

16 février 2023

Cour d'appel de Paris

RG n° 19/08982

Pôle 6 – Chambre 7

Texte de la décision

Entête

Copies exécutoires REPUBLIQUE FRANCAISE

délivrées le : AU NOM DU PEUPLE FRANCAIS

COUR D'APPEL DE PARIS

Pôle 6 - Chambre 7

ARRET DU 16 FEVRIER 2023

(n° , 7 pages)

Numéro d'inscription au répertoire général : N° RG 19/08982 - N° Portalis 35L7-V-B7D-CAQG3

Décision déferée à la Cour : Jugement du 25 Juin 2019 -Conseil de Prud'hommes - Formation paritaire d'EVRY - RG n° 18/00983

APPELANT

Monsieur [K] [F]

[Adresse 3]

[Localité 2]

Représenté par Me François VACCARO, avocat au barreau de TOURS, toque : 54

INTIMEE

SARL MARKETING DIFFUSION II - RCS Evry 339 992 422

[Adresse 1]

[Localité 4]

Représentée par Me Catherine CHAPELIER, avocat au barreau de VAL-DE-MARNE, toque : PC392

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 Novembre 2022, en audience publique, les avocats ne s'y étant pas opposés, devant Madame Bérénice HUMBOURG, 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 Bérénice HUMBOURG, Présidente de chambre

Madame Guillemette MEUNIER, Présidente de chambre

Monsieur Laurent ROULAUD, Conseiller

Greffier, lors des débats : Joanna FABBY et Madame Marie-Charlotte BEHR

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 Bérénice HUMBOURG, Présidente de chambre et par Madame Marie-Charlotte BEHR, greffière en préaffectation sur poste à laquelle la minute a été remise par le magistrat signataire.

Exposé du litige

FAITS, PROCEDURE ET PRETENTIONS DES PARTIES

La société Marketing Diffusion II est spécialisée dans le commerce d'ordinateurs, d'équipements informatiques périphériques et de logiciels, son effectif est compris entre 3 et 5 salariés. Elle appartient à un groupe de sociétés géré par M. [J].

La convention collective applicable est celle du commerce et service de l'audiovisuel.

M. [K] [F] a été engagé par la société Marketing Diffusion II à compter du 18 novembre 2013 en qualité de technicien de maintenance informatique, dans le cadre d'un contrat à durée indéterminée, statut non cadre, pour un salaire brut mensuel de 2.060,55 euros et un salaire moyen issu des trois derniers bulletins de paye de 2.380,13 euros.

Dans ce cadre, il était amené à travailler au sein de l'établissement de [Localité 4] de la société Marketing Diffusion II et parfois à se déplacer sur le site de certains clients pour y effectuer des opérations de maintenance de leurs systèmes informatiques.

M. [F] a adressé le 27 septembre 2018 un courrier à la société en se plaignant que ses heures supplémentaires ne lui étaient pas réglées et en prenant acte de la rupture de son contrat de travail.

Le 22 novembre 2018, M. [F] a saisi le conseil de prud'hommes d'Evry afin de solliciter la requalification de la prise d'acte de la rupture de son contrat de travail en licenciement sans cause réelle et sérieuse.

Par jugement en date du 25 juin 2019, le conseil de prud'hommes a jugé que la prise d'acte de la rupture du contrat de travail devait s'analyser en une démission et a, en conséquence, débouté M. [F] de l'ensemble de ses demandes. Le conseil a également débouté la société Marketing Diffusion II de sa demande au titre de l'indemnité compensatrice de préavis et de l'indemnité sur le fondement de l'article 700 du code de procédure civile.

M. [F] a interjeté appel de cette décision le 12 août 2019.

Par conclusions du 30 avril 2020, M. [F] demande à la cour :

- d'infirmier le jugement en ce qu'il dit que la prise d'acte de la rupture du contrat de travail de s'analyse en une démission et l'a débouté de l'ensemble de ses demandes,
- de confirmer le jugement en ce qu'il a rejeté la demande reconventionnelle de la société Marketing Diffusion II au titre de l'indemnité pour non-respect du préavis,

Statuant à nouveau :

- requalifier la prise d'acte de la rupture du contrat de travail en date du 27 septembre 2018 en licenciement sans cause réelle et sérieuse ;
- condamner la société Marketing Diffusion II à lui verser les sommes suivantes :

4.760,26 euros au titre de l'indemnité compensatrice de préavis (2 mois)

476,02 euros au titre des congés payés afférents

3.218,13 euros à titre d'indemnité de licenciement

11.900,00 euros net à titre de dommages-intérêts pour licenciement sans cause réelle et sérieuse

2.500 euros à titre de dommages intérêts pour exécution déloyale du contrat de travail

2.500 euros de dommages et intérêts net en réparation du préjudice résultant du manquement à l'obligation de formation professionnelle

3.714,25 euros au titre des heures supplémentaires non payées

371,42 euros au titre des congés payés afférents

2.500 euros au titre de l'article 700 du code de procédure civile

- condamner la société Marketing Diffusion II à lui remettre une attestation Pôle emploi, un certificat de travail et un bulletin de paie conforme au 'jugement' à venir sous astreinte de 100 euros par document et jour de retard,

- ordonner que les intérêts capitalisés courent à compter de la saisine du conseil de prud'hommes,
- condamner la société Marketing Diffusion II à lui verser 2.500 euros au titre de l'article 700 du code de procédure civile et aux entiers dépens.

Par conclusions du 3 juin 2020, la société Marketing Diffusion II demande à la cour :

- de confirmer le jugement en ce qu'il a jugé que la prise d'acte de la rupture du contrat de travail de M. [F] devait s'analyser en une démission et en ce qu'il a débouté M. [F] de l'intégralité de ses demandes,
- d'infirmier le jugement en ce qu'il l'a déboutée de sa demande reconventionnelle au titre de l'indemnité compensatrice de préavis et de sa demande au titre de l'article 700 du code de procédure civile,

Statuant à nouveau :

- condamner M. [F] à lui verser la somme de 2.060,55 euros au titre de l'indemnité compensatrice de préavis,
- condamner M. [F] à lui verser la somme de 5.000 euros au titre des frais irrépétibles de 1ère instance et d'appel ainsi qu'aux entiers dépens.

Pour un exposé des moyens des parties, la cour se réfère expressément aux conclusions transmises par la voie électronique.

L'instruction a été déclarée close le 21 septembre 2022.

Motivation

MOTIFS

Sur la prise d'acte de la rupture du contrat de travail

Il résulte de la combinaison des articles L. 1231-1, L. 1237-2 et L. 1235-1 du code du travail que la prise d'acte permet au salarié de rompre le contrat de travail en cas de manquements suffisamment graves de l'employeur qui empêchent la poursuite du contrat. Il appartient au salarié d'établir les faits qu'il allègue à l'encontre de l'employeur.

L'écrit par lequel le salarié prend acte de la rupture du contrat de travail en raison de faits qu'il reproche à son employeur ne fixe pas les limites du litige. Le juge est tenu d'examiner les manquements de l'employeur invoqués devant lui par le salarié, même si celui-ci ne les a pas mentionnés dans cet écrit.

Au soutien de sa prise d'acte, le salarié fait valoir que la société Marketing Diffusion II est responsable de trois manquements graves, rendant impossible le maintien des relations de travail, à savoir le non-respect du repos quotidien de 11 heures et les modifications des horaires de travail sans respect du délai de prévenance de 7 jours prévu par le contrat de travail, l'absence d'organisation d'entretiens professionnels et de formations pour s'assurer qu'il dispose des connaissances nécessaires pour exercer ses fonctions et enfin l'absence de paiement des heures supplémentaires.

Sur les manquements invoqués

Sur les heures supplémentaires non rémunérées, la modification des horaires de travail et le non-respect du délai de prévenance de 7 jours

De manière générale, 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.

M. [F] soutient que son horaire habituel de travail était du lundi au vendredi de 9h00 à 17h00 avec, en moyenne, 30 minutes de pause pour le déjeuner et qu'il a effectué un grand nombre d'heures supplémentaires, en raison de ses déplacements, lesquelles heures n'ont pas été rémunérées, ni compensées par un repos, malgré ses multiples demandes à son employeur.

A l'appui de ses demandes, M. [F] produit :

- son contrat de travail mentionnant une durée hebdomadaire de travail fixée à 35 heures par semaine avec le cas

échéant, des heures supplémentaires qui pourront lui être demandées, en fonction des nécessités de la société et dans le cadre des dispositions légales et conventionnelles,

- des tableaux récapitulatifs des heures supplémentaires alléguées depuis 2013,
- des justificatifs de transport.

Le salarié présente ainsi 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.

La société qui conteste devoir une somme au titre d'heures supplémentaires rétorque que si M. [F] a été amené, dans le cadre de ses attributions, à effectuer à l'occasion certains déplacements en France ou à l'étranger, il a bénéficié de nombreux temps de repos qui ont compensé ces heures supplémentaires puisqu'il était de pratique courante d'organiser des jours de récupération pour compenser les temps de trajet précédant et suivant les déplacements en clientèle.

Il ressort des pièces produites et des écritures des parties que le fait générateur des heures supplémentaires alléguées est le temps de déplacement du salarié lorsqu'il se rendait chez des clients.

Or, en application des dispositions de l'article L. 3121-4 du code du travail, ces temps de trajet ne peuvent pas être rémunérés comme du temps de travail effectif et seuls les trajets dépassant le temps normal entre le domicile et le lieu habituel de travail font l'objet d'une contrepartie soit sous forme de repos, soit financière.

Ainsi, les temps de déplacement de M. [F], non contestés à raison en moyenne d'un déplacement par mois en France ou à l'étranger, ne peuvent donner lieu à paiement d'un rappel de salaire majoré puisque ne caractérisant pas des heures supplémentaires de travail effectif.

En outre, la société produit les attestations d'autres salariés (MM. [Y] et [W]) qui précisent tous deux que les déplacements en clientèle donnaient droit à des jours de récupération et par mail du 28 mai 2018, M. [F] sollicitait d'ailleurs un temps de récupération en demandant à 'prendre ma journée de récupération, pour l'intervention de [Localité 6], demain'. Dans sa lettre de prise d'acte, il évoquait également l'existence de jours de récupération.

S'agissant également du décompte qu'il produit aux débats, celui-ci ne mentionne que les jours concernés par les déplacements sans plus d'élément sur les horaires du reste de la semaine travaillée et si M. [F] soutient que son horaire habituel de travail était du lundi au vendredi de 9h00 à 17h00, la société produit les témoignages de M. [Y] précité et de M. [T] (salarié du GIE Multimédia qui partage les locaux avec la société) qui précisent au contraire que M. [F] arrivait entre 9h30 et 10h et que son bureau était vide dès 16h20/16h30, sans raison, alors qu'il n'y avait pas eu d'intervention dans la journée ou encore qu'il arrivait fréquemment aux alentours de 9h45/10h00 pour prendre son poste et partait du travail aléatoirement en fonction de la présence ou non de son responsable, pouvant quitter son poste à 17h00 mais aussi partir à 15h30.

Il découle de ces observations qu'aucune heure supplémentaire n'a été effectuée par le salarié et sa demande de rappel de salaire sera donc rejetée.

M. [F] fait valoir également que son employeur ne respectait pas son obligation de prévenance pour la modification de ses horaires de travail, un délai de 7 jours étant pourtant prévu expressément par l'article 5 du contrat de travail et qu'au cours des années 2015 à 2018, il a fait au minimum un déplacement par mois nécessitant une modification importante de ses horaires de travail, sans jamais avoir été informé au moins 7 jours à l'avance.

Outre le fait qu'aucun horaire n'a été contractualisé entre les parties, le délai de prévenance de 7 jours prévu au contrat porte, comme le souligne la société, sur une modification de la répartition habituelle des horaires de travail dans la semaine et non, comme en l'occurrence, aux déplacements ponctuels en clientèle inhérents aux missions du salarié et prévu par les dispositions de l'article 10 du contrat de travail.

Aucun manquement de l'employeur n'est donc avéré sur ces chefs.

Sur le non-respect du repos quotidien de 11 heures

M. [F] soutient que son employeur n'a produit aucun élément permettant de confirmer que son temps de repos était bien respecté alors que la société considère que seuls quelques très rares déplacements ont conduit M. [F] à regagner tardivement son domicile, sans que rien ne démontre qu'il n'a pu se reposer pendant 11 heures d'affilées.

L'article L.3131-1 du code du travail prévoit que chaque salarié doit bénéficier d'un repos quotidien d'une durée minimale de 11 heures consécutives.

En l'occurrence, M. [F] ne cite dans ses écritures que le déplacement du mois de mai 2018, à l'occasion d'une intervention à [Localité 5], au terme de laquelle il n'est arrivé à son domicile qu'à 23h30 pour retourner travailler à 9h00 le lendemain.

La société ne justifie pas du respect des dispositions susvisées alors que la charge de la preuve lui incombe.

Ce manquement est donc établi.

Sur l'obligation de formation

M. [F] fait valoir qu'il n'a jamais bénéficié d'un entretien individuel depuis 2013, ni d'aucune formation, alors que son emploi de technicien informatique nécessite de constantes mises à niveau de ses compétences.

Tout salarié a droit à un entretien professionnel, au minimum tous les 2 ans, aux termes de l'article L.6315-1 du code du travail et l'employeur est tenu d'une obligation de formation en vertu de l'article L.6321-1 du même code.

Les faits invoqués par le salarié sont établis et le manquement de la société est avéré, sans que celle-ci puisse invoquer utilement la faible ancienneté de M. [F] de 4 ans et 11 mois ou son âge (25 ans).

Pour autant, M. [F] qui a retrouvé immédiatement un nouvel emploi après sa prise d'acte et qui durant la relation contractuelle avait également le statut d'auto entrepreneur depuis septembre 2015 ne justifie d'aucun préjudice.

Sa demande de dommages intérêts sera donc rejetée.

Sur le bien fondé de la prise d'acte

Il ressort des développements qui précèdent que la société ne justifie pas que le salarié a bénéficié d'un repos quotidien de 11 heures consécutives à l'occasion de ses déplacements et qu'il n'a pas bénéficié d'un entretien individuel, ni d'une formation.

Toutefois, ces manquements ponctuels ne caractérisent pas une situation grave empêchant le maintien de la relation de

travail, d'autant que concernant le temps de travail, il est établi l'arrivée régulière du salarié à son poste après 9h et la mise en oeuvre de jours de récupération après les déplacements professionnels et que la société n'a été informée d'une réclamation du salarié qu'au moment de sa prise d'acte de la rupture du contrat.

Le jugement sera donc confirmé en ce qu'il a dit que la prise d'acte n'était pas justifiée.

Sur les conséquences de la prise d'acte

La prise d'acte n'étant pas justifiée, elle produit les effets d'une démission et c'est à juste titre que M. [F] a été débouté de ses demandes de dommages et intérêts, indemnités de licenciement, préavis et congés payés afférents.

Par ailleurs, l'article 12 du contrat de travail de M. [F] et l'article 34 de la convention collective des commerces et des services de l'électronique et de l'audiovisuel prévoient, en cas de démission, un délai de préavis de 1 mois pour les employés.

Il en résulte que le salarié doit à l'employeur le montant de l'indemnité compensatrice de préavis

prévu par ces textes, peu important l'absence de preuve d'un préjudice ou de demande à M. [F] d'effectuer son préavis, la prise d'acte ayant rompu immédiatement le contrat de travail.

Il n'est pas contesté que M. [F] n'a pas exécuté de préavis. Il sera donc condamné à verser à la société une indemnité de préavis de 2.060,55 euros, soit un mois de salaire.

Le jugement sera infirmé sur ce point.

Sur l'exécution déloyale du contrat de travail

M. [F] sollicite, si la cour considère que la prise d'acte n'est pas justifiée, l'octroi d'une indemnité de 2.500 euros, en réparation du préjudice subi du fait de l'exécution déloyale du contrat de travail.

Il invoque à ce titre le non-paiement des heures supplémentaires ainsi que le préjudice personnel consécutif au non-

respect de l'obligation de formation.

Or, la cour n'a pas retenu l'existence d'heures supplémentaires, ni la caractérisation d'un préjudice lié à l'absence de formation.

Le jugement sera donc également confirmé en ce qu'il a rejeté cette demande.

Sur les demandes accessoires

M. [F] qui succombe supportera les dépens et devra participer aux frais irrépétibles engagés par la société à hauteur de 1 000 euros.

Dispositif

PAR CES MOTIFS

La cour, statuant publiquement, par arrêt contradictoire,

CONFIRME le jugement en toutes ses dispositions, sauf en ce qu'il a rejeté les demandes reconventionnelles de la société ;

Statuant à nouveau sur les chefs infirmés et y ajoutant,

CONDAMNE M. [K] [F] à verser à la société Marketing Diffusion II la somme de 2.060,55 euros au titre de l'indemnité compensatrice de préavis,

CONDAMNE M. [F] à verser à la société Marketing Diffusion II la somme de 1 000 euros au titre de l'article 700 du code de procédure civile,

CONDAMNE M. [F] aux dépens.

La greffière, La présidente.