22 octobre 2025
Cour d'appel de Lyon
RG n° 22/00453

CHAMBRE SOCIALE A

Texte de la **décision**

AFFAIRE PRUD'HOMALE : COLLÉGIALE

N° RG 22/00453 - N° Portalis DBVX-V-B7G-OB6P

Association UNEDIC DELEGATION AGS CGEA DE [Localité 7]

C/

[S]

S.A.R.L. [B] [K] VENANT AUX DROITS DE LA SELARL ALLIAN CE MJ

APPEL D'UNE DÉCISION DU :

Conseil de Prud'hommes - Formation de départage de LYON

du 14 Décembre 2021

RG : 19/00170

COUR D'APPEL DE LYON

CHAMBRE SOCIALE A

ARRÊT DU 22 OCTOBRE 2025

APPELANTE :

AGS CGEA DE [Localité 7]

[Adresse 3]

[Localité 7]

représentée par Me Cécile ZOTTA de la SCP J.C. DESSEIGNE ET C. ZOTTA, avocat au barreau de LYON

INTIMÉES :

[N] [S] épouse [M]

née le 20 Avril 1989 à [Localité 6] (TUNISIE)

[Adresse 1]

[Localité 5]

représentée par Me Philippe NOUVELLET de la SCP JACQUES AGUIRAUD ET PHILIPPE NOUVELLET, avocat au barreau de LYON

Ayant pour avocat plaidant Me Pascale REVEL de la SCP REVEL MAHUSSIER & ASSOCIES, avocat au barreau de LYON substituée par Me Alexandra MANRY, avocat au même barreau

SELARL [B] [K] venant aux droits de la société ALLIANCE MJ ès qualités de mandataire ad'hoc de l'association MEDIADOM

[Adresse 2]

[Localité 4]

représentée par Me Pascale DRAI-ATTAL, avocat au barreau de LYON

DÉBATS EN AUDIENCE PUBLIQUE DU : 03 Juin 2025

COMPOSITION DE LA COUR LORS DES DÉBATS ET DU DÉLIBÉRÉ :

Catherine MAILHES, Présidente

Anne BRUNNER, Conseiller

Antoine-Pierre D'USSEL, Conseiller

Assistés pendant les débats de Malika CHINOUNE, Greffière.

ARRÊT : CONTRADICTOIRE

Prononcé publiquement le 22 Octobre 2025, par mise à disposition de l'arrêt au greffe de la Cour, les parties en ayant été préalablement avisées dans les conditions prévues à l'article 450 alinéa 2 du code de procédure civile ;

Signé par Catherine MAILHES, Présidente, et par Malika CHINOUNE, Greffière auquel la minute de la décision a été remise par le magistrat signataire.

****

FAITS, PROCÉDURE ET PRÉTENTIONS DES PARTIES

Mme [S], épouse [M], a été engagée le 24 août 2011 par l'association Médiadom, agence de services d'aide à domicile, suivant un contrat à durée déterminée à temps partiel en qualité d'aide à domicile.

Le 1er octobre 2011, la relation contractuelle s'est poursuivie selon un contrat à durée indéterminée à temps plein modulé.

L'association Médiadom applique les dispositions de la convention collective nationale de la branche de l'aide, de l'accompagnement, des soins et des services à domiciles du 21 mai 2010.

Le 12 mars 2015, Mme [S] a saisi le conseil de prud'hommes de Lyon aux fins d'obtenir un rappel de salaire sur heures supplémentaires ainsi que l'indemnité de congés payés afférente, une indemnité au titre du non-respect de la contrepartie obligatoire en repos, une indemnité forfaitaire au titre du travail dissimulé, des dommages et intérêts pour manquement à l'obligation de sécurité, ou exécution déloyale du contrat de travail, outre une indemnité au titre de l'article 700 du code de procédure civile.

L'association Médiadom a été convoquée devant le bureau de conciliation et d'orientation par courrier recommandé avec accusé de réception signé le 19 mars 2015.

Par jugement du 30 juin 2015, le tribunal de commerce de Lyon a prononcé la liquidation judiciaire de l'association Médiadom et a désigné la S.E.L.A.R.L. Alliance MJ représentée par Me [K] en qualité de liquidateur judiciaire.

L'Unédic et la SELARL Alliance MJ ont été convoqués devant le bureau de conciliation et d'orientation par courrier recommandé avec accusé de réception signé respectivement le 15 juillet 2015 et le 13 juillet 2015.

Par lettre du 29 juillet 2015, la SELARL Alliance MJ lui a notifié son licenciement pour motif économique.

Le 1er décembre 2017, l'affaire a été radiée.

Le 21 janvier 2019, la salariée, par l'intermédiaire de son avocat, a sollicité la réinscription de l'affaire au rôle du conseil de prud'hommes.

L'Unédic et le liquidateur ont été convoqués devant le bureau de jugement par courrier recommandé avec accusé de réception signé par chacun le 25 février 2019.

La SELARL Alliance MJ, liquidateur judiciaire de l'association Médiadom, a soulevé la péremption de l'instance initiée par la demanderesse. A titre subsidiaire, elle s'est opposée aux demandes de la salariée et a sollicité à titre reconventionnel la condamnation de celle-ci au versement de la somme de 750 euros à titre d'indemnité sur le fondement de l'article 700 du code de procédure civile.

L'Unédic AGS CGEA de [Localité 7] a demandé au conseil de constater la péremption de l'instance initiée par la demanderesse et, à titre subsidiaire, de la débouter de l'ensemble de ses demandes.

Le conseil de prud'hommes s'est déclaré en partage de voix le 22 janvier 2021.

Par jugement du 14 décembre 2021, le conseil de prud'hommes de Lyon a :

rejeté la demande formée par la SELARL Alliance MJ, en la personne de Me [K] es qualité de mandataire ad'hoc de l'association Médiadom et l'Unédic AGS CGEA de [Localité 7] tendant à constater la péremption d'instance,

rejeté la demande formée par Mme [S] tendant à percevoir une indemnité au titre du travail dissimulé,

dit que l'association Médiadom a commis des manquements à l'obligation d'exécution loyale du contrat de travail et n'a pas rémunéré l'entièreté des heures effectuées par la salariée,

fixé les créances de Mme [S] au passif de la procédure de liquidation judiciaire de l'association Médiadom aux sommes suivantes :

celle de 5 630,04 euros bruts à titre de rappel de salaire sur heures supplémentaires outre la somme de 563,00 euros au titre des congés payés afférents,

celle de 4 636,38 euros à titre d'indemnité pour non-respect de la contrepartie obligatoire en repos,

celle de 4 500 euros à titre de dommages et intérêts pour exécution déloyale du contrat de travail,

rappelé que l'ouverture de la procédure collective emporte arrêt du cours des intérêts légaux,

condamné la SELARL Alliance MJ en la personne de Me [K] es qualité de mandataire ad'hoc de l'association Médiadom, à verser à Mme [S] la somme de 1 300 euros sur le fondement de l'article 700 du code de procédure civile,

débouté la SELARL Alliance MJ en la personne de Me [K] es qualité de mandataire ad' hoc de l'association Médiadom, de sa demande au titre de l'article 700 du code de procédure civile,

rappelé que l'Unédic AGS CGEA de [Localité 7] est tenue de garantir le paiement des créances salariales du salarié dans les conditions prévues aux articles L 3253-8 et suivants du code du travail ;

déclaré la présente décision opposable à l'Unédic AGS CGEA de [Localité 7] dans les limites et plafonds légaux de sa garantie,

dit n'y avoir lieu à garantie AGS pour les sommes allouées au titre de l'article 700 du code de procédure civile,

dit n'y avoir lieu à exécution provisoire étant rappelé qu'en application de l'article R.1454-28 du code du travail, sont de droit exécutoire à titre provisoire les jugements qui ordonnent le paiement de sommes au titre des rémunérations et indemnités mentionnées au 2° de l'article R.1454-14 dans la limite maximum de 9 mois de salaire calculé sur la moyenne des 3 derniers mois,

fixé la moyenne des trois derniers mois de salaire à la somme de 1 430,25 euros,

débouté les parties de plus amples demandes contraires au présent dispositif,

condamné la SELARL Alliance MJ en la personne de Me [K] es qualité de mandataire ad'hoc de l'association Médiadom, aux dépens de la présente instance.

Selon déclaration électronique de son avocat remise au greffe de la cour le 12 janvier 2022, l'Unédic délégation AGS CGEA de [Localité 7] a interjeté appel dans les formes et délais prescrits de ce jugement qui lui a été notifié le 16 décembre 2021, aux fins de réformation en ce qu'il a rejeté la demande formée par la SELARL Alliance MJ, en la personne de Me [K] es qualité de mandataire ad'hoc de l'association Médiadom et l'Unédic AGS CGEA de [Localité 7] tendant à constater la péremption d'instance, dit que l'association Médiadom a commis des manquements à l'obligation d'exécution loyale du contrat de travail et n'a pas rémunéré l'entièreté des heures effectuées par la salariée, fixé les créances de Mme [S] au passif de la procédure de liquidation judiciaire de l'association Médiadom aux sommes de 5 630,04 euros bruts à titre de rappel de salaire sur heures supplémentaires outre la somme de 563,00 euros au titre des congés payés afférents, celle de 4 636,38 euros à titre d'indemnité pour non-respect de la contrepartie obligatoire en repos, celle de 4 500 euros à titre de dommages et intérêts pour exécution déloyale du contrat de travail, condamné la SELARL Alliance MJ en la personne de Me [K] es qualité de mandataire ad'hoc de l'association Médiadom, à verser à Mme

[S] la somme de 1 300 euros sur le fondement de l'article 700 du code de procédure civile, débouté la SELARL Alliance MJ en la personne de Me [K] es qualité de mandataire ad' hoc de l'association Médiadom, de sa demande au titre de l'article 700 du code de procédure civile, rappelé que l'Unédic AGS CGEA de [Localité 7] est tenue de garantir le paiement des créances salariales du salarié dans les conditions prévues aux articles L 3253-8 et suivants du code du travail, déclaré la présente décision opposable à l'Unédic AGS CGEA de [Localité 7] dans les limites et plafonds légaux de sa garantie.

Aux termes des dernières conclusions de son avocat remises au greffe de la cour le 12 avril 2022, l'Unédic, délégation AGS-CGEA de [Localité 7] demande à la cour de :

constater l'absence de dépôt de conclusions dans un délai de deux ans ;

constater la péremption d'instance ;

En conséquence,

dire et juger les demandes de Mme [S] irrecevables ;

infirmer le jugement entrepris de ce chef en ce qu'il a déclaré les demandes recevables ;

Et statuant à nouveau,

déclarer les demandes irrecevables ;

Subsidiairement,

confirmer le jugement entrepris en ce qu'il a débouté Mme [S] de ses demandes à titre d'indemnité pour travail dissimulé ;

infirmer le jugement pour le surplus ;

Et, statuant à nouveau,

débouter Mme [S] de ses demandes de rappel de salaire et de congés payés telles que formulées ;

Très subsidiairement,

ramener ces demandes dans la limite des sommes dues ;

infirmer le jugement entrepris quant à l'indemnité pour non-respect de la contrepartie obligatoire de repos ;

Et subsidiairement,

fixer cette créance dans la limite due ;

infirmer le jugement entreprise en ce qu'il a alloué des dommages et intérêts pour exécution déloyale du contrat de travail et manquement à l'obligation de sécurité ;

Et très subsidiairement,

réduire l'indemnité dans la limite du quantum démontré ;

rejeter toutes prétentions, fins et conclusions contraires ;

dire et juger que l'article 700 du code de procédure civile n'est pas garanti par l'AGS;

dire et juger que l'AGS ne devra procéder à l'avance des créances visées aux articles L. 3253-6 et L. 3253-8 et suivants du code du travail, que dans les termes et conditions résultant des dispositions des articles L. 3253-19, L. 3253-20, L. 3253-21 et L. 3253-15 du code du travail et L. 3253-17 du code du travail ;

dire et juger que l'obligation du CGEA de faire l'avance de la somme à laquelle serait évalué le montant total des créances garanties, compte tenu du plafond applicable, ne pourra s'exécuter que sur présentation d'un relevé par le mandataire judiciaire et justification par celui-ci de l'absence de fonds disponibles entre ses mains pour procéder à leur paiement ;

mettre les concluants hors dépens.

Selon les dernières conclusions de son avocat remises au greffe de la cour le 30 juin 2025, la S.E.L.A.R.L. [B] [K], venant aux droits de la S.E.L.A.R.L. Alliance MJ, demande à la cour de :

A titre principal,

infirmer le jugement rendu le 14 décembre 2021 en ce qu'il a rejeté la demande tendant à constater la péremption d'instance ;

Et statuant à nouveau,

dire et juger périmée l'instance initiée par chacune des demanderesses initiales ;

déclarer les demandes irrecevables ;

A titre subsidiaire,

confirmer le jugement rendu le 14 décembre 2021 en ce qu'il a débouté Mme [S] épouse [M] de ses demandes au titre d'indemnité pour travail dissimulé ;

infirmer le jugement rendu le 14 décembre 2021 pour le surplus et statuant à nouveau;

débouter Mme [S] épouse [M] de ses demandes de rappel de salaire et de congés payés telles que formulées ;

Très subsidiairement,

ramener ces demandes dans la limite des sommes dues ;

infirmer le jugement entrepris quant à l'indemnité pour non-respect de la contrepartie obligatoire de repos ;

Et subsidiairement,

fixer cette créance dans la limite due ;

infirmer le jugement entrepris en ce qu'il a alloué des dommages et intérêts pour exécution déloyale du contrat de travail et manquement à l'obligation de sécurité ;

Et très subsidiairement,

réduire l'indemnité dans la limite du quantum démontré ;

infirmer le jugement entrepris en ce qu'il a dit et jugé dépourvu de cause réelle et sérieuse le licenciement pour défaut de qualité du signataire ;

Très subsidiairement,

réduire le quantum de dommages et intérêts dans la limite du préjudice effectivement démontré ;

rejeter toutes prétentions, fins et conclusions contraires ;

A titre incident,

condamner Mme [S] épouse [M] à verser à la SELARL [B] [K] la somme de 750 euros sur le fondement de l'article 700 du code de procédure civile, outre les entiers dépens de la présente instance.

Selon les dernières conclusions de son avocat remises au greffe de la cour le 26 septembre 2022, Mme [S] demande à la cour de :

juger recevable mais mal fondé l'appel principal interjeté par l'Unédic AGS-CGEA de [Localité 7] à l'encontre du jugement rendu le 14 décembre 2021 ;

lui donner acte de ce qu'elle se porte appelante à titre incident à l'encontre du jugement rendu le 14décembre 2021 ;

juger cet appel incident fondé et ses demandes recevables et bien-fondées ;

juger opposable la décision à intervenir aux AGS CGEA de [Localité 7] ;

A titre principal,

confirmer le jugement du 14 décembre 2021 rendu par le conseil de prud'hommes de Lyon, en son principe, en ce qu'il a :

rejeté la demande formée par la SELARL Alliance MJ en qualité de mandataire ad'hoc de l'association Médiadom et l'Unédic AGS-CGEA de [Localité 7] tendant à constater la péremption d'instance,

dit que l'association a commis des manquements à l'obligation d'exécution loyale du contrat de travail et n'a pas réglé l'entièreté des heures supplémentaires effectuées par la salariée,

fixé les créances de Mme [S] au passif de la procédure de liquidation judiciaire de l'association Médiadom aux sommes suivantes : celle de 5 630,04 euros bruts à titre de rappel de salaire pour les heures supplémentaires outre la somme de 563 euros bruts au titre des congés payés afférents, celle de 4 636,38 euros à titre d'indemnité pour non respect de la contrepartie obligatoire en repos, celle de 4 500 euros à titre de dommages et intérêts pour exécution déloyale du contrat de travail,

Sauf à porter le quantum des sommes allouées comme suit :

22 695,82 euros bruts à titre d'indemnité au titre du non-respect de la contrepartie obligatoire en repos,

30 000 euros à titre de dommages-intérêts pour manquement à l'obligation de sécurité et à tout le moins, pour exécution déloyale du contrat de travail,

condamné la S.E.L.A.R.L. Alliance MJ, en la personne de Me [K] en qualité de mandataire ad'hoc de l'association Médiadom à verser à Mme [S] la somme de 1 300 euros sur le fondement de l'article 700 du code de procédure civile,

débouté la S.E.L.A.R.L. Alliance MJ, en sa qualité de liquidateur de l'association Médiadom, de sa demande au titre de l'article 700 du code de procédure civile,

condamné la S.E.L.A.R.L. [B] [K], venant aux droits de la S.E.L.A.R.L. Alliance MJ, en la personne de Me [K] es-qualités de mandataire ad'hoc de l'association Médiadom aux dépens de la présente instance ;

infirmer le jugement en ce qu'il a rejeté la demande formée par Mme [S] tendant à percevoir une indemnité au titre du travail dissimulé ;

Et statuant à nouveau,

juger que l'association Médiadom s'est rendue coupable de travail dissimulé ;

En conséquence,

fixer la créance de Mme [S] au passif de la procédure de liquidation judiciaire de l'association Médiadom à la somme de 8 581,50 euros nets à titre d'indemnité forfaitaire due au titre du travail dissimulé ;

En toutes hypothèses,

condamner la S.E.L.A.R.L. [B] [K], venant aux droits de la S.E.L.A.R.L. Alliance MJ, en la personne de Me [K] en qualité de mandataire ad'hoc de l'association Médiadom à verser à Mme [S] la somme de 1 300 euros sur le fondement de l'article 700 du code de procédure civile pour les frais exposés en première instance ;

condamner la S.E.L.A.R.L. [B] [K], venant aux droits de la S.E.L.A.R.L. Alliance MJ, en la personne de Me [K] en qualité de mandataire ad'hoc de l'association Médiadom à verser à Mme [S] la somme de 3 000 euros sur le fondement de l'article 700 du code de procédure civile pour les frais exposés en appel ;

condamner la S.E.L.A.R.L. [B] [K], venant aux droits de la S.E.L.A.R.L. Alliance MJ, en la personne de Me [K] en qualité de mandataire ad'hoc de l'association Médiadom aux dépens de la présente instance ;

débouter la S.E.L.A.R.L. [B] [K], venant aux droits de la S.E.L.A.R.L. Alliance MJ, de sa demande reconventionnelle formulée sur le fondement de l'article 700 du code de procédure civile à hauteur de 750 euros ;

A titre subsidiaire,

confirmer le jugement dans son intégralité.

La clôture des débats a été ordonnée le 27 mars 2025 et l'affaire a été évoquée à l'audience du 3 juin 2025.

La cour a sollicité à l'audience et par message RPVA du 3 juin 2025 que les parties présentent leurs observations que les éventuelles conséquences juridiques de l'absence de demande expresse d'infirmation des chefs de jugement portant sur :

- le quantum des sommes allouées au titre de l'indemnité pour non respect de la contrepartie obligatoire en repos ;

- les dommages-intérêts pour manquement à l'obligation de sécurité et exécution déloyale du contrat de travail,

au sein des conclusions d'appel incident des salariées intimées et sur l'étendue de l'appel incident de celles-ci.

Par note en délibéré du 10 juin 2025, la salariée estime que la rédaction du dispositif est affecté d'une erreur matérielle et qu'en tout état de cause, sa formulation 'confirmation... sauf à porter le quantum comme suit' permet de comprendre que l'infirmation est nécessairement sollicitée sur le quantum des heures supplémentaires, l'indemnité de non-respect des contreparties obligatoires en repos et des dommages-intérêts pour exécution déloyale du contrat de travail.

Par note en délibéré du 16 juin 2015, l'AGS réfute toute erreur matérielle, que la demande formulée est une demande de confirmation sur le principe et le quantum, que la formulation 'confirmation sauf à porter le quantum des sommes allouées comme suit...' n'est pas une demande expresse d'infirmation et que 'la partie du dispositif portant sur le quantum apparaît irrecevable'.

Pour un plus ample exposé des faits, de la procédure et des moyens des parties il est fait expressément référence au jugement entrepris et aux conclusions des parties sus-visées.

MOTIFS DE LA DÉCISION

Les termes du dispositif des conclusions de la salariée 'confirmer le jugement en ce qu'il a... sauf à porter le quantum des sommes allouées comme suit' permettent, en définitive, de considérer que la salariée a fait appel incident sur le quantum des sommes allouées au titre des dommages-intérêts pour manquement à l'obligation de sécurité et d'exécution déloyale du contrat de travail et au titre de l'indemnité pour non respect de la contrepartie obligatoire en repos.

Sur la péremption de l'instance

Pour contester le jugement en ce qu'il a rejeté sa demande visant à constater la péremption de l'instance, l'Unédic soutient que :

la péremption est acquise que le point de départ du délai de deux ans de l'article R.1452-8 du code du travail soit fixé à la date de la saisine (12 mars 2015) ou à celle de la première instance devant le conseil de prud'hommes (le 17 juin 2016) puisque les demanderesses n'ont pas conclu avant le 21 janvier 2019, date de la réintroduction de l'affaire ;

l'avis du 10 juillet 2015 rendu par le conseil de prud'hommes convoquant le mandataire et l'AGS devant le bureau de jugement et fixant un délai de communication des pièces et conclusions entre les parties, constitue un document visé par une juridiction mettant expressément à la charge des parties requérantes des diligences à accomplir, de sorte que la péremption est également acquise de ce fait puisque les demanderesses n'ont pas conclu avant le 21 janvier 2019.

La SELARL [B] [K] sollicite également l'infirmation du jugement entrepris aux motifs que :

pour écarter sa demande, le conseil de prud'hommes fait référence dans sa motivation à l'article R.1454-18 du code du travail, lequel n'est pas applicable aux faits puisqu'il est entré en vigueur le 26 mai 2016, soit postérieurement à l'introduction de la présente procédure ;

les parties ont reçu une convocation le 10 juillet 2015 qui émanent de la juridiction même et non du bureau de conciliation, laquelle met expressément à la charge des parties requérantes des diligences à accomplir ; ainsi, la péremption est acquise en application de l'article R.1452-8 du code du travail.

La salariée sollicite la confirmation du jugement en ce qu'il a rejeté la demande visant à constater la péremption d'instance aux motifs que :

ayant saisi le conseil de prud'hommes avant le 20 mai 2016, il y a lieu de faire application des dispositions de l'article R.1452-8 du code du travail en vigueur au moment de ladite saisine ; or, aucune diligence n'a été expressément mise à sa charge par la juridiction, ni par le calendrier de procédure fixé aux parties par le bureau de conciliation, ni par l'avis du greffe du 10 juillet 2015 qui n'émane pas d'une juridiction ;

en toute hypothèse, si des diligences ont été mises à la charge des parties, celles-ci ne pourraient résulter que de l'ordonnance de radiation rendue le 1er décembre 2017, les diligences ayant été accomplies en janvier 2019, aucune péremption ne peut être relevée.

***

Les dispositions de l'article 45 du décret n°2016-660 du 20 mai 2016 abrogeant les dispositions de l'article R.1452-8 du code du travail sont applicables aux instances introduites devant les conseils de prud'homme à compter du 1er août 2016.

Le litige a été introduit le 12 mars 2015 en sorte que ce sont les dispositions de l'article R.1452-8 du code du travail dans sa version issue du décret n°2008-244 du 7 mars 2008 qui sont applicables.

Selon l'article L.1452-8 du code du travail, il est prévu que :

En matière prud'homale, l'instance n'est périmée que lorsque les parties s'abstiennent d'accomplir, pendant le délai de deux ans mentionné à l'article 386 du code de procédure civile, les diligences qui ont été expressément mises à leur charge par la juridiction.

L'article 386 du code de procédure civile dispose que l'instance est périmée lorsqu'aucune des parties n'accomplit de diligence pendant deux ans.

En l'occurrence, les indications relatives à la fixation des délais données aux parties par le bureau de conciliation et d'orientation en application de l'article R.1454-18 du code du travail portant sur le calendrier de procédure, ne caractérisent pas une diligence mise à la charge des parties.

La convocation des parties du 10 juillet 2015 devant le bureau de jugement des organes de la procédure collective selon lettre recommandée avec accusé de réception du 13 et 15 juillet 2015 pour le 17 juin 2016 fait un rappel des articles 665-1 3° du code de procédure civile et R.1456-1 du code du travail. Or le rappel de l'article 665-1 3° est un avertissement et non une diligence mise à la charge de l'employeur. En outre l'article R.1456-1 du code du travail faisant obligation à l'employeur en cas de recours portant sur un licenciement économique de déposer ou adresser au greffe les éléments mentionnés à l'article L.1235-9 n'est pas applicable au litige en cours, ne s'agissant pas de la contestation d'un licenciement économique.

Au regard des éléments du dossier de première instance, seule la décision de radiation du 1er décembre 2017 a mis à la charge des parties des diligences à effectuer selon la mention suivante : 'la présente affaire ne pourra être reprise que si Mme [S], épouse [M], partie demanderesse a accompli toutes les diligences nécessaires pour que l'affaire soit en état d'être plaidée'.

Cette décision a été notifiée aux parties le 1er décembre 2017.

Le 21 janvier 2019, l'affaire a été réinscrite au rôle sur communication des conclusions et du bordereau de pièces communes de Me Revel, avocat de la demanderesse, interrompant le délai de péremption.

Puis lors de l'audience du 9 mars 2020, l'avocat de la demanderesse a remis de nouvelles conclusions au greffe, en sorte que lors de l'audience du bureau de jugement le 27 novembre 2020, à la suite de laquelle l'affaire a été mise en délibéré, l'instance n'était pas périmée.

C'est donc à bon droit que le conseil de prud'homme a rejeté la demande de péremption. Le jugement sera confirmé sur ce chef.

Sur l'exécution du contrat de travail

1- Sur les heures supplémentaires

La SELARL [B] [K] et l'Unédic demandent la réformation du jugement sur ce point aux motifs que les heures supplémentaires réalisées lui ont toutes été réglées, ce dont témoignent les bulletins de salaire. Elles contestent la force probante des tableaux produits par la salariée pour justifier de sa demande aux motifs qu'ils ont été établis pour les besoins de la cause et soutiennent que le rappel de salaire tel que fixé par le conseil de prud'homme n'est pas justifié en ce qu'il se contente de fixer un nombre 'estimé d'heures travaillées'.

La salariée soutient, quant elle, que :

elle a effectué de nombreuses heures supplémentaires, en témoignent les plannings d'intervention transmis par l'employeur, travaillant à plusieurs reprises au-delà de la limite supérieure de la modulation fixée à 40 heures par semaine, lesquelles n'ont pas toujours donné lieu à un paiement en conséquence ;

il y a lieu de comptabiliser les temps de déplacement effectués qui constituent du temps de travail effectif conformément

aux dispositions conventionnelles ;

elle produit des tableaux récapitulatifs comptabilisant les heures réalisées, dans lesquels sont déduites les heures de modulation et les heures supplémentaires déjà versées par l'employeur.

***

Le contrat de travail prévoit une durée hebdomadaire moyenne du travail de 35 heures et le paiement de ces heures conformément aux dispositions de l'accord de branche du 30 mars 2006 relatif aux temps modulés et du règlement intérieur de la structure.

Selon l'accord du 30 mars 2006 de la convention collective nationale des organismes d'aide à domicile ou de maintien à domicile du 21 mai 2010, il a été prévu un temps de travail modulé avec lissage de la rémunération mensuelle des salariés concernés, calculée sur la base de l'horaire mensuel moyen rémunéré stipulé au contrat, indépendant de l'horaire réellement accompli.

La rémunération des salariés à temps partiel est proportionnelle à celle d'un salarié qui, à qualification et ancienneté égale, occupe un emploi à temps complet.

L'horaire moyen servant de base à la modulation est l'horaire de 35 heures par semaine avec une limite supérieure de la modulation à 40 heures par semaine et une limite inférieure de 28 heures par semaine. La période de modulation s'apprécie sur l'année civile

Dans ce cadre, les heures de travail effectif au-delà de 35 heures, dans la limite supérieure de la modulation ne sont pas considérées comme des heures supplémentaires. Elles ne supportent pas les majorations légales ni le repos compensateur.

Les heures effectuées au-delà de la limite supérieure de la modulation sont des heures supplémentaires et doivent être traitées comme telles. Elles donnent lieu à un paiement majoré avec le salaire du mois considéré, soit à un repos compensateur équivalent pris dans les deux mois.

Lorsque les comptes font apparaître que l'horaire effectif moyen de la modulation est supérieur à 35 heures en moyenne par semaine, les heures effectuées au-delà de 35 heures donnant lieu soit à un paiement majoré soit à un repos compensateur équivalent.

Les heures effectuées au-delà de la durée légale annuelle du travail constituent des heures supplémentaires et sont soumises aux dispositions légales en vigueur.

Le contingent annuel d'heures supplémentaires est réduit à 50 heures par salarié et par an.

La durée du travail hebdomadaire s'entend des heures de travail effectif et des temps assimilés, étant précisé que selon les dispositions de l'article L.3121-1 du code du travail, la durée du travail effectif est le temps pendant lequel le salarié est à la disposition de l'employeur et se conforme à ses directives sans pouvoir vaquer librement à des occupations personnelles.

La convention collective nationale définit en son article 2 du titre V, comme :

Le temps de travail effectif comme le temps pendant lequel le salarié est à la disposition de l'employeur et dit se conformer à ses directives sans pouvoir vaquer à des occupations personnelles.

Sont donc notamment des temps de travail effectif :

' les temps de soutien ;

' les temps de concertation ou coordination interne ;

' les temps de concertation et de synthèse avec des professionnels externes à l'entreprise;

' les temps de rédaction des évaluations ;

' les « temps morts » en cas d'absence de l'usager pour la durée de l'intervention prévue chaque fois que l'absence n'est pas signalée ;

' les temps de déplacement entre deux séquences consécutives de travail effectif ;

' les temps d'organisation et de répartition du travail ;

' les temps de formation continue professionnelle dans le cadre du plan de formation, à l'exception des formations réalisées hors du temps de travail, notamment dans le cadre du droit individuel à la formation ;

' les temps passés à la visite de la médecine du travail ainsi que les examens complémentaires;

' les temps de repas lorsque le salarié reste à la disposition de l'employeur et ne peut vaquer à des occupations personnelles ;

' le temps passé en droit d'expression dans le cadre des dispositions conventionnelles ;

' le temps de délégation des institutions représentatives du personnel.

Aux termes de l'article L. 3171-2, alinéa 1er, du code du travail, lorsque tous les salariés occupés dans un service ou un atelier ne travaillent pas selon le même horaire collectif, l'employeur établit les documents nécessaires au décompte de la durée de travail, des repos compensateurs acquis et de leur prise effective, pour chacun des salariés concernés. Selon l'article L. 3171-3 du même code, dans sa rédaction antérieure à celle issue de la loi n° 2016-1088 du 8 août 2016, l'employeur tient à la disposition de l'inspecteur ou du contrôleur du travail, les documents permettant de comptabiliser le temps de travail accompli par chaque salarié. La nature des documents et la durée pendant laquelle ils sont tenus à disposition sont déterminées par voie réglementaire.

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

Il résulte de ces dispositions, qu'en cas de litige relatif à l'existence ou au nombre d'heures de travail accomplies, il appartient au salarié de présenter, à l'appui de sa demande, des éléments suffisamment précis quant aux heures non rémunérées qu'il prétend avoir accomplies afin de permettre à l'employeur, qui assure le contrôle des heures de travail effectuées, d'y répondre utilement en produisant ses propres éléments. Le juge forme sa conviction en tenant compte de l'ensemble de ces éléments au regard des exigences rappelées aux dispositions légales et réglementaires précitées. Après analyse des pièces produites par l'une et l'autre des parties, dans l'hypothèse où il retient l'existence d'heures supplémentaires, il évalue souverainement, sans être tenu de préciser le détail de son calcul, l'importance de celles-ci et fixe les créances salariales s'y rapportant.

En l'occurrence, la salariée qui soutient que ses temps de trajet n'ont pas été pris en considération produit aux débats :

- les bulletins de salaire d'août 2011 à octobre 2011 et ses plannings pour la période d'août à décembre 2011 ;

- les bulletins de salaire de janvier à décembre 2012 et ses plannings pour cette période ;

- les bulletins de salaire de janvier à décembre 2013 et ses plannings pour la période de janvier à mai 2013 ;

- un tableau pour l'année 2012 des heures supplémentaires accomplies sur chacun des mois de l'année travaillés, des heures payées, des heures de trajet et heures supplémentaires effectuées et non réglées.

Ces éléments sont suffisamment précis pour permettre à l'employeur d'y répondre en apportant ses propres éléments.

Or l'employeur n'apporte aucun élément.

Il ressort de l'ensemble de ces éléments que des temps de trajet entre deux séquences n'ont pas été pris en considération alors qu'il s'agissait d'un temps de travail effectif au sens de la convention collective nationale et que les heures accomplies au-delà de 40 heures n'ont pas toutes donné lieu à rémunération ou à repos compensateur équivalent.

La salariée décompte un temps de trajet d'un quart d'heure par intervention.

Or, les temps de trajet entre le domicile et le lieu de travail, en ce qui concerne la première intervention, ne constituent

pas des heures de travail effectif et n'ont pas lieu d'être pris en compte.

La salariée ne demande que les heures supplémentaires accomplies au cours de l'année 2012.

Il résulte de l'ensemble des éléments versés aux débats que la salariée a réalisé les heures supplémentaires suivantes :

En 2012

Le seuil de modulation est de 1550 heures annuelles, en considération des 13 jours d'absence pour maladie.

La salariée a accompli 1796,11 heures de prestation ; 240 heures de temps de trajet entre deux séquences, soit un total de 2036,11 heures de travail effectif sur l'année ; la salariée a effectué

486,11 heures supplémentaires sur l'année 2012.

Elle a réalisé :

- 354 heures à 25% s'agissant des heures réalisées entre la 1550ème heure et la 1904ème heure, lui donnant droit à une rémunération de 4.119,67 euros (354 x 9,31 x 1,25) de laquelle il y a lieu de déduire les 14 heures supplémentaires réglées à 25% pour 164,50 euros, soit une somme de 3.955,17 euros.

- 132,11 heures supplémentaires à 50%, réalisées au-delà de la 1904ème heure, lui donnant droit à une rémunération de 1844,91 euros (132,11 x 9,31 x 1,50).

Il y a lieu de déduire le forfait déplacement réglé de 25 euros outre les heures réglées au titre de la régulation (1 009,35 euros). Il lui reste donc dû la somme de 4 765,73 euros outre 476,57 euros au titre de l'indemnité de congés payés afférente.

En conséquence, la créance de Mme [S], épouse [M] au passif de la liquidation judiciaire de l'association Mediadom sera fixée à la somme de 4 765,73 euros au titre du rappel d'heures supplémentaires pour l'année 2012, outre 476,57 euros au titre de l'indemnité compensatrice de congés payés afférente.

Le jugement entrepris sera infirmé sur le montant des créances fixées.

2- Sur le non-respect de la contrepartie obligatoire en repos

L'Unédic et la SELARL [B] [K] sollicitent l'infirmation du jugement entrepris aux motifs que :

la salariée ne justifie d'aucune demande en ce sens au cours de l'exécution du contrat de travail, ni d'aucun refus de l'employeur de prendre les repos ;

le juge départiteur fait état d'un 'possible dépassement'pour faire droit aux demandes de la salariée, de sorte que la fixation opérée de ce chef n'apparaît pas comme étant fondée.

A titre subsidiaire, l'Unédic soutient que la contrepartie en repos ne peut être qu'égale au montant des heures supplémentaires accomplies sur une année donnée moins 50 heures en application de l'accord de branche.

La salariée soutient qu'elle a réalisé de nombreuses heures au-dessus du contingent annuel, lesquelles n'ont pas donné lieu à une contrepartie en repos, et n'avoir jamais été informée par l'employeur de ces droits acquis ni des modalités de prise de ces repos.

***

Selon les dispositions de l'article L. 3121-11 du code du travail, dans leur rédaction issue des dispositions de la loi n°2008-789 du 20 août 2008, il est prévu que :

Une convention ou un accord collectif d'entreprise ou d'établissement ou à défaut, une convention ou un accord de branche fixe l'ensemble des conditions d'accomplissement d'heures supplémentaires au-delà du contingent annuel ainsi que les caractéristiques et les conditions de prise de la contrepartie obligatoire en repos due pour toute heure supplémentaire accomplie au-delà du contingent annuel, la majoration des heures supplémentaires étant fixée selon les modalités prévues à l'article L. 3121-22(...) A défaut d'accord collectif, un décret détermine ce contingent annuel et les caractéristiques et les conditions de prise de la contrepartie obligatoire en repos pour toute heure supplémentaire accomplie au-delà du contingent annuel.

Selon les dispositions de l'article 18-IV de la loi sus visée, la contrepartie obligatoire en repos due pour toute heure supplémentaire accomplie au-delà du contingent est fixée à 50% pour les entreprises de vingt salariés au plus et à 100% pour les entreprises de plus de vingt salariés.

Selon la convention collective nationale applicable le contingent annuel d'heures supplémentaires est fixé à 50 heures.

Tout salarié dont le contrat est rompu avant qu'il ait pu bénéficier d'un repos compensateur reçoit une indemnité en espèce correspondant à ses droits acquis comprenant l'indemnité de congés payés.

En l'occurrence, aucune information des droits à contrepartie obligatoire en repos n'a été donnée à la salariée et celle-ci n'en a pas formulé auprès de la direction. Elle a subi un préjudice à raison de ce manquement de l'employeur à son devoir d'information qui s'établit de la sorte, en considération des heures supplémentaires accomplies au delà du contingent annuel de 50 heures, du droit à repos compensateur équivalent à 100% de ces heures (non contesté en considération de l'effectif de l'association) et des salaires applicables en fonction des années en cause :

2012 : 486,11 heures supplémentaires - 50 = 436,11 x 9,31 € = 4 060,18 euros

La salariée est donc en droit de bénéficier d'une indemnité de 4 466,20 euros pour non-respect de la contrepartie obligatoire en repos intégrant l'indemnité compensatrice de congés payés, laquelle sera fixée au passif de la liquidation judiciaire de l'association Mediadom.

Le jugement entrepris sera infirmé en ce qu'il a fixé l'indemnité à la somme de 4 636,38 euros.

3- Sur le travail dissimulé

Au soutien de la contestation du jugement en ce qu'il l'a déboutée de sa demande au titre du travail dissimulé, la salariée fait valoir qu'elle a accompli de nombreuses heures de travail sans que celles-ci ne soient portées sur ses bulletins de salaire ni rémunérées. Elle affirme que l'omission de l'employeur est intentionnelle puisque ces heures ont été effectuées à sa demande et, à tout le moins, en sa connaissance comme en témoignent les plannings produits aux débats.

La SELARL [B] [K] demande, quant à elle, la confirmation du jugement sur ce point aux motifs que la salariée ne caractérise pas l'élément intentionnel de l'infraction de travail dissimulé.

L'Unédic sollicite également la confirmation du jugement sur ce point aux motifs que les heures supplémentaires effectuées ont bien été reportées sur les fiches de paie ainsi que réglées et que l'élément intentionnel de l'infraction du travail dissimulé n'est pas caractérisé.

***

Il résulte de l'article L. 8221-5 du code du travail que la dissimulation d'emploi salarié n'est caractérisée que si

l'employeur, de manière intentionnelle, soit s'est soustrait à l'accomplissement de la formalité prévue à l'article L. 1221-10 relatif à la déclaration préalable à l'embauche, soit s'est soustrait à la formalité prévue à l'article L. 3243-2 relatif à la délivrance d'un bulletin de paie ou a mentionné sur le bulletin de paye un nombre d'heure de travail inférieur à celui réellement effectué.

En l'occurrence, c'est à bon droit et par une motivation qui n'est pas utilement remise en cause par les débats en appel et que la cour adopte, que le juge départiteur a rejeté la demande d'indemnité pour travail dissimulé. Le jugement entrepris sera confirmé sur ce chef.

4- Sur l'obligation de sécurité de résultat et l'exécution loyale du contrat de travail

Pour contester le jugement en ce qu'il a fixé au passif de la liquidation judiciaire de l'association Médiadom des dommages et intérêts pour exécution déloyale du contrat de travail, l'Unédic soutient que la salariée ne produit aucun élément de nature à justifier son préjudice ni le montant de la somme réclamée et que l'obligation de sécurité ne ressort pas de la compétence du conseil de prud'hommes.

La SELARL [B] [K] soutient également que la salariée est défaillante à rapporter la preuve qui lui incombe, dès lors qu'elle ne produit aucun élément de nature à justifier l'existence de son préjudice, ni le montant de la somme réclamée.

La salariée soutient, quant à elle, que l'association Médiadom a manqué à son obligation de sécurité ou, à tout le moins, d'exécution loyale du contrat de travail, caractérisé par :

le rythme de travail qui lui a été imposé, cumulant de nombreuses heures supplémentaires, sans respect des durées minimales de repos hebdomadaires et quotidiennes et sans attribution de repos compensateurs ;

l'absence de paiement des heures supplémentaires effectuées, lui causant un préjudice au regard de son niveau de vie, ses droits sociaux étant déterminés à partir d'un salaire de référence erroné ;

le comportement déplacé de certains responsables de l'association à son égard, ce qui a été dénoncé par Mme [Y], déléguée du personnel, dans son courrier du 11 février 2015 faisant état de propos humiliants et dégradants, d'intrusions durant les temps de repos ou arrêts de travail, de discriminations liées au cumul d'emplois, du climat de terreur instauré, de la réalisation de tâches qui excédaient les limites de leurs missions et de l'absence de prise en

compte des temps de déplacement dans le décompte des heures effectuées ; or, l'association n'a pris aucune mesure visant à prévenir les risques psychosociaux.

***

En l'occurrence, en l'absence d'accident du travail ou de maladie professionnelle, la juridiction prud'homale est compétente pour accorder des dommages-intérêts pour manquement de l'employeur à son obligation de sécurité.

Selon les dispositions de l'article L. 4121-1 du code du travail, l'employeur prend toutes les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des travailleurs.

Ces mesures comprennent :

1° Des actions de prévention des risques professionnels et de la pénibilité au travail ;

2° Des actions de d'information et de formation ;

3° La mise en place d'une organisation et de moyens adaptés.

L'employeur veille à l'adaptation de ces mesures pour tenir compte du changement des circonstances et tendre à l'amélioration des situations existantes.

Selon les dispositions de l'article L. 4121-2 du code du travail, l'employeur met en oeuvre les mesures prévues à l'article L. 4121-1 sur le fondement des principes généraux de prévention suivants :

1° Eviter les risques ;

2° Evaluer les risques à la source ;

3° Adapter le travail à l'homme, en particulier en ce qui concerne la conception des postes de travail ainsi que le choix des équipements de travail et des méthodes de travail et de production, en vue notamment de limiter le travail monotone et le travail cadencé et de réduire les effets de ceux-ci sur la santé ;

5° Tenir compte de l'état de l'évolution de la technique ;

6° Remplacer ce qui est dangereux par ce qui n'est pas dangereux ou par ce qui est moins dangereux ;

7° Planifier la prévention en y intégrant, dans un ensemble cohérent, la technique, l'organisation du travail, les conditions de travail, les relations sociales et l'influence des facteurs ambiants, notamment les risques liés au harcèlement moral et au harcèlement sexuel, tels qu'ils sont définis aux articles L. 1152-1 et L. 1153-1 ;

8° Prendre des mesures de protection collective en leur donnant la priorités sur les mesures de protection individuelle ;

9° Donner les instructions appropriées aux travailleurs.

Il résulte des dispositions de l'article L.1222-1 du code du travail que le contrat de travail est exécuté de bonne foi.

La preuve du respect des seuils et plafonds en matière de durée du travail incombe à l'employeur.

En l'espèce, l'employeur n'apporte aucun élément pour établir qu'il a respecté les durées maximales de travail hebdomadaires et durées minimales de repos journaliers, alors même que la salariée a exécuté des heures supplémentaires. Le manquement est donc avéré et la salariée a subi un préjudice nécessaire à raison de ce manquement.

La salariée a subi un préjudice résultant du défaut de paiement des heures supplémentaires au-delà de l'intérêt moratoire qui a couru sur une période limitée de quinze jours.

Par courrier du 11 février 2015, signé de 11 salariées, Mme [Y], déléguée du personnel, a alerté la direction de la souffrance des membres du personnel résultant de la 'déloyauté des responsables de l'association' en visant les articles L.1132-1, L.1152-1 et L.4121-1 du code du travail, faisant état de ce que :

- 'des propos humiliants et dégradants sont utilisés par Mme [V] à l'encontre du personnel de façon générale et en particulier les salariés ayant des difficultés d'expression françaises',

- 'Il est inadmissible que nos temps de repos et de celui de nos vies privées ou familiales ne soient pas respectés par des appels téléphoniques aussi intempestifs, qu'intrusifs' ;

- 'pendant nos arrêts maladie ou accident de travail, vous n'hésitez pas à nous faire déranger pour nous faire assurer notre travail, alléguant que vous disposez d'un pouvoir légal pour nous y contraindre' ;

- 'vous faites régner un climat de terreur ressenti par les membres du personnel. Ce climat est la source et à l'origine de nombreux arrêts multiples et de démissions. En effet les pressions exercées, les menaces, voire l'absence de l'information, déstabilise et perturbe les salariés de MEDIADOM' ;

- l'utilisation d'une autorité qui s'avère défaillante pour faire exécuter des missions qui ne relèvent pas du champ de la compétence des salariés, lesquels ne possèdent ni les diplômes ni les formations requises pour aider aux toilettes les bénéficiaires et prodiguer des soins spécifiques ;

- un différend important sur le règlement des heures de trajet ;

en adressant copie de celui-ci notamment à la DIRECCT et à la CARSAT.

Il ressort tant du courrier de Mme [Y] du 8 avril 2015, à la destination de la Direcct, du médecin du travail, de la Métropole et de la cpam, que du courrier de l'association du 21 avril 2015, à destination de la Direcct, que l'employeur a diligenté une enquête en entendant un certain nombre de salariées, en établissant un questionnaire, et en confiant une mission à un cabinet de conseil spécialisé dans le domaine des politiques de ressources humaines, même si au cours de ces investigations divers incidents se sont produits dont un avec Mme [X] qui a été traitée de 'menteuse' par la direction, selon Mme [Y], qu'elle a retrouvée en pleurs et à la suite de quoi elle a bénéficié d'un certificat d'arrêt de travail avec une incapacité de travail total de 2 jours, au point qu'elle ait considéré que le président de l'association avait manifesté lors de cet entretien son parti pris contre les salariés de l'association, son refus d'entendre et d'écouter la version de ses collègues et sa mauvaise foi, couvrant son équipe d'encadrement harcelant moralement les salariés et le rendant responsable de la grande souffrance au travail du personnel, sollicitant alors que l'enquête soit menée par l'inspecteur du travail.

Or cette enquête est intervenue en avril 2015 avec des rendez-vous individuels planifiés entre M. [T] et les 11 salariées pétitionnaires au cours de ce mois, sans pour autant que l'employeur justifie avoir pris toutes les mesure nécessaires à la suite de cette enquête terminée fin avril, avant la liquidation judiciaire prononcée le 30 juin 2015 et le licenciement de la salariée le 29 juillet 2015, alors même que le management agressif du personnel encadrant outre l'ambiance délétère résulte de celle-ci et des divers courriers et éléments versés aux débats non utilement contestés.

La salariée a subi, à raison de ces manquements de l'employeur, un préjudice qui sera entièrement réparé par la somme de 4 500 euros à titre de dommages-intérêts. Le jugement entrepris sera confirmé sur ce chef.

Sur l'article 700 du code de procédure civile et les dépens

La Selarl [B] [K] venant aux droits de la Selarl Alliance MJ ès qualités de mandataire ad'hoc de l'association Médiadom succombant sera condamnée aux entiers dépens de l'appel. Elle sera en conséquence déboutée de sa demande d'indemnité sur le fondement de l'article 700 du code de procédure civile.

L'équité commande de faire bénéficier la salariée d'une indemnité sur ce fondement et de fixer sa créance complémentaire au titre de l'appel à la somme de 1 500 euros. Il sera ajouté au jugement à ce titre.

Sur la garantie de l'AGS

Il convient de rappeler que l'AGS n'est redevable de sa garantie que dans les limites précises des dispositions légales des articles L. 3253-8 et suivants du code du travail, qu'au regard du principe de subsidiarité, elle ne doit sa garantie qu'autant qu'il n'existe pas de fonds disponibles dans la procédure collective et qu'elle ne garantit pas les montants alloués au titre l'article 700 du code de procédure civile.

Il y a également lieu de rappeler qu'en application de l'article L. 622-28 du code de commerce, les intérêts cessent de courir à compter du jour de l'ouverture de la procédure collective.

PAR CES MOTIFS,

La cour,

Statuant contradictoirement et publiquement par mise à disposition au greffe, les parties ayant été préalablement avisées dans les conditions de l'article 450 du code de procédure civile;

Dans la limite de la dévolution,

INFIRME le jugement entrepris en ce qu'il fixé les créances de Mme [S], épouse [M] au passif de la procédure de liquidation judiciaire de l'association Mediadom aux somme de 5 630,04 euros bruts à titre de rappel de salaire sur heures supplémentaires effectuées durant l'année 2012, outre la somme de 563 euros bruts au titre des congés payés afférents, 4 636,38 euros à titre d'indemnité pour non-respect de la contrepartie obligatoire en repos ;

Statuant à nouveau dans cette limite,

FIXE la créance de Mme [S], épouse [M] au passif de la liquidation judiciaire de l'association Mediadom aux sommes suivantes :

4 765,73 euros au titre du rappel d'heures supplémentaires pour l'année 2012, outre 476,57 euros au titre de l'indemnité compensatrice de congés payés afférente,

4 466,20 euros d'indemnité pour non-respect de la contrepartie obligatoire en repos;

CONFIRME le jugement entrepris sur le surplus,

Y ajoutant,

FIXE la créance complémentaire de Mme [S], épouse [M] au passif de la liquidation judiciaire de l'association Mediadom à la somme de 1.500 euros au titre de l'article 700 du code de procédure civile ;

DÉBOUTE la Selarl [B] [K] venant aux droits de la Selarl Alliance MJ en qualité de mandataire ad hoc de l'association Médiadom de sa demande d'indemnité sur le fondement de l'article 700 du code de procédure civile ;

RAPPELLE que l'Unedic Centre de Gestion et d'Etudes AGS de [Localité 7] ne doit sa garantie qu'autant qu'il n'existe pas de fonds disponibles dans la procédure collective;

RAPPELLE que l'Unedic Centre de Gestion et d'Etudes AGS de ne garantit pas les sommes allouées au titre de l'article 700 du Code de Procédure Civile ;

RAPPELLE que les intérêts cessent de courir à compter du jour de l'ouverture de la procédure collective en application de l'article L. 621-48 du Code de Commerce ;

CONDAMNE la Selarl [B] [K] venant aux droits de la Selarl Alliance MJ en qualité de mandataire ad hoc de l'association Médiadom aux dépens de l'appel.

LA GREFFIÈRE LA PRÉSIDENTE