

7 février 2024

Cour d'appel de Versailles

RG n° 21/03103

Chambre sociale 4-4

Texte de la décision

Entête

COUR D'APPEL

DE

VERSAILLES

Code nac : 80A

Chambre sociale 4-4

ARRET N°

CONTRADICTOIRE

DU 7 FÉVRIER 2024

N° RG 21/03103

N° Portalis DBV3-V-B7F-UZPE

AFFAIRE :

Syndicat des copropriétaires [Adresse 5]

C/

[T] [P] EPOUSE [R]

Décision déferée à la cour : Jugement rendu le 6 septembre 2021 par le Conseil de Prud'hommes Formation paritaire de MONTMORENCY

Section : C

N° RG : F 20/00344

Copies exécutoires et certifiées conformes délivrées à :

Me Stéphanie LUC

Me A. Waheb BERKOUCHE

le :

RÉPUBLIQUE FRANÇAISE

AU NOM DU PEUPLE FRANÇAIS

LE TRENTE ET UN JANVIER DEUX MILLE VINGT QUATRE,

La cour d'appel de Versailles a rendu l'arrêt suivant dont la mise à disposition a été fixée au 31 janvier 2024 puis prorogée au 7 février 2024, dans l'affaire entre :

Syndicat des copropriétaires [Adresse 5], [Adresse 2], [Localité 3], représenté par le cabinet GERFRANCE IMMOBILIER

[Adresse 1]

[Localité 4]

Représentant : Me Stéphanie LUC de la SELARL 2APVO, Plaidant/Postulant, avocat au barreau de VAL D'OISE, vestiaire : 165

APPELANTE

Madame [T] [P] épouse [R]

de nationalité française

[Adresse 2]

[Localité 3]

Représentant : Me A. Waheb BERKOUCHE, Plaidant/Postulant, avocat au barreau de PARIS, vestiaire : C1789

INTIMEE

Composition de la cour :

En application des dispositions de l'article 805 du code de procédure civile, l'affaire a été débattue à l'audience publique du 1er décembre 2023 les avocats des parties ne s'y étant pas opposés, devant Monsieur Laurent BABY, Conseiller chargé du rapport.

Ce magistrat a rendu compte des plaidoiries dans le délibéré de la cour, composée de :

Madame Aurélie PRACHE, Président,

Monsieur Laurent BABY, Conseiller,

Madame Nathalie GAUTIER, Conseiller,

Greffier lors des débats : Madame Marine MOURET

Exposé du litige

RAPPEL DES FAITS ET DE LA PROCÉDURE

Mme [R] a été engagée en qualité d'employée de ménage, à compter du 1er février 1998, par le syndicat des copropriétaires de la [Adresse 5] située [Adresse 2] à [Localité 3].

L'effectif salarié du syndicat des copropriétaires était, au jour de la rupture, de moins de 11 salariés. Il applique la convention collective nationale des gardiens, concierges et employés d'immeubles.

La salariée a été en arrêt de travail pour maladie professionnelle continu à compter du 10 octobre 2012.

En 2015, la gestion de la copropriété a été confiée au syndic de copropriété Gerfrance Immobilier en lieu et place du syndic de copropriété Cabinet Batim et fils.

Le 27 septembre 2016, l'assemblée générale des copropriétaires a voté en faveur d'une action en justice contre le syndic de copropriété Cabinet Batim et fils, au titre de sa responsabilité professionnelle dans le cadre de son mandat de gestion de la copropriété.

Par lettre du 4 janvier 2017, la salariée a été convoquée à un entretien préalable en vue d'un éventuel licenciement, fixé le 11 janvier 2017.

La salariée a été licenciée par lettre du 20 janvier 2017 pour inaptitude d'origine professionnelle et impossibilité de reclassement.

Le 7 février 2017, Mme [R] a saisi le conseil de prud'hommes de Montmorency aux fins de paiement de diverses sommes de nature salariale et indemnitaire.

Par jugement du 6 septembre 2021, le conseil de prud'hommes de Montmorency (section commerce) a :

- dit que l'ancienneté de Mme [R] [T] s'appuie sur son contrat verbal établi le 1er février 1998,
- dit que l'employeur de Mme [R] fait preuve de mauvaise foi dans sa relation contractuelle avec sa salariée,
- dit que le Syndic de Copropriété " [Adresse 5]" représenté par Gerfrance Immobilier prise en la personne de ses représentants légaux, devra verser les sommes suivantes à Mme [R] :
 - . 3 724,48 euros à titre d'indemnité compensatrice de préavis,
 - . 15 523,83 euros à titre d'indemnité légale de licenciement pour inaptitude,
 - . 11 862 euros à titre d'indemnité pour travail dissimulé forfaitaire de 6 mois de salaire,
 - . 1 993 euros à titre de dommages et intérêts pour remise non conforme de l'attestation chômage,
 - . 35 874 euros à titre de dommages et intérêts pour exécution déloyale du contrat de travail,

- . 5 000 euros à titre de préjudice vexatoire subi pendant la procédure de licenciement,
- . 2 000 euros à titre de l'article 700 du code de procédure civile,
- dit que la moyenne des trois derniers mois de salaire est de 1 993 euros, aux fins de l'exécution provisoire du présent jugement prévue à l'article R1454-28 du code du travail,
- dit que le Syndic de Copropriété " [Adresse 5] " représenté par Gerfrance Immobilier devra remettre à Mme [R] les documents suivants, établis en conformité avec les dispositions du présent jugement :
- . un bulletin de paie rectificatif,
- . une attestation destinée à Pôle emploi,
- . un certificat de travail
- débouté Mme [R] de sa demande de rappel de salaire ainsi que sur sa demande de dommages et intérêts pour le non-respect de l'obligation de visite médicale.

Par déclaration adressée au greffe le 20 octobre 2021, le syndicat des copropriétaires de la [Adresse 5] a interjeté appel de ce jugement.

Une ordonnance de clôture a été prononcée le 21 novembre 2023.

PRÉTENTIONS ET MOYENS DES PARTIES

Vu les dernières conclusions transmises par voie électronique le 14 novembre 2023, auxquelles il est renvoyé pour plus ample exposé des moyens et prétentions conformément à l'article 455 du code de procédure civile et aux termes desquelles le Syndic de Copropriété « [Adresse 5] », [Adresse 2], [Localité 3] représenté par le Cabinet GERFRANCE IMMOBILIER, demande à la cour de :

- infirmer le jugement rendu par le conseil de prud'hommes de Montmorency le 6 septembre 2021 en ce qu'il a :
- . dit que l'employeur de Mme [R] [T] fait preuve de mauvaise foi dans sa relation contractuelle avec sa salariée,
- . dit qu'il devra verser les sommes suivantes à Mme [R] :
- * 15 523,83 euros à titre d'indemnité légale de licenciement pour inaptitude,
- * 11 862 euros à titre d'indemnité pour travail dissimulé forfaitaire de 6 mois de salaire,
- * 1 993 euros à titre de dommages et intérêts pour remise non conforme de l'attestation chômage,
- * 35 874 euros à titre de dommages et intérêts pour exécution déloyale du contrat de travail,

* 5 000 euros à titre de préjudice vexatoire subi pendant la procédure de licenciement,

* 2 000 euros à titre de l'article 700 du code de procédure civile,

. dit que la moyenne des trois derniers mois de salaire est de 1 993 euros, aux fins de l'exécution provisoire du présent jugement prévue à l'article R1454-28 du code du travail,

. dit qu'il devra remettre à Mme [R] les documents suivants, établis en conformité avec les dispositions du présent jugement :

* un bulletin de paie rectificatif,

* une attestation destinée à Pôle emploi,

* un certificat de travail

Statuant à nouveau,

In limine litis,

- prononcer la nullité de la saisine en date du 7 février 2017, et partant de l'intégralité de la procédure,

- déclarer irrecevable la nouvelle demande formulée par Mme [R] en cause d'appel, et en tout état de cause, la déclarer prescrite,

- dire et juger le licenciement pour inaptitude médicale de Mme [R] parfaitement régulier et bien-fondé,

En tout état de cause,

- débouter Mme [R] de l'ensemble de ses fins et demandes,

Reconventionnellement,

- condamner Mme [R] à verser au cabinet Gerfrance Immobilier la somme de 2 500 euros au titre de l'article 700 du code de procédure civile,

- condamner Mme [R] aux entiers dépens.

Vu les dernières conclusions transmises par voie électronique le 16 novembre 2023, auxquelles il est renvoyé pour plus ample exposé des moyens et prétentions conformément à l'article 455 du code de procédure civile et aux termes desquelles Mme [R] demande à la cour de :

Avant tout débat au fond :

- débouter l'appelante de l'ensemble de ses prétentions quant à la nullité de forme soulevée

- déclarer recevable la demande au titre des congés payés

- déclarer non prescrite la demande au titre des congés payés

La confirmation du jugement du conseil des prud'hommes attaqué sur les points suivants :

- dit que son ancienneté s'appuie sur son contrat verbal établi le 1er février 1998,
- dit que son employeur fait preuve de mauvaise foi dans sa relation contractuelle avec sa salariée,
- dit que le Syndic de Copropriété " [Adresse 5] " représenté par Gerfrance Immobilier prise en la personne de ses représentants légaux, devra lui verser les sommes suivantes :
 - . 3 724,48 euros à titre d'indemnité compensatrice de préavis,
 - . 15 523,83 euros à titre d'indemnité légale de licenciement pour inaptitude,
 - . 11 862 euros à titre d'indemnité pour travail dissimulé forfaitaire de 6 mois de salaire,
 - . 1 993 euros à titre de dommages et intérêts pour remise non conforme de l'attestation chômage,
 - . 35 874 euros à titre de dommages et intérêts pour exécution déloyale du contrat de travail,
 - . 5 000 euros à titre de préjudice vexatoire subi pendant la procédure de licenciement,
 - . 2 000 euros à titre de l'article 700 du code de procédure civile,
- dit que la moyenne des trois derniers mois de salaire est de 1 993 euros, aux fins de l'exécution provisoire du présent jugement prévue à l'article R1454-28 du code du travail,

L'infirmer et la réformation du jugement en ce qu'il l'a :

- déboutée de sa demande de rappel de salaire ainsi que sur sa demande de dommages et intérêts pour le non-respect de l'obligation de visite médicale,

Statuant à nouveau sur ces derniers points, condamner l'employeur :

- à payer la somme 137 862 euros au titre de rappels de salaires
- ainsi qu'à payer la somme de 5000 euros d'indemnité forfaitaire au titre du non-respect de l'obligation de visite médicale,

Il est en outre demandé de :

- condamner l'appelante à lui verser la somme de 11 735 euros aux titres des congés payés pour la période du 10 octobre 2012 au 31 décembre 2017,

Et en tout état de cause :

- dire que les intérêts aux taux légal, courront à compter du jugement rendu par le conseil des prud'hommes en cas de confirmation et pour le surplus à compter de l'arrêt qui sera rendu par la cour d'appel de céans.
- condamner le syndic de copropriété à payer la somme de 3 500 euros au titre de l'article 700 du nouveau code de procédure civile ainsi que les entiers dépens.

Lors de l'audience du 1er décembre 2023, le président d'audience a autorisé la production d'une note en délibéré relative à la qualité à agir du « syndic de copropriété ».

Par note en délibéré du 8 décembre 2023, le syndicat des copropriétaires a indiqué qu'il était l'employeur de Mme [R] et non le syndic de copropriété et sollicité l'irrecevabilité des demandes de Mme [R] à l'encontre du syndic de copropriété.

Par note en délibéré du 15 décembre 2023, Mme [R] a fait valoir que les actes de saisine du conseil de prud'hommes et de la cour d'appel visaient le syndicat des copropriétaires et que la mention du syndic de copropriété dans les écritures relèvent d'une erreur de plume.

Motivation

MOTIFS

Sur la qualité à agir du syndic de copropriété

Il ressort des convocations devant le conseil de prud'hommes que la salariée a dirigé ses demandes à l'encontre du « SDC [Adresse 5] » représenté par le cabinet Gerfrance Immobilier ».

En outre, l'appel a été interjeté par le syndicat des copropriétaires.

Il résulte de ces éléments que la mention du « syndic de copropriété » dans les écritures de la salariée et dans le dispositif du jugement entrepris relève d'une erreur de plume.

Dès lors, les demandes de condamnation de la salariée sont bien formées à l'égard du syndicat des copropriétaires, représenté par son syndic de copropriété, le cabinet Gerfrance Immobilier.

Par conséquent, le jugement sera infirmé en ce qu'il a prononcé des condamnations à l'égard du « syndic de copropriété ».

Par ailleurs, pour la suite du présent arrêt, les demandes seront considérées comme étant bien dirigées contre le syndicat des copropriétaires de la [Adresse 5].

Sur l'exception de nullité de la requête de la salariée

L'employeur soulève la nullité de la requête de la salariée au motif que cette dernière n'a entrepris aucune démarche pour parvenir à une résolution amiable du litige conformément à l'article 58 du code de procédure civile.

La salariée réplique que l'absence de démarche en vue d'un règlement amiable n'est pas sanctionnée par la nullité de la requête.

Dans sa version en vigueur du 01 avril 2015 au 01 janvier 2020, applicable au litige, l'article 58 du code de procédure civile, prévoit que la requête ou la déclaration est l'acte par lequel le demandeur saisit la juridiction sans que son adversaire en ait été préalablement informé.

Elle contient à peine de nullité :

1° Pour les personnes physiques : l'indication des nom, prénoms, profession, domicile, nationalité, date et lieu de naissance du demandeur ;

Pour les personnes morales : l'indication de leur forme, leur dénomination, leur siège social et de l'organe qui les représente légalement ;

2° L'indication des nom, prénoms et domicile de la personne contre laquelle la demande est formée, ou, s'il s'agit d'une personne morale, de sa dénomination et de son siège social ;

3° L'objet de la demande.

Sauf justification d'un motif légitime tenant à l'urgence ou à la matière considérée, en particulier lorsqu'elle intéresse l'ordre public, la requête ou la déclaration qui saisit la juridiction de première instance précise également les diligences entreprises en vue de parvenir à une résolution amiable du litige.

Elle est datée et signée.

Il résulte des articles 56 et 58 du code de procédure civile, dans leur rédaction issue du décret n°2015-282 du 11 mars 2015, que, sauf les exceptions que ce dernier texte prévoyait, l'acte de saisine de la juridiction (assignation, requête ou déclaration) précise les diligences entreprises en vue de parvenir à une résolution amiable du litige.

En application de l'article 114 du code de procédure civile, aucun acte de procédure ne peut être déclaré nul pour vice de forme si la nullité n'en est pas expressément prévue par la loi, sauf en cas d'inobservation d'une formalité substantielle ou d'ordre public.

Or, les mentions définies à l'article 58 in fine, selon lequel la requête précise les diligences entreprises en vue de parvenir à une résolution amiable du litige, ne sont pas prescrites à peine de nullité (Com., 9 décembre 2020, pourvoi n°19-15.652 ; Soc., 18 janvier 2023, pourvoi n°20-12.601, arrêts diffusés).

En outre, le défaut de cette précision ne constitue en aucune façon une formalité substantielle ou d'ordre public, dans la mesure où l'article 127 du code de procédure civile énonce que s'il n'est pas justifié, lors de l'introduction de l'instance et conformément aux dispositions des articles 56 et 58, des diligences entreprises en vue de parvenir à une résolution amiable de leur litige, le juge peut proposer aux parties une mesure de conciliation ou de médiation, faculté que le juge prud'homal n'a pas eu à mettre en 'uvre, compte tenu du préalable obligatoire de conciliation auquel l'action de la salariée a été soumise, en application de l'article R. 1454-10 du code du travail.

Par conséquent, ajoutant au jugement, l'exception de nullité de la saisine de la juridiction de première instance sera rejetée.

Sur l'exécution du contrat de travail

Sur les rappels de salaires

La salariée sollicite la somme de 137 862 euros à titre de rappels de salaires pour la période de 1999 à 2006, indiquant qu'elle a fait l'objet d'une manipulation dilatoire de la part de l'employeur qui l'a « laiss[ée] dans l'ignorance quant à ses droits, elle ignorait la nature exacte de son contrat de travail ni le nombre d'heure qu'elle devait effectuer, elle ignorait le statut qui était le sien, elle a été considérée comme remplaçante pendant 12 ans et 10 mois » et que les salaires mentionnés sur ses bulletins de paie et versés par l'employeur sont inférieurs à ceux déclarés par l'employeur auprès de la caisse nationale d'assurance vieillesse.

L'employeur réplique que la demande de rappel de salaire est prescrite et infondée.

Les actions en paiement ou en répétition des salaires se prescrivent par trois ans par application de l'article L. 3245-1 du code du travail.

Aux termes de ce texte, dans sa rédaction issue de la loi n° 2013-504 du 14 juin 2013, l'action en paiement ou en répétition du salaire se prescrit par trois ans à compter du jour où celui qui l'exerce a connu ou aurait dû connaître les faits lui permettant de l'exercer. La demande peut porter sur les sommes dues au titre des trois dernières années à

compter de ce jour ou, lorsque le contrat de travail est rompu, sur les sommes dues au titre des trois années précédant la rupture du contrat.

L'article 21 de la loi susvisée prévoit, en son § V, alinéa 1, que les dispositions du code du travail prévues aux III et IV du présent article (dont l'article L. 3245-1) s'appliquent aux prescriptions en cours à compter de la date de promulgation de la présente loi, sans que la durée totale de la prescription puisse excéder la durée prévue par la loi antérieure.

Il résulte de la combinaison de ces textes qu'à défaut de saisine de la juridiction prud'homale dans les trois années suivant la date du 16 juin 2013, les dispositions transitoires ne sont pas applicables en sorte que l'action en paiement de créances de salaire nées sous l'empire de la loi ancienne se trouve prescrite (cf. Soc., 9 décembre 2020, pourvoi n° 19-12.788, publié).

En outre, il résulte de la combinaison des articles L. 3245-1 et L. 3242-1 du code du travail que le délai de prescription des salaires court à compter de la date à laquelle la créance salariale est devenue exigible. Pour les salariés payés au mois, la date d'exigibilité du salaire correspond à la date habituelle du paiement des salaires en vigueur dans l'entreprise et concerne l'intégralité du salaire afférent au mois considéré (Soc., 9 juin 2022, pourvoi n° 20-16.992).

En l'espèce, la salariée n'apporte aucun élément justifiant de la "manipulation dilatoire" de la part de l'employeur à son encontre, qui l'aurait empêchée de connaître ses droits.

Ainsi, en premier lieu, s'agissant du point de départ du délai de prescription, la salariée a eu connaissance d'un prétendu défaut de paiement du salaire au 31 décembre de chaque année, de sorte que le 31 décembre 2006, elle avait connaissance des salaires manquants revendiqués jusqu'en 2006. Elle devait donc exercer son action avant le 31 décembre 2011 en application de la prescription quinquennale alors applicable, ce qu'elle n'a pas fait.

En second lieu, la salariée ayant saisi le conseil de prud'hommes le 7 février 2017, et le contrat de travail ayant été rompu le 20 janvier 2017, la demande de rappel de salaires dus au titre des années 1999 à 2006 est prescrite.

Par conséquent, le jugement sera infirmé ce qu'il a débouté la salariée de sa demande et, statuant à nouveau, il conviendra de déclarer cette demande prescrite.

Sur la demande « aux titres des congés payés pour la période du 10 octobre 2012 au 31 décembre 2017 »,

L'employeur soulève à titre principal l'irrecevabilité de la demande nouvelle de rappel de congés payés, au visa de l'article 564 du code de procédure civile et, à titre subsidiaire, la prescription de la demande, moyens contestés par le

salariée.

Sur la demande nouvelle en cause d'appel

L'employeur soutient qu'en première instance, la salariée n'a formulé aucune demande au titre des congés payés afférents à sa période d'arrêt de travail pour maladie professionnelle.

La salariée réplique que sa demande au titre des congés payés est l'accessoire, la conséquence ou le complément nécessaire de sa demande de rappels de salaires formulée en première instance, que les demandes reconventionnelles sont recevables en appel et qu'elle n'a pas formulé cette demande devant les premiers juges en raison de la jurisprudence alors applicable, qui a fait l'objet d'un revirement le 13 septembre 2023, donc au cours de la présente procédure d'appel.

Aux termes de l'article 564 du code de procédure civile, à peine d'irrecevabilité relevée d'office, les parties ne peuvent soumettre à la cour de nouvelles prétentions si ce n'est pour opposer compensation, faire écarter les prétentions adverses ou faire juger les questions nées de l'intervention d'un tiers, ou de la survenance ou de la révélation d'un fait.

En outre, l'article 566 prévoit que les parties ne peuvent ajouter aux prétentions soumises au premier juge que les demandes qui en sont l'accessoire, la conséquence ou le complément nécessaire.

En l'espèce, il n'est pas discuté que la demande d'indemnité de congés payés est une demande nouvelle en cause d'appel et que les demandes pécuniaires formulées devant les premiers juges portaient sur :

- l'indemnité compensatrice de préavis,
- l'indemnité légale de licenciement pour inaptitude,

- des dommages-intérêts pour remise non conforme de l'attestation chômage,
- des dommages-intérêts pour exécution déloyale du contrat de travail,
- un préjudice vexatoire subi pendant la procédure de licenciement,
- des rappels de salaires,
- des dommages-intérêts pour le non-respect de l'obligation de visite médicale,
- l'exécution provisoire.

Les rappels de salaires sollicités en première instance et devant la cour concernent la période de 1999 à 2006 alors que la demande au titre des congés payés vise sa période continue d'arrêt de travail pour maladie professionnelle du 10 octobre 2012 à son licenciement pour inaptitude du 20 janvier 2017.

Ainsi, cette demande ne constitue pas l'accessoire, la conséquence ou le complément nécessaire de sa demande de rappels de salaires formée en première instance.

La salariée fonde sa demande sur l'arrêt de la chambre sociale de la Cour de cassation du 13 septembre 2023, pourvoi n°22-17.638 selon lequel « (...) l'application des dispositions de l'article L. 3141-5 du code du travail [doit être partiellement écartée], en ce qu'elles limitent à une durée ininterrompue d'un an les périodes de suspension du contrat de travail pour cause d'accident du travail ou de maladie professionnelle assimilées à du temps de travail effectif pendant lesquelles le salarié peut acquérir des droits à congé payé" et jugeant que "le salarié peut prétendre à ses droits à congés payés au titre de cette période en application des dispositions des articles L. 3141-3 et L. 3141-9 du code du travail.".

Depuis l'arrêt précité, mais par application d'un droit antérieurement reconnu par le droit de l'Union (article 31 paragraphe 2 de la Charte des droits fondamentaux de l'Union Européenne), les salariés acquièrent des congés payés pendant la totalité de leurs arrêts de travail pour maladie professionnelle.

En effet, le droit, pour le salarié d'acquérir des congés payés pendant la suspension de leur contrat de travail pour cause de maladie non professionnelle ou pour maladie professionnelle ou accident du travail, n'est pas nouveau et correspond à l'état du droit au moment où la salariée a saisi la juridiction prud'homale, seule la limitation d'indemnisation à un an en cas de maladie professionnelle étant écartée par la jurisprudence issue des arrêts précités.

En conséquence, la décision de la chambre sociale de la Cour de cassation, qui autorise désormais le salarié à prétendre à ses droits à congés payés au titre de son arrêt de travail pour maladie professionnelle, ne constitue pas un fait nouveau au sens de l'article 564 du code de procédure civile, permettant à la cour de retenir la recevabilité de cette demande, nouvelle en appel.

Dès lors, la salariée était en mesure de connaître ses droits, et donc de former une demande de rappel de congés payés afférents à sa période d'arrêt pour maladie professionnelle avant les arrêts rendus par la Cour de cassation le 13 septembre 2023.

La demande au titre des congés payés pour la période du 10 octobre 2012 au 20 janvier 2017, nouvelle en appel, n'est donc pas recevable.

Sur le travail dissimulé

La salariée fait valoir que son récapitulatif de carrière démontre que l'employeur n'a pas procédé aux déclarations afférentes aux années 1998, 1999 et 2000 et que l'employeur n'a réalisé aucune déclaration préalable d'embauche pour les années 1998 et 2011.

L'employeur réplique que la salariée ne justifie pas du manquement de l'employeur à ses obligations, que le relevé de carrière et la DADS démontrent que la salariée était « connue » au sein de l'entreprise, que la salariée a cotisé auprès des organismes sociaux de sorte qu'elle n'a subi aucun préjudice, que le syndic de copropriété Gerfrance a succédé au syndic de copropriété Cabinet Batim et fils en 2015 de sorte qu'il ne peut être reproché à Gerfrance un éventuel manquement commis par le syndic précédent et que l'intention frauduleuse n'est pas démontrée.

En application de l'article L. 8221-5 du code du travail, dans sa rédaction issue de la loi n°2011-672 du 16 juin 2011, 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.,

En l'espèce, le relevé de carrière de la salariée ne mentionne pas l'activité professionnelle réalisée chez l'employeur avant

l'année 2001. L'employeur ne conteste cependant pas que la salariée a été engagée en 1998 et n'apporte aucun élément relatif à ces années de travail antérieures à l'année 2001.

Toutefois, l'employeur démontre avoir poursuivi, pour des problèmes de gestion de la copropriété, l'ancien syndic de copropriété Cabinet Batim et fils, lequel a géré le contrat de travail de la salariée.

Par ailleurs, les éléments versés au débat sont insuffisants à caractériser l'élément intentionnel du manquement de l'employeur à ses obligations déclaratives.

Ainsi, par voie d'infirmer le jugement, la demande de la salariée sera rejetée.

Sur l'exécution déloyale du contrat de travail

La salariée invoque le fait que durant ses premières années de travail, elle ne connaissait jamais ses horaires à l'avance et devait se tenir à disposition de son employeur à tout moment, qu'elle ne disposait d'aucune information relative à son statut, qu'elle était « remplaçante » de 1998 à 2011 sans autre précision, qu'elle connaissait des problèmes de congés payés, d'absence de formation aux règles de sécurité et d'absence de visite médicale.

Elle rappelle que son employeur a été condamné pour faute inexcusable devant le tribunal des affaires de sécurité sociale en raison des conditions de travail qui ont conduit à sa maladie professionnelle.

Elle ajoute qu'elle n'a pas pu prendre de congé maternité et a dû continuer de travailler au sein de la résidence, qu'elle a subi des pressions, qu'elle n'a pas eu de contrat écrit et d'informations sur ses droits pendant un certain temps et qu'elle a mal vécu son statut précaire de remplaçante alors qu'elle n'a jamais remplacé personne.

L'employeur réplique que la salariée ne justifie pas sa prétention, qu'elle n'a jamais fait état de difficultés pendant l'exécution de son contrat de travail et qu'elle n'a jamais transmis au syndic les éléments relatifs à son ancienneté.

S'agissant des horaires de travail de la salariée, de son statut, de l'absence de congé maternité, des pressions et de l'absence d'information relative à ses droits, aucun élément n'est versé au débat.

S'agissant de ses congés payés, si l'employeur ne peut se voir reprocher de ne pas avoir appliqué les règles issues de l'arrêt récent précité de la chambre sociale de la Cour de cassation, il résulte toutefois de l'article L. 3141-5 du code du travail, dans ses différentes versions applicables au litige, que les périodes, dans la limite d'une durée ininterrompue d'un an, pendant lesquelles l'exécution du contrat de travail est suspendue pour cause d'accident du travail ou de maladie professionnelle étaient considérées comme périodes de travail effectif pour la détermination de la durée du congé.

Or, il n'est pas contesté que l'employeur n'a jamais versé à la salariée l'indemnité de congés payés afférente.

S'agissant des règles de sécurité et des visites médicales, le jugement du tribunal judiciaire de Pontoise du 18 décembre 2020, devenu définitif en l'absence d'appel interjeté par les parties, reconnaissant l'existence d'une faute inexcusable de l'employeur, retient que l'employeur a méconnu son obligation de sécurité, en l'absence de formation et de visite médicale d'embauche et périodique jusqu'en 2009.

Ces manquements, qui sont ainsi établis, et caractérisent une exécution déloyale par l'employeur du contrat de travail, ont causé un préjudice moral et matériel à la salariée qu'il convient de réparer par l'allocation de la somme de 3 000 euros.

Ainsi, par voie d'infirmerie du jugement, l'employeur sera condamné à payer à la salariée la somme de 3 000 euros bruts à titre de dommages-intérêts pour manquement de l'employeur à son obligation d'exécution loyale du contrat de travail.

Sur les dommages-intérêts pour non-respect de l'obligation de visite médicale

Le préjudice issu du manquement de l'employeur à son obligation de suivi médical ayant déjà été réparé par les dommages-intérêts précités, par voie de confirmation du jugement, la demande de la salariée sera rejetée.

Sur la rupture du contrat de travail

Sur l'indemnité compensatrice correspondant au préavis

Les parties sollicitant la confirmation du jugement de ce chef, le jugement sera confirmé en ce qu'il a condamné l'employeur à payer à la salariée la somme de 3 724,48 euros à titre d'indemnité compensatrice de préavis.

Sur l'indemnité spéciale de licenciement

La salariée sollicite la somme de 15 523,83 euros à titre de complément d'indemnité spéciale de licenciement, faisant valoir que son indemnité de licenciement doit être doublée compte tenu de l'origine professionnelle de son inaptitude, de son ancienneté désormais non discutée de 18 ans et 8 mois et du versement, lors de son licenciement, d'une indemnité de licenciement de 3 077,50 euros.

L'employeur indique que l'indemnité de licenciement versée lors de la rupture du contrat de travail de 3 785,84 euros doit être déduite de l'indemnité spéciale de licenciement sollicitée dans le cadre de la présente instance.

En application de l'article L. 1226-14 du code du travail, la rupture du contrat de travail dans les cas prévus au deuxième alinéa de l'article L. 1226-12 (inaptitude consécutive à un accident du travail ou à une maladie professionnelle) ouvre droit, pour le salarié, à une indemnité compensatrice d'un montant égal à celui de l'indemnité compensatrice de préavis prévue à l'article L. 1234-5 ainsi qu'à une indemnité spéciale de licenciement qui, sauf dispositions conventionnelles plus favorables, est égale au double de l'indemnité prévue par l'article L. 1234-9.

Toutefois, ces indemnités ne sont pas dues par l'employeur qui établit que le refus par le salarié du reclassement qui lui est proposé est abusif.

Les dispositions du présent article ne se cumulent pas avec les avantages de même nature prévus par des dispositions conventionnelles ou contractuelles en vigueur au 7 janvier 1981 et destinés à compenser le préjudice résultant de la perte de l'emploi consécutive à l'accident du travail ou à la maladie professionnelle.

L'article R.1234-2 du même code, dans sa rédaction issue du décret n°2008-715 du 18 juillet 2008 prévoit que :

« L'indemnité de licenciement ne peut être inférieure à un cinquième de mois de salaire par année d'ancienneté, auquel s'ajoutent deux quinzièmes de mois par année au-delà de dix ans d'ancienneté ».

En l'espèce, les bulletins de salaire d'avril à juin 2012 établissent le salaire moyen de 1 993 euros bruts revendiqué par la salariée.

Si l'ancienneté de la salariée a fait l'objet d'un débat avec l'employeur représenté par le syndic de copropriété lors de la procédure de licenciement, il n'est désormais plus discuté que son ancienneté est de 18 ans et 10 mois.

Ainsi, compte tenu de la formule applicable à l'indemnité légale de licenciement et du doublement de cette indemnité correspondant à l'indemnité spéciale de licenciement, la salariée devait percevoir la somme de 19 708,56 euros à titre d'indemnité spéciale de licenciement.

Toutefois, le reçu pour solde de tout compte établit que la salariée a perçu la somme de 3 765,84 euros à titre d'indemnité spéciale de licenciement, qu'il convient de déduire de la somme précitée.

Ainsi, la salariée peut prétendre à la somme de 15 942,72 euros à titre de complément d'indemnité spéciale de licenciement.

A cet égard, l'employeur fait valoir que la salariée affirme elle-même avoir perçu indûment des indemnités de remplacement de sorte qu'une compensation doit s'opérer entre les sommes indûment versées et le complément d'indemnité spéciale de licenciement qui sera octroyé à la salariée.

Toutefois, en premier lieu, l'employeur n'apporte aucun élément d'explication relatif à ces indemnités de remplacement et en second lieu, en application de l'article 954 du code de procédure civile, la cour n'est pas saisie d'une telle demande qui ne figure pas au dispositif des conclusions de l'employeur.

Par conséquent, statuant dans les limites de la demande, le jugement sera confirmé en ce qu'il a condamné l'employeur au paiement de la somme de 15 523,83 euros à titre d'indemnité légale de licenciement pour inaptitude.

Sur la remise des documents de fin de contrat

Compte tenu des développements qui précèdent, le jugement sera confirmé de ce chef.

Sur les dommages-intérêts pour remise non conforme de l'attestation chômage

La salariée fait valoir que l'attestation Pôle emploi remise lors de la rupture de son contrat de travail comportait des erreurs et ne mentionnait pas ses rémunérations, qu'elle a dû réclamer à plusieurs reprises des modifications pour pouvoir bénéficier de son assurance chômage et que les erreurs de l'employeur ont conduit à un différé d'indemnisation.

L'employeur réplique que la salariée ne justifie pas du préjudice subi.

Si l'employeur ne discute pas les erreurs commises dans l'attestation Pôle emploi, il soulève à juste titre que la salariée ne produit aucun élément démontrant le différé d'indemnisation allégué ou les difficultés financières afférentes.

Par conséquent, par voie d'infirmerie du jugement, la demande de la salariée sera rejetée.

Sur le préjudice vexatoire subi pendant la procédure de licenciement

La salariée fait état du comportement déloyal de l'employeur, lequel lui a demandé de justifier de son ancienneté alors qu'il disposait des éléments nécessaires pour la connaître.

L'employeur réplique que la salariée ne justifie pas ses allégations et le préjudice en résultant.

La demande de justification de son ancienneté ne constitue pas un comportement vexatoire de la part de l'employeur dans la mesure où, d'une part, la procédure de licenciement a été gérée par le syndic de copropriété Gerfrance Immobilier qui n'était pas le syndic de copropriété gérant l'immeuble lors de l'engagement de la salariée et, d'autre part, l'ancien syndic de copropriété a été poursuivi pour des problèmes de gestion de la copropriété.

En outre, la salariée ne justifie pas du préjudice subi.

Ainsi, par voie d'infirmerie du jugement, la demande de la salariée sera rejetée.

Sur les intérêts

S'agissant des créances indemnitaires, les intérêts au taux légal courront à compter du jugement.

S'agissant des créances salariales, les intérêts au taux légal courront à compter de la date de réception par l'employeur de sa convocation à comparaître à l'audience de conciliation et d'orientation.

Sur les dépens et les frais irrépétibles

Succombant, l'employeur sera condamné aux dépens de première instance et d'appel, ajoutant au jugement de ce chef.

Il sera également condamné à payer à la salariée la somme de 1 500 euros sur le fondement de l'article 700 du code de procédure civile pour les frais exposés en cause d'appel, confirmant le jugement de ce chef.

Dispositif

PAR CES MOTIFS:

La cour, statuant par arrêt contradictoire, en dernier ressort et prononcé par mise à disposition au greffe :

DECLARE irrecevable comme nouvelle en appel la demande au titre des congés payés pour la période du 10 octobre 2012 au 31 décembre 2017,

REJETTE l'exception de nullité de la saisine de la juridiction de première instance,

CONFIRME le jugement, sauf en ce qu'il condamne "le syndic de copropriété" [Adresse 5] représenté par Gerfrance

Immobilier, en ce qu'il dit que le Syndic de Copropriété "[Adresse 5]" représenté par Gerfrance Immobilier prise en la personne de ses représentants légaux, devra verser à Mme [R] la somme de 11 862 euros à titre d'indemnité pour travail dissimulé forfaitaire de 6 mois de salaire, de 1 993 euros à titre de dommages et intérêts pour remise non conforme de l'attestation chômage, de 35 874 euros à titre de dommages et intérêts pour exécution déloyale du contrat de travail et de 5 000 euros à titre de préjudice vexatoire subi pendant la procédure de licenciement, et en ce qu'il déboute Mme [R] de sa demande de rappel de salaire,

L'INFIRME de ces chefs,

Statuant à nouveau des seuls chefs infirmés et y ajoutant,

DIT que les condamnations qui n'ont pas fait l'objet d'une infirmation sont prononcées à l'encontre du syndicat des copropriétaires de la [Adresse 5] [Adresse 2] à [Localité 3],

DECLARE prescrite la demande de rappel de salaire pour la période de 1999 à 2006,

CONDAMNE le syndicat des copropriétaires de la [Adresse 5], [Adresse 2] à [Localité 3], à payer à Mme [R] la somme suivante :

- 3 000 euros bruts à titre de dommages-intérêts pour manquement de l'employeur à son obligation d'exécution loyale du contrat de travail,

DIT que s'agissant des créances indemnitaires, les intérêts au taux légal courront à compter du jugement,

DIT que s'agissant des créances salariales, les intérêts au taux légal courront à compter de la date de réception par l'employeur de sa convocation à comparaître à l'audience de conciliation et d'orientation,

DEBOUTE Mme [R] de ses demandes d'indemnité forfaitaire pour travail dissimulé, de dommages-intérêts pour remise non conforme de l'attestation chômage et du préjudice vexatoire subi pendant la procédure de licenciement,

DEBOUTE les parties de leurs demandes plus amples ou contraires,

CONDAMNE le syndicat des copropriétaires de la [Adresse 5] [Adresse 2] à [Localité 3] à payer à Mme [R] la somme de 1 500 euros sur le fondement de l'article 700 du code de procédure civile, pour les frais exposés en cause d'appel,

CONDAMNE le syndicat des copropriétaires de la [Adresse 5] [Adresse 2] à [Localité 3] aux dépens de première instance et d'appel.

. prononcé 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 Aurélie Prache, Président et par Madame Dorothée Marcinek, Greffier auquel la minute de la décision a été remise par le magistrat signataire.

Le Greffier Le Président