ARRÊT n°

Grosse + copie

délivrées le

à

COUR D'APPEL DE MONTPELLIER

2e chambre sociale

ARRET DU 11 DECEMBRE 2024

Numéro d'inscription au répertoire général :

N° RG 21/06215 - N° Portalis DBVK-V-B7F-PF25

Décision déférée à la Cour : Jugement du 22 SEPTEMBRE 2021

CONSEIL DE PRUD'HOMMES - FORMATION PARITAIRE DE MONTPELLIER - N° RG F 20/00258

APPELANT :

Monsieur [K] [A]-[P]

né le 28 Mai 1994 à [Localité 6] (03)

de nationalité Française

[Adresse 1]

[Localité 3]

Représenté sur l'audience par Me Aurélie GILLOT, avocat au barreau de MONTPELLIER

(bénéficie d'une aide juridictionnelle Totale numéro 2021/014849 du 18/11/2021 accordée par le bureau d'aide juridictionnelle de MONTPELLIER)

INTIMEE :

Madame [G] [W], entrepreneure individuelle exerçant sous le nom commercial « CBM Nettoyage »

de nationalité Française

[Adresse 4]

[Localité 2]

Représentée par Me Yannick CAMBON, substitué sur l'audience par Me Bachir BELKAID substitutant Me Christian CAUSSE, de la SELARL ELEOM BEZIERS-SETE, avocat au barreau de BEZIERS

Ordonnance de clôture du 02 Septembre 2024

COMPOSITION DE LA COUR :

En application des dispositions des articles 805 et 907 du code de procédure civile, l'affaire a été débattue le 02 Octobre 2024, en audience publique, les avocats ne s'y étant pas opposés, devant Madame Véronique DUCHARNE, conseiller, chargée du rapport.

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

Monsieur Thomas LE MONNYER, Président de chambre

Madame Véronique DUCHARNE, Conseillère

Monsieur Jean-Jacques FRION, Conseiller

Greffier lors des débats : Madame Marie-Lydia VIGINIER

ARRET :

- contradictoire ;

- 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 Monsieur Thomas LE MONNYER, Président de chambre, et par Madame Marie-Lydia VIGINIER, Greffier.

*

* *

EXPOSÉ DU LITIGE

Par contrat à durée indéterminée du 28 janvier 2018, M. [K] [A]-[P] a été engagé à temps partiel à compter du 29 janvier 2018 par Mme [G] [W] exerçant sous le nom commercial « CBM Nettoyage », en qualité d'homme de ménage. Une rupture est intervenue le 28 février 2018 pendant la période d'essai d'un mois.

Par contrat à durée indéterminée du 1er septembre 2018, le salarié a été de nouveau recruté à temps partiel (20 heures par mois) par l'entreprise au poste d'homme de ménage niveau AS échelon 1 prévu par la convention collective nationale de la propreté, et affecté au chantier du restaurant La Boucherie à [Localité 8] du mercredi au dimanche, de 7h00 à 9h00 et de 15h00 à 17h00.

Par avenant du 25 février 2019, la durée mensuelle de travail moyenne a été réduite à 17 heures par semaine, le salarié étant affecté :

* les semaines paires d'une part, au chantier du restaurant La Boucherie à [Localité 8] du mercredi au vendredi selon les mêmes horaires, et d'autre part au chantier du parking de [Localité 5] à raison d'1 heure par semaine selon un planning hebdomadaire (13 heures par semaine au total),

* les semaines impaires d'une part, au chantier du restaurant La Boucherie à [Localité 8] du mercredi au dimanche selon

les mêmes horaires, et d'autre part, au chantier du parking de [Localité 5] à raison d'1 heure par semaine selon un planning hebdomadaire (21 heures par semaine au total).

Par avenant du 30 avril 2019, la durée mensuelle de travail a été portée à 23 heures en moyenne par semaine à compter du 1er mai 2019, le salarié étant désormais affecté :

* les semaines paires d'une part, au chantier du restaurant La Boucherie à [Localité 8] du mercredi au vendredi selon les mêmes horaires, d'autre part au chantier Le Liner les mardi, mercredi et vendredi de 10h00 à 12h00 et enfin au chantier du parking de [Localité 5] à raison d'1 heure par semaine selon un planning hebdomadaire (19 heures par semaine au total),

* les semaines impaires d'une part, au chantier du restaurant La Boucherie à [Localité 8] du mercredi au dimanche selon les mêmes horaires, d'autre part, au chantier Le Liner les mardi, mercredi et vendredi de 10h00 à 12h00 et enfin au chantier du parking de [Localité 5] à raison d'1 heure par semaine selon un planning hebdomadaire (27 heures par semaine au total).

En parallèle, par contrat de travail à durée déterminée du 4 décembre 2018 au 10 janvier 2019, le salarié a été embauché à temps partiel par cette même entreprise aux mêmes fonctions au motif du remplacement d'une salariée absente pour maladie, avec renouvellement jusqu'au 31 mars 2019 par avenant du 8 janvier 2019, puis jusqu'au 30 avril 2019, la délivrance des documents de fin de contrat étant intervenue à cette date.

Par courrier du 25 octobre 2019, le salarié a reproché à l'employeur l'absence de rémunération de ses temps de trajet entre deux chantiers, de remboursement de ses frais de trajet, d'application du taux horaire conventionnel, de versement de la prime de transport et de la prime de panier.

Le 27 novembre 2019, il a pris acte de la rupture de son contrat de travail.

Le 3 mars 2020, considérant que sa prise d'acte devait s'analyser en un licenciement sans cause réelle et sérieuse, il a saisi le conseil de prud'hommes de Montpellier.

Par jugement du 22 septembre 2021, le conseil de prud'hommes a statué comme suit :

'Prend acte de ce que la société CBM Nettoyage a procédé à la régularisation des sommes suivantes :

- 76, 26 euros au titre de la régularisation du taux horaire,

- 359, 52 euros au titre de la régularisation de l'absence de majoration des heures de dimanche,

- 263, 87 euros au titre de la régularisation de l'absence de majoration des heures complémentaires,

Soit un total de 699, 65 euros brut régularisé avant l'audience,

Déboute M. [A]-[P] de l'intégralité de ses demandes,

Déboute la société CBM Nettoyage de sa demande reconventionnelle au titre de l'article 700 du code de procédure civile.
'

Le 22 octobre 2021, M. [A]-[P] a relevé appel du chef de ce jugement l'ayant débouté de ses demandes.

' Aux termes de ses conclusions n°2 déposées par voie de RPVA le 16 août 2024, M. [K] [A]-[P] demande à la cour d'infirmer le jugement, et statuant à nouveau :

- juger que les manquements de l'employeur sont suffisamment graves pour que sa prise d'acte de la rupture de son contrat de travail produise les effets d'un licenciement sans cause réelle et sérieuse ;

- condamner Mme [G] [W], exerçant à titre individuel sous le nom commercial CBM Nettoyage, au paiement des sommes suivantes :

* 406 euros brut à titre d'indemnité légale de licenciement,

* 1 218 euros brut d'indemnité compensatrice de préavis,

* 121, 80 euros brut à titre d'indemnité de congés payés sur préavis,

* 7 500 euros à titre de dommages et intérêts en réparation du préjudice subi du fait du licenciement sans cause réelle et sérieuse,

* 3 700 euros brut au titre de la rémunération du temps de trajet entre deux interventions,

* 9 117, 69 euros correspondant au remboursement des frais de trajet entre deux interventions et des frais de parking,

* 212, 40 euros brut au titre de l'indemnité de transport, ou subsidiairement a minima la somme de 52, 65 euros correspondant aux mois de septembre, octobre et novembre 2018 et février 2019,

* 115, 44 euros brut au titre de la prime de panier ;

- ordonner la rectification des documents de fin de contrat ;

- débouter Mme [W] de l'ensemble de ses demandes amples ou contraires ;

- la condamner au paiement de la somme de 1 500 euros sur le fondement des dispositions de l'article 700 du code de procédure civile et aux entiers dépens.

' Aux termes de ses dernières conclusions déposées par voie de RPVA le 20 avril 2024, la société « CBM Nettoyage » demande à la cour de confirmer le jugement et de condamner M. [A]-[P] à lui payer la somme de 2 000 euros au titre de l'article 700 du code de procédure civile ainsi qu'aux entiers dépens.

Pour l'exposé des prétentions et des moyens des parties, il est renvoyé, conformément à l'article 455 du code de procédure civile, à leurs conclusions ci-dessus mentionnées et datées.

La procédure a été clôturée par une ordonnance du 2 septembre 2024.

MOTIFS

Sur l'exécution du contrat de travail :

La rémunération des temps de trajet entre deux interventions :

Le salarié fait valoir que ses temps de trajet entre deux interventions n'étaient pas rémunérés tandis que l'employeur indique avoir inclus les temps de trajet à hauteur de 30 minutes dans la durée de la vacation et l'avoir de ce fait rémunéré, étant précisé que le travail accompli était rémunéré à hauteur d'1 heure conformément à la convention collective.

En vertu de l'article 6.2.4 de la convention collective, les salariés à temps partiel effectuent des vacations - définies comme des périodes continues comprenant le cas échéant le temps de déplacement entre les chantiers au sein d'une même vacation, sans interruption non rémunérée - qui peuvent être inférieures à 1 heure mais payée comme 1 heure de travail ; sauf volonté expresse du salarié, dans le cas où la durée du travail est comprise entre 16 heures et 24 heures, le nombre maximal de vacations est fixé à 2 et l'amplitude journalière maximale est fixée à 13 heures.

En l'espèce, les parties s'accordent sur le fait que le trajet entre les deux chantiers constitue du temps de travail effectif.

En premier lieu, observation faite que le salarié était rémunéré pour une vacation de 5 heures (7H/12H), il est constant que le salarié effectuait sa prestation de nettoyage au restaurant La Boucherie à [Localité 8] en début de matinée avant de se rendre sur le parking de [Localité 5], puis sur le chantier du Liner à [Localité 7].

Il ressort des attestations régulières, précises et concordantes, produites par l'employeur que la prestation de nettoyage à La Boucherie se faisait de 7 h 00 à 8 h 30, ce qui permettait au salarié de se déplacer jusqu'au parking de [Localité 5]

pour commencer sa prestation vers 9 h 00.

MM. [X], gérant du restaurant, et [O], cadre du restaurant, ainsi que les agents de nettoyage Mme [T], ex-salariée, et M. [F], travaillant sur ce chantier depuis le départ du salarié de l'entreprise, précisent que la prestation au restaurant La Boucherie se réalisait en 1h 30, soit de 7 h 00 à 8 h 30 ; ce que le salarié lui-même avait indiqué à Mme [T] qui le remplaçait pendant ses congés.

Les trois attestations régulières produites par le salarié ne suffisent pas à contredire ces témoignages.

En effet, l'attestation de Mme [V] ne présente pas toutes les garanties d'objectivité requises dans la mesure où l'employeur établit qu'il l'a licenciée début 2019 pour abandon de poste, outre le fait qu'elle n'a jamais été témoin direct de l'exécution de la prestation par le salarié.

L'attestation de M. [Y], technicien informatique de l'entreprise Computacenter à [Localité 7], n'est pas déterminante, celui-ci n'ayant pu, lors de ses pauses au restaurant, constater que le salarié avait besoin de 2 heures pour faire son travail. Enfin, le témoignage de Mme [M], ex-salariée, n'est pas opérant en ce qu'elle affirme avoir constaté à son arrivée au restaurant le matin que le salarié était toujours en avance sur ses horaires et qu'il l'aidait le week-end à débarrasser et redresser des tables.

Ensuite, l'employeur établit par la production du trajet sur « Google maps » que le trajet en voiture entre [Localité 8] et [Localité 5] se fait en 14,8 kilomètres, soit 24 minutes ; ce qui laissait au salarié le temps d'arriver sur le chantier du parking pour débuter sa prestation de travail, même s'il devait se trouver dans un embouteillage. D'ailleurs, l'attestation de Mme [I], gérante du parking établit que le salarié arrivait vers 9 h 00 et repartait à 10 h 00 après avoir effectué sa prestation en compagnie d'une autre collègue ; ce que confirme M. [F] qui a, à une époque, réalisé le nettoyage du parking en binôme avec le salarié.

En second lieu, il est constant que le salarié devait effectuer sa prestation de nettoyage sur le chantier du Liner à [Localité 7] de 10 h 00 à 12 h 00.

Il ressort des attestations régulières, précises et concordantes, produites par l'employeur que cette prestation nécessitait 1 h 30 de travail.

Ainsi, Mme [U], agent de nettoyage ayant été chargée de cette même mission, confirme cette durée de travail tout en précisant que le salarié lui avait précisé faire la prestation en 1 h 30 avant qu'elle ne le remplace pendant ses congés et Mme [E], agent de nettoyage actuel, indique passer 1 h 30 pour accomplir cette prestation.

Le moyen tiré de ce que Mme [U] serait illettrée n'est corroboré par aucun élément objectif du dossier.

En tout état de cause, l'employeur produit les témoignages de Mme [L] et de M. [J], respectivement salariée et gérant de la société Computacenter, qui affirment avoir constaté que le salarié était presque chaque jour présent à la cafétéria de l'entreprise Computacenter à [Localité 7], sur les lieux du chantier Le Liner, dès 11 heures en compagnie d'amis, même les jours où il ne travaillait pas.

Il résulte de l'ensemble de ces éléments que les trajets entre les différents chantiers confiés au salarié étaient inclus dans

les vacations prévues contractuellement.

Le jugement sera confirmé en ce qu'il a débouté le salarié de ses demandes de ce chef.

Le paiement de la prime de panier :

La prime de panier ou de repas correspond à une prime versée par l'employeur au salarié qui prend ses repas sur son lieu de travail, sans que ce repas soit fourni par l'employeur, sous réserve que cette prime soit prévue dans le contrat de travail et dans la convention collective dont dépend l'entreprise.

Or, en l'espèce, il ne résulte ni du contrat de travail, ni de la convention collective que l'employeur était tenu de verser au salarié une indemnité de repas. Ainsi qu'en convient le salarié, la convention collective ne prévoit une prime de panier que pour les salariés travaillant de nuit ; ce qui n'était pas le cas de l'appelant.

Au surplus, il résulte du paragraphe précédent qu'au regard des horaires d'intervention, le salarié pouvait matériellement prendre son repas à son domicile.

Les premiers juges ont par conséquent rejeté à bon droit cette demande.

Le paiement de l'indemnité de transport.

L'indemnité de transport a pour objet d'indemniser les frais de déplacement du salarié de son domicile à son lieu de travail.

L'avenant du 23 janvier 2002 relatif à « l'indemnité de transport » prévoit une indemnité mensuelle de transport versée au profit des salariés non cadres qui utilisent, pour se rendre sur leur lieu de travail un service public de transport ou un véhicule personnel, lorsqu'il n'existe pas de service public de transport.

Il est précisé que cette indemnité de transport n'est pas cumulable avec toute autre indemnité ou prime de même nature, versée par l'entreprise, ni avec un remboursement de titre de transport collectif et qu'elle n'est pas versée lorsqu'un moyen de transport est mis à la disposition du salarié par l'entreprise pour se rendre de son domicile à son lieu de travail, ou lorsque le salarié est transporté par l'entreprise.

En l'espèce, le salarié fait valoir qu'il n'a jamais perçu d'indemnité de transport pourtant prévue par la convention

collective alors qu'il devait se rendre sur ses lieux de travail à bord de son véhicule personnel, ce qui n'est pas discuté.

L'employeur répond que le salarié a perçu une indemnité de transport à hauteur de 127,51 euros au vu des mentions de ses bulletins de salaire, que l'expert-comptable l'intitulait de façon erronée et que l'erreur a été corrigée à la suite de la lettre de réclamation du salarié ; ce à quoi le salarié rétorque que l'employeur ne pouvait pas renommer une « prime exceptionnelle » versée chaque mois depuis décembre 2018 en « prime de déplacement » et par là même supprimer la prime exceptionnelle de manière unilatérale.

Il est constant que le salarié se rendait, depuis son domicile, à bord de son propre véhicule, sur les chantiers et qu'il devait de ce fait percevoir une indemnité de transport.

L'analyse des bulletins de salaire montre que « la prime exceptionnelle » n'a été versée qu'à compter de janvier 2019 et rétroactivement pour le mois décembre 2018, que son montant était de 100 euros brut pour décembre 2018, puis a varié à compter de janvier 2019 entre 127,51 et 127,56 euros, qu'elle n'a pas été versée pour le mois de février 2019 et qu'à compter d'octobre 2019, elle a disparu au profit de la « prime de déplacement » dont le montant était le même qu'en septembre, soit 127,54 euros.

Cette prime n'ayant pas été versée au salarié de septembre à novembre 2018 ni en février 2019, revêtait bien un caractère exceptionnel et ne saurait être considérée comme une prime de déplacement versée en réalité seulement depuis le mois d'octobre 2019.

Dès lors, il sera fait droit à la demande du salarié dont le calcul prend en compte les dispositions conventionnelles issues de l'avenant du 20 septembre 2017 à l'accord du 23 janvier 2002 relatif à l'indemnité de transport, lequel fixe le montant de l'indemnité à 5,5 du minimum garanti pour les salariés effectuant plus de 104 heures par mois, soit en l'espèce la somme de 212,40 euros brut.

Le remboursement des frais de trajet entre deux interventions et des frais de parking.

Le salarié sollicite le paiement des frais de trajet pour se rendre d'une intervention à une autre à bord de son véhicule personnel ainsi que le remboursement de ses frais de parking.

M. [A]-[P] ne verse aucun justificatif de nature à établir qu'il a effectivement supporté des frais pour se rendre d'un lieu d'intervention à un autre.

En outre, il résulte de ce qui précède que l'indemnité de transport n'est pas cumulable avec toute autre indemnité ou prime de même nature, versée par l'entreprise. À bon droit, le salarié a présenté de ce chef une demande de rappel qui lui a été accordé.

Dès lors, les premiers juges ont à bon droit rejeté ces demandes.

Le non-respect du taux horaire conventionnel, l'absence de majoration des heures travaillées le dimanche et le rappel de salaire au titre des heures complémentaires.

Les trois griefs ci-dessous examinés ont fait l'objet d'une régularisation par chèque de l'employeur du 13 novembre 2020, ainsi que le jugement le relève selon un chef de jugement dont il est sollicité la confirmation.

Le taux horaire conventionnel erroné.

Il est constant que l'employeur a omis d'appliquer le nouveau taux horaire minimum conventionnel au 1er janvier 2019 jusqu'au 30 juin 2019 (10,28 euros), alors qu'il a appliqué le nouveau taux horaire prévu à compter du 1er juillet 2019 (10,30 euros).

Le montant dû s'élève à la somme de 110,14 euros, de laquelle doit être déduite la somme de 33,88 euros versée en novembre 2019 pour régularisation des mois de mai et juin 2019.

Les parties s'accordent pour indiquer que le reliquat dû au salarié s'élève à la somme de 76,26 euros brut.

La majoration des heures travaillées le dimanche.

Il est constant que l'employeur a omis de payer la majoration de 20 % au titre des heures travaillées par le salarié le dimanche.

Les parties s'accordent sur le fait que le salarié a travaillé 26 dimanches de septembre 2018 à février 2019 mais s'opposent sur le nombre de dimanches travaillés de mars à décembre 2019 : le salarié revendique 20 dimanches sur cette période comprenant 2 dimanches au mois de mai, tandis que l'employeur décompte 18 dimanches dont aucun travaillé en mai alors même qu'il admet que le salarié travaillait un dimanche sur deux sur cette période.

Dès lors, il doit être fait droit à la demande du salarié à hauteur de 376,04 euros après application de la majoration du taux horaire, montant dont il doit être déduit d'une part, la somme de 97,70 euros payée en novembre 2019 à ce titre et d'autre part, la somme de 359,52 euros brut payée par chèque du 13 novembre 2020.

Le rappel de salaire au titre des heures complémentaires.

Il est constant que le salarié était employé à temps partiel.

L'article L. 3123-1 du code du travail dispose que, est considéré comme salarié à temps partiel le salarié dont la durée du travail est inférieure :

1° A la durée légale du travail ou, lorsque cette durée est inférieure à la durée légale, à la durée du travail fixée conventionnellement pour la branche ou l'entreprise ou à la durée du travail applicable dans l'établissement ;

2° A la durée mensuelle résultant de l'application, durant cette période, de la durée légale du travail ou, si elle est

inférieure, de la durée du travail fixée conventionnellement pour la branche ou l'entreprise ou de la durée du travail applicable dans l'établissement ;

3° A la durée de travail annuelle résultant de l'application durant cette période de la durée légale du travail, soit 1 607 heures, ou, si elle est inférieure, de la durée du travail fixée conventionnellement pour la branche ou l'entreprise ou de la durée du travail applicable dans l'établissement.

En application de l'article L.3123-8 du code du travail, chacune des heures complémentaires accomplies donne lieu à une majoration de salaire.

L'article L. 3123-28 ajoute qu'à défaut d'accord prévu à l'article L. 3123-20, le nombre d'heures complémentaires accomplies par un salarié à temps partiel au cours d'une même semaine ou d'un même mois ou de la période prévue par un accord collectif conclu sur le fondement de l'article L. 3121-44 ne peut être supérieur au dixième de la durée hebdomadaire ou mensuelle de travail prévue dans son contrat et calculée, le cas échéant, sur la période prévue par un accord collectif conclu sur le fondement du même article L. 3121-44.

Enfin, l'article L.3123-29 du même code prévoit, sauf disposition conventionnelle contraire, que le taux de majoration des heures complémentaires est de 10 % pour chacune des heures complémentaires accomplies dans la limite du dixième des heures prévues au contrat de travail et de 25 % pour chacune des heures accomplies entre le dixième et le tiers des heures prévues au contrat de travail.

En l'espèce, les parties s'accordent sur le fait que le salarié a accompli 26 heures

de travail chaque mois dans le cadre du contrat de travail à durée déterminée du 4 décembre 2018, prolongé jusqu'au 30 avril 2019, dans le cadre du remplacement d'une autre salariée en arrêt de travail, ce qui représente un total de 263,87 euros au titre du rappel de salaire correspondant aux majorations, montant réglé par l'employeur par chèque du 13 novembre 2020.

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

Lorsqu'un salarié prend acte de la rupture de son contrat de travail en raison des faits qu'il reproche à son employeur, cette rupture produit les effets soit d'un licenciement sans cause réelle et sérieuse si les faits invoqués le justifient, soit dans le cas contraire d'une démission.

Les faits invoqués par le salarié doivent non seulement être établis mais constituer des manquements suffisamment graves pour rendre impossible la poursuite de la relation contractuelle.

Enfin, c'est au salarié et à lui seul qu'il incombe d'établir les faits allégués à l'encontre de l'employeur. S'il subsiste un doute sur la réalité des faits invoqués à l'appui de la prise d'acte, celle-ci doit produire les effets d'une démission.

En l'espèce, le salarié a pris acte de la rupture du contrat de travail par lettre du 27 novembre 2019 rédigée en ces termes :

« Chère Madame,

Dans mon courrier adressé le 25 octobre 2019, j'ai dénoncé un certain nombre de manquements à vos obligations en votre qualité d'employeur, à savoir :

Absence de prise en compte du temps de trajet pour se rendre d'un lieu d'intervention à un autre comme du temps de travail effectif, ce qui correspond depuis mon entrée dans l'entreprise en septembre 2018 à plus de 357 heures non rémunérées.

Problème de planning : le mercredi matin, il m'est impossible d'être à 9 h sur le site de [Localité 5] en terminant à 9 h sur le site de [Localité 8], de sorte qu'il faudrait décaler le début de l'intervention de [Localité 5] afin de me permettre de démarrer celle-ci à l'heure prévue.

Absence de rémunération des frais de trajet pour me rendre d'une intervention à une autre ; ce qui correspond à 8 400 € (700 € par mois sur une base de 0,543 € le km de décembre 2018 à novembre 2019), à laquelle s'ajoute les frais de parking lors de mes interventions à [Localité 7] (2 € par jour 3 fois par semaine pendant 51 semaines depuis décembre 2018, soit un total de 306 €).

Le défaut de paiement de l'indemnité de transport. Sur ce point, le simple changement d'intitulé de la prime exceptionnelle en « prime de déplacement » dont le montant est identique au mois d'octobre dernier ne saurait permettre de régulariser cette situation, la prime exceptionnelle versée depuis décembre 2018 ne pouvait être supprimée unilatéralement au bénéfice d'une indemnité que vous devez obligatoirement verser.

Défaut d'actualisation du taux conventionnel horaire pour un AS échelon 1 (10,28 € depuis le 1er janvier 2019 et 10,30 € depuis le 1er juillet 2019).

Défaut de majoration des heures effectuées le dimanche, en violation de l'article 4.7.4 de la convention collective nationale, soit 46 dimanches non rémunérés depuis le mois de septembre 2018.

Défaut de versement de la prime de panier, en violation de l'article 6.3 de la convention collective nationale.

A cela s'ajoutent de nombreuses autres irrégularités et notamment :

La conclusion d'un contrat de travail à durée déterminée le 4 décembre 2018 alors qu'un contrat à durée indéterminée avait d'ores et déjà été signé le 1er septembre 2018' ;

L'établissement pendant plusieurs mois de plusieurs bulletins de salaire ;

L'absence de déclaration des heures complémentaires effectuées dans le cadre des vacations durant les vacances scolaires etc'

Mon courrier du 25 octobre 2019 dénonçant ces nombreux manquements et vous invitant à régulariser la situation est resté sans effet. Vous n'avez d'ailleurs même pas pris la peine d'y répondre'

Ces nombreux et graves manquements à vos obligations en votre qualité d'employeur me contraignent donc à prendre acte de la rupture de mon contrat de travail à vos torts exclusifs.

Mon contrat de travail prend fin immédiatement à compter de ce jour, sans délai de préavis. (') ».

Le salarié reproche à l'employeur, en sus des manquements examinés ci-dessus, l'établissement de plusieurs bulletins de salaire et l'absence de déclaration des heures complémentaires effectuées pendant les vacances scolaires. Toutefois, aucune pièce n'est produite en ce sens de sorte que ces deux griefs supplémentaires ne sont pas établis.

Il résulte de ce qui précède que les griefs liés à la rémunération des temps de trajet entre deux interventions et au versement d'une prime de panier ne sont pas fondés.

En revanche, les manquements liés à l'indemnité de transport, au taux horaire conventionnel, aux majorations de salaire au titre des heures de travail le dimanche ainsi qu'aux heures complémentaires - exécutées, en parallèle du contrat à durée indéterminée, dans le cadre d'un contrat à durée déterminée, ce qui a permis à l'employeur de faire exécuter des heures complémentaires en dehors des conditions d'ordre public fixées par les dispositions légales susvisées-sont établis.

Le salarié démontre avoir présenté à l'employeur ses revendications par lettre du 25 octobre 2019 et n'avoir obtenu aucune régularisation des manquements avant sa prise d'acte de la rupture le 27 novembre 2019 et la saisine du conseil de prud'hommes le 27 février 2020, sa réclamation, bien-fondée, pour un montant global de 912,05 euros représentant près d'un mois de salaire. En effet, l'employeur n'a procédé au paiement des sommes dues au titre des heures de travail le dimanche, des heures complémentaires et du taux horaire conventionnel, que par chèque du 13 novembre 2020, soit plus d'un an plus tard.

Le fait qu'il ait accusé réception des doléances du salarié rapidement importe peu dans la mesure où il n'a pas régularisé immédiatement la situation.

De même, le moyen tiré de ce que l'expert-comptable de l'entreprise aurait commis des erreurs, ce qui relativiserait la faute de l'employeur, est inopérant au vu du long laps de temps écoulé entre les revendications du salarié et la régularisation qui aurait pu intervenir rapidement après la réception de la lettre de celui-ci sous la forme d'une somme forfaitaire à compléter ultérieurement après calculs du comptable.

Les manquements établis, multiples, entraînant une diminution du montant du salaire dû, constituent des manquements graves rendant impossible le maintien de la relation de travail et justifient la prise d'acte de la rupture du contrat de travail par le salarié le 27 novembre 2019, laquelle produit les effets d'un licenciement sans cause réelle et sérieuse.

Le jugement sera infirmé en ce qu'il a débouté ce dernier de ses demandes au titre de la rupture.

Sur les conséquences pécuniaires de la rupture :

L'article L 1235-3 du code du travail, dans sa rédaction en vigueur à compter du 1er avril 2018, prévoit que l'indemnisation du licenciement sans cause réelle et sérieuse d'un salarié totalisant 1 année d'ancienneté dans une entreprise employant habituellement moins de onze salariés, doit être comprise entre 0,5 et 2 mois de salaire brut.

Compte tenu de l'âge du salarié (né le 28/05/1994), de son ancienneté à la date de la prise d'acte (1 an 2 mois et 26 jours), du nombre de salariés habituellement employés (moins de 11 salariés), de sa rémunération mensuelle brut (1 218 euros), de sa situation postérieure à la rupture et actuelle (CDD à temps complet du 9/122019 au 9/02/2020 en qualité d'hôte de caisse dans le magasin Truffaut ; CDD à temps partiel du 23/02/2020 au 29/09/2020 en qualité d'équipier polyvalent chez Eat Salad ; plusieurs CDD à temps partiel en qualité de vendeur caissier chez Picard ; CDI en avril 2021 chez Picard en qualité de vendeur avec un salaire net de 1 100 euros ; CDI à temps partiel actuellement en cours en qualité d'opérateur station-service avec un salaire moyen de 1 240 euros net ; reconnu travailleur handicapé du 1/10/2016 au 30/09/2021) et des limites des demandes, il convient de fixer les sommes suivantes à son profit :

- 2 400 euros au titre du licenciement sans cause réelle et sérieuse,

- 1 218 euros brut au titre de l'indemnité compensatrice de préavis (1 mois),

- 121,8 euros brut au titre de l'indemnité compensatrice de congés payés afférents,

- 406 euros brut au titre de l'indemnité légale de licenciement.

Sur les demandes accessoires :

L'employeur devra délivrer les documents de fin de contrat rectifiés et sera tenu aux dépens de première instance et d'appel.

Il est équitable de ne pas faire application des dispositions de l'article 700 du code de procédure civile.

PAR CES MOTIFS

La Cour, après en avoir délibéré, par arrêt mis à disposition au greffe ;

INFIRME le jugement du 22 septembre 2021 du conseil de prud'hommes de Montpellier en ce qu'il a débouté M. [K] [A]-[P] de ses demandes au titre de l'indemnité de transport et de la rupture ;

Statuant à nouveau de ces chefs infirmés,

CONDAMNE la société CBM Nettoyage à payer à M. [A]-[P] la somme de de 212,40 euros brut au titre de l'indemnité de transport ;

JUGE que les manquements de la société CBM Nettoyage constituent des manquements graves empêchant la poursuite du contrat de travail et que la prise d'acte de la rupture par M. [A]-[P] produit les effets d'un licenciement sans cause réelle et sérieuse ;

CONDAMNE la société CBM Nettoyage à payer à M. [A]-[P] les sommes suivantes :

- 2 400 euros au titre du licenciement sans cause réelle et sérieuse,

- 1 218 euros brut au titre de l'indemnité compensatrice de préavis,

- 121,8 euros brut au titre de l'indemnité compensatrice de congés payés afférents,

- 406 euros brut au titre de l'indemnité légale de licenciement ;

CONFIRME le surplus du jugement ;

Y ajoutant,

ORDONNE à la société CBM Nettoyage de délivrer à M. [A]-[P] les documents de fin de contrat rectifiés conformément aux dispositions du présent arrêt ;

DIT n'y avoir lieu de faire application des dispositions de l'article 700 du code de procédure civile ;

CONDAMNE la société CBM Nettoyage aux dépens de première instance et d'appel ;

LE GREFFIER LE PRÉSIDENT