel), auquel il sera reproché par ailleurs de mauvais actes de gestion. Elle précise qu'elle n'a jamais signé de contrat de travail avec la société GROUPE SE laquelle lui a pourtant réglé son solde de tout compte, mais qu'elle n'a pas été rémunérée par cette dernière ni été déclarée à ce titre aux organismes sociaux. Elle s'appuie sur une attestation d'une autre salariée de la société Switch Telecom qui confirme qu'elle a bien travaillé pour la société Osetel. Elle estime que l'intention de dissimuler son emploi de cette dernière est dès lors bien établie.

Pour confirmation de la décision, la société GROUPE SE réplique que les fiches de paye de l'appelante des mois d'avril et mai 2016 établies par son employeur la société Switch Télécom révèlent un temps de travail de 35 heures outre quelques heures supplémentaires rémunérées pour avril et un arrêt de travail de 5 jours en mai et que dès le 9 juin 2016 elle a été placée en arrêt de travail suite à un accident du travail avant une inaptitude définitive totale visant un danger immédiat en décembre 2016. Elle indique qu'il n'est justifié d'aucune demande d'heures supplémentaires ou de rappel de salaire au titre d'un travail pour la société GROUPE SE ce qui traduit le caractère abusif de cette demande. Elle ajoute que le paiement du solde de tout compte par la société GROUPE SE procède d'un erreur de chéquier mais ne saurait l'engager de ce fait.

L'article L.8221-5 du code du travail dans sa rédaction antérieure à la loi n° 2016-1088 du 8 août 2016, applicable au litige dispose : « Est réputé travail dissimulé par dissimulation d'emploi salarié le fait pour tout employeur :

1° Soit de se soustraire intentionnellement à l'accomplissement de la formalité prévue à l'article L. 1221-10, relatif à la déclaration préalable à l'embauche ;

2° Soit de se soustraire intentionnellement à l'accomplissement de la formalité prévue à l'article L. 3243-2, 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 conclu en application du titre II du livre Ier de la troisième partie ;

3° Soit de se soustraire intentionnellement aux déclarations relatives aux salaires ou aux cotisations sociales assises sur ceux-ci auprès des organismes de recouvrement des contributions et cotisations sociales ou de l'administration fiscale en vertu des dispositions légales. ».

Aux termes de l'article L. 8223-1 du code du travail, en cas de rupture de la relation de travail, le salarié auquel l'employeur a recours dans les conditions de l'article L. 8221-3 ou en commettant les faits prévus à l'article L. 8221-5 relatifs au travail dissimulé a droit à une indemnité forfaitaire égale à six mois de salaire.

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

La cour relève que Mme [I] qui affirme avoir travaillé à la demande de son employeur la société Switch Telecom pour le compte de la société Osetel (GROUPE SE) pour se prévaloir d'un travail dissimulé se borne à produire 3 courriels envoyés au nom de cette société ainsi qu' une attestation peu circonstanciée d'une collègue mais n'allègue ni même ne se

prévaut de l'existence d'un contrat de travail avec la société Osetel à laquelle elle ne réclame au demeurant aucun salaire.

La cour observe de surcroît que le solde de tout compte adressé à Mme [I] l'a été au nom de la société Switch Telecom avec laquelle elle était liée par un contrat de travail et que le seul fait que la somme due lui ait été payée par un chèque au nom de GROUPE SE ne permet pas de lui conférer la qualité d'employeur.

La cour en déduit que la société Osetel du GROUPE SE ne saurait être considérée comme son employeur au sens de l'article L.8221-3 précité et que c'est à juste titre que Mme [I] a été déboutée de sa demande d'indemnité pour travail dissimulé.

Sur la demande reconventionnelle en dommages et intérêts pour préjudice moral

Soutenant que par la saisine de la juridiction Mme [I] a fait preuve d'un acharnement aberrant justifiant la prescription médicale d'anxolytiques au profit du gérant de la société GROUPE SE, la partie intimée réclame une indemnité de 5.000 euros.

Mme [I] s'oppose à cette demande en faisant valoir qu' à supposer qu'elle se soit mépris sur ses droits il n'est pas rapporté qu'elle aurait agi de mauvaise foi et qu'il n'est pas démontré un lien de causalité entre l'appel qu'elle a interjeté et l'état de stress du gérant.

L'exercice d'une action en justice ne constitue un droit qui ne dégénère en abus qu'en cas d'intention malicieuse, de mauvaise foi ou d'erreur grossière équipollente au dol. Si en l'espèce, l'appelante a fait une analyse erronée de la situation, il n'est pas établi que son recours procède d'une intention de nuire à la partie intimée qui sera par conséquent déboutée de sa demande de dommages-intérêts.

Sur les autres dispositions

La demande de remise d'un bulletin de salaire n'a pas d'objet.

Partie perdante, Mme [I] est condamnée aux dépens d'instance et d'appel, le jugement déféré étant confirmé sur ce point. L'équité ne commande pas de faire application de l'article 700 du code de procédure civile.

PAR CES MOTIFS

CONFIRME le jugement déféré.

Et y ajoutant :

DEBOUTE la SARL GROUPE SE de sa demande d'indemnité pour préjudice moral.

DIT que la demande de remise d'un bulletin de salaire n'a pas d'objet.

DIT n'y avoir lieu à application de l'article 700 du code de procédure civile.

CONDAMNE Mme [Y] [I] aux dépens d'appel.

La greffière, La présidente.