

AFFAIRE PRUD'HOMALE : COLLÉGIALE

R.G : 14/07286

Société SAB RHODANIENNE

C/

BEAUMONT

APPEL D'UNE DÉCISION DU :

Conseil de Prud'hommes - Formation paritaire de BOURG-EN-BRESSE

du 02 Septembre 2014

RG : F.13/187

COUR D'APPEL DE LYON
CHAMBRE SOCIALE B
ARRÊT DU 11 DÉCEMBRE 2015

APPELANTE :

Société SAB RHODANIENNE

ZI Route de Mâcon

01090 MONTMERLE-SUR-SAONE

représentée par Me Anne-cécile GROSSELIN, avocat au barreau de LYON

INTIMÉE :

Valérie BEAUMONT

née le 24 janvier 1972 à LYON 9ème

Les Bruyères

69430 LANTIGNIE

comparante en personne, assistée de Me Sandrine GEVREY, avocat au barreau de VILLEFRANCHE-SUR-SAONE

Parties convoquées le : 13 février 2015

Débats en audience publique du : 05 novembre 2015

COMPOSITION DE LA COUR LORS DES DÉBATS ET DU DÉLIBÉRÉ :

Michel SORNAY, Président

Didier JOLY, Conseiller

Natacha LAVILLE, Conseiller

Assistés pendant les débats de Lindsey CHAUVY, Greffier placé.

ARRÊT : CONTRADICTOIRE

Prononcé publiquement le 11 décembre 2015, 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 Michel SORNAY, Président, et par Lindsey CHAUVY, Greffier placé à la Cour d'Appel de LYON suivant ordonnance du Premier Président de la Cour d'Appel de LYON en date du 16 septembre 2015, auquel la minute de la décision a été remise par le magistrat signataire.

FAITS, PROCÉDURE ET PRÉTENTIONS DES PARTIES

Madame Valérie BEAUMONT a exécuté des missions de travail temporaire à temps partiel pour la SAS SAB RHODANIENNE en qualité d'aide comptable du 19 novembre 2001 au 30 septembre 2002.

La SAS La Rhodanienne a ensuite embauché Madame Valérie BEAUMONT en contrat à durée déterminée à temps partiel du 1er octobre 2002 au 31 mars 2003 en qualité de comptable coefficient 190 niveau II échelon 3.

Madame Valérie BEAUMONT a été finalement embauchée en contrat à durée indéterminée le 1er avril 2003 à temps partiel à raison de 138,66 heures par mois soit 32 heures par semaine.

Sa dernière situation était au coefficient 285 pour un salaire moyen de 1926,68€ avec la même répartition du temps de travail.

La SAS La Rhodanienne exerce une activité de fonderie aluminium et emploie 70 salariés. La convention collective appliquée est la convention collective des mensuels des industries métallurgiques, mécaniques, électriques, connexes et similaires du département de l'Ain.

En 2004 une fiche de fonction afférente au poste de comptable est remise à Madame Valérie BEAUMONT.

La relation contractuelle s'est déroulée normalement, excepté en 2009 où un blâme a été infligé à la salariée.

En 2012-2013, la SAS La Rhodanienne a décidé d'être plus attentive à ses coûts pour maintenir sa compétitivité et a entrepris de différencier les codes comptables affectés aux fournisseurs afin de pouvoir établir un suivi analytique de la comptabilité avec pour objectif d'optimiser les achats de 5%. Le logiciel de GPAO a ainsi été changé le 1er juillet 2012 et toutes les commandes d'achats ont été depuis lors enregistrées au moyen de ce logiciel de GPAO.

Une formation à ce nouveau logiciel a permis au personnel concerné d'apprendre à effectuer les commandes achats par service avec le bon code comptable pour permettre une analyse des résultats.

Le 26 mars 2013, une réunion informelle a été organisée par Monsieur Bruno MESSON, directeur

général, et Madame Véronique ROSSETTO, responsable RH/comptabilité/achats et supérieure hiérarchique directe de Madame Valérie BEAUMONT, pour présenter à cette dernière cette activité de saisie des commandes achats et lui demander de l'accomplir en sus de ses fonctions habituelles.

Madame BEAUMONT a rappelé qu'elle était comptable et n'avait pas de formation sur les achats et a fait part de sa réticence, sans toutefois refuser immédiatement d'accomplir ce travail.

Aucun avenant au contrat de travail n'a été proposé à sa signature et aucun courrier n'a acté le désaccord.

Le 4 avril 2013, un dossier de traitement de commande achat a été transmis à Madame Valérie BEAUMONT par Madame ROSSETTO.

Le 9 avril 2013 Madame Valérie BEAUMONT a refusé de traiter ce dossier d'achat et l'a rendu à Madame ROSSETTO.

Le 11 avril 2013, la SAS LA RHODANIENNE a adressé un avertissement Madame Valérie BEAUMONT pour insubordination, et l'a mise en demeure de prendre en charge ces achats en précisant des sanctions.

Le 12 avril 2013 Madame Valérie BEAUMONT y a répondu par lettre recommandée avec accusé de réception, maintenant son refus d'assumer cette fonction achat et demandant le retrait de l'avertissement qu'elle considérait comme non fondé.

Le 16 avril 2013 Monsieur MESSON lui a répondu par mail et par lettre recommandée avec accusé de réception en maintenant l'avertissement pour insubordination et en lui demandant de réaliser les missions qui lui étaient ainsi confiées ; à cette occasion, il a confirmé la fixation au 18 avril 2013 de l'entretien individuel que madame BEAUMONT avait souhaité avoir avec sa direction.

Le 18 avril 2013 au matin, la responsable, Madame ROSSETTO a ordonné à Madame Valérie BEAUMONT d'exécuter un achat urgent. Cette dernière a décliné catégoriquement.

L'employeur indique que Monsieur MESSON lui a alors notifié verbalement sa mise à pied à titre conservatoire, lui a demandé de rendre les clés de son bureau et son badge d'accès et de quitter immédiatement l'entreprise, et lui a annoncé que cette mise à pied serait confirmée par écrit, de même que sa convocation à un entretien préalable à son licenciement.

Cette convocation est partie le jour même et l'entretien individuel initialement prévu pour le soir même a été annulé.

Le même jour, 18 avril 2013, Madame BEAUMONT a décidé d'envoyer à son employeur un courrier recommandé AR pour lui rappeler qu'elle avait quitté son travail le matin même sur sa demande et contre son gré, et que son départ ne pouvait donc être constitutif d'un abandon de poste.

L'entretien préalable au licenciement s'est tenu le 3 mai 2013 et il y a été acté le maintien par Madame Valérie BEAUMONT de son refus de traiter informatiquement les dossiers d'achats, pour cause d'une surcharge de travail déjà existante et d'une absence de qualification matière d'achats.

C'est dans ce contexte qu'un licenciement pour faute grave a été notifié à la salariée par lettre recommandée en date du 7 mai 2013, avec perte du droit aux indemnités de préavis et de licenciement et absence de rémunération de la période de mise à pied conservatoire.

Mme BEAUMONT a saisi le Conseil des Prud'hommes de Bourg en Bresse le 28 juin 2013 afin de voir :

- constater le caractère verbal du licenciement ;
- constater la modification unilatérale par la Société SAB RHODANIENNE de la durée du travail à temps partiel de Madame BEAUMONT ;
- constater les modifications unilatérales par la Société SAB RHODANIENNE de la fonction et de la qualification de Madame BEAUMONT ;
- constater l'exécution d'heures complémentaires par Madame BEAUMONT entre le 1er Janvier 2013 et le 18 Avril 2013.

En conséquence, elle demandait à cette juridiction de :

- annuler la mise à pied conservatoire du 18 Avril 2013 au 07 mai 2013 de Madame BEAUMONT ;
- condamner la Société SAB RHODANIENNE à payer à Madame BEAUMONT les sommes suivantes :
 - * au titre de rappels de salaire pour la période du 18 Avril 2013 au 07 Mai 2013 : 1153,25 Euros
 - * outre au titre des congés payés y afférents : 115,32 Euros
 - * au titre de l'indemnité compensatrice de préavis : 3 785,80 Euros
 - * outre 10 % au titre des congés payés y afférents 378,58 Euros
 - * au titre de l'indemnité conventionnelle de licenciement : 4 238,70 Euros
 - * à titre de dommages et intérêts pour licenciement sans cause réelle et sérieuse, correspondant à 30 mois de salaire : 56 787,00 Euros
- ordonner à la Société SAB RHODANIENNE de remettre à Madame BEAUMONT les bulletins de salaire d'Avril 2013 et Juin 2013 rectifiés, et ce sous astreinte de 50 euros par jour de retard à compter du 5ème jour suivant la décision à intervenir,
- dire que la présente juridiction se réservera le droit de liquider ladite astreinte ;
- ordonner à la Société SAB RHODANIENNE de remettre à Madame BEAUMONT un certificat de travail rectifié indiquant comme date de début de contrat le le` Juillet 2002, et ce sous astreinte de 50 Euros par jour de retard à compter du 5' jour suivant la décision à intervenir ;
- dire que la présente juridiction se réservera le droit de liquider ladite astreinte.

En tout état de cause,

- condamner la Société SAB RHODANIENNE à payer à Madame BEAUMONT les sommes suivantes :
 - *170,94 Euros au titre de rappel de salaires sur les heures complémentaires non payées
 - * outre 17,09 Euros au titre des congés payés y afférents
 - * 11 147,22 Euros au titre de l'indemnité pour travail dissimulé

* 1 500,00 Euros sur le fondement de l'article 700 du code de procédure civile

- condamner la Société SAB RHODANIENNE en tous les dépens ;

- condamner la Société SAB RHODANIENNE à payer à Madame BEAUMONT la somme de 453,21 Euros au titre d'un rappel de prime d'ancienneté

- ordonner l'exécution provisoire de la décision à intervenir.

Pour sa part, la société SAB RHODANIENNEa demandait essentiellement au Conseil de :

- constater qu'une mise à pied à titre conservatoire avait bien été notifiée verbalement à Madame BEAUMONT, puis confirmée par écrit ;

- constater l'absence de modification de son contrat de travail ;

- dire et juger que le licenciement de Madame BEAUMONT reposait sur une faute grave,

- et débouter en conséquence Madame BEAUMONT de sa demande d'indemnisation au titre d'un licenciement sans cause réelle et sérieuse.

Par jugement du 2 septembre 2014, le conseil de prud'hommes de Bourg-en-Bresse a estimé que le licenciement litigieux était sans cause réelle et sérieuse et a en conséquence :

*condamné la société SAB RHODANIENNE à payer à Madame Valérie BEAUMONT les sommes suivantes :

'3 785,80 euros au titre de l'indemnité compensatrice de préavis

'378,58 euros au titre des congés payés y afférents

'4 238,70 euros au titre de l'indemnité conventionnelle de licenciement

'22 711 € à titre de dommages-intérêts pour licenciement sans cause réelle et sérieuse

'1 153,25 euros au titre des rappels de salaires, suite à l'annulation de la mise à pied à titre conservatoire

'115,32 euros au titre des congés payés y afférents ;

* constaté l'exécution d'heures complémentaires du 1er janvier 2000 13 au 18 avril 2013 ;

* condamné la société SAB RHODANIENNE à payer à Madame Valérie BEAUMONT les sommes suivantes :

'170,94 euros au titre de rappel de salaire sur les heures complémentaires

'17,09 € au titre des congés payés y afférents

'1 000 € en application de l'article 700 du code de procédure civile ;

* constaté une ancienneté à Madame Valérie BEAUMONT de 10 ans à compter du 1er juillet 2002 ;

* condamné la société SAB RHODANIENNE à payer à Madame Valérie BEAUMONT la somme

suivante :

' 453,21 euros au titre de rappel de prime d'ancienneté ;

*débouté Madame Valérie BEAUMONT du surplus de ses demandes ;

*débouté la société SAB RHODANIENNE de ses demandes reconventionnelles ;

*condamné la société SAB RHODANIENNE aux entiers dépens.

La société SAB RHODANIENNE a régulièrement interjeté appel de cette décision le 12 septembre 2014.

Saisi par Madame Valérie BEAUMONT le 16 septembre 2014 d'une requête en omission de statuer, le conseil de prud'hommes de Bourg-en-Bresse, par jugement du 24 novembre 2014, a débouté cette salariée des demandes formées dans ce cadre, estimant avoir, par la formule « *déboute Madame Valérie BEAUMONT de ses autres chefs de demande et déboute la SAS RHODANIENNE de sa demande reconventionnelle* » utilement statué et pris la décision de rejeter les chefs de demandes de la salariée concernant l'indemnité pour travail dissimulé et la délivrance des bulletins de salaire et du certificat travail rectifié sous astreinte.

*

Par ses dernières conclusions, la SAS SAB RHODANIENNE demande aujourd'hui à la Cour d'appel de :

à titre principal :

' infirmer le jugement du conseil de prud'hommes de Bourg-en-Bresse du 2 septembre 2014 ;

' constater qu'une mise à pied à titre conservatoire a bien été notifiée verbalement puis confirmée par écrit à Madame Valérie BEAUMONT ;

' constater l'absence de modification du contrat de travail ;

' dire et juger que le licenciement de Madame Valérie BEAUMONT repose sur une faute grave ;

' en conséquence, débouter Madame Valérie BEAUMONT de sa demande d'indemnisation au titre d'un licenciement sans cause réelle et sérieuse ;

à titre subsidiaire,

' dire et juger que le licenciement de Madame Valérie BEAUMONT repose sur une cause réelle et sérieuse ;

' limiter le montant de l'indemnité de licenciement à la somme de 4238,70 euros ;

à titre infiniment subsidiaire,

' limiter le quantum des dommages intérêts au minimum légal ;

en tout état de cause,

' débouter Madame Valérie BEAUMONT de sa demande au titre de la prime d'ancienneté ;

'ordonné le remboursement des sommes versées au titre de l'exécution provisoire de droit, soit 9013,41 euros ;

à titre reconventionnel.

'condamner Madame Valérie BEAUMONT à payer à la société SAB RHODANIENNE la somme de 3500 € sur le fondement de dispositions de l'article 700 du code de procédure civile, ainsi qu'à supporter les entiers dépens.

Par ses dernières conclusions, Madame Valérie BEAUMONT, intimée, demande pour sa part à la Cour d'appel de :

* confirmer le jugement du conseil de prud'hommes du 2 septembre 2014 en ce qu'il a :

'dit et jugé le licenciement sans cause réelle et sérieuse

'condamné la société SAB RHODANIENNE à payer à Madame BEAUMONT les sommes suivantes :

'3785,80 euros au titre de l'indemnité compensatrice de préavis

'378,58 euros au titre des congés payés y afférents

'4238,70 euros au titre de l'indemnité conventionnelle de licenciement

'22 711 € à titre de dommages-intérêts pour licenciement sans cause réelle et sérieuse

'1153,25 euros au titre des rappels de salaires, suite à l'annulation de la mise à pied à titre conservatoire

'115,32 euros au titre des congés payés y afférents ;

'constaté l'exécution d'heures complémentaires du 1er janvier 2013 au 18 avril 2013

'condamné la société SAB RHODANIENNE à payer à Madame BEAUMONT à ce titre la somme de 170,94 euros de rappel de salaire, outre 17,09 € au titre des congés payés y afférents ;

'constaté une ancienneté de Madame BEAUMONT de 10 ans à compter du 1er juillet 2002

'condamné la société SAB RHODANIENNE à payer à Madame BEAUMONT la somme de 453,21 euros à titre de rappel de prime d'ancienneté

'condamné la société SAB RHODANIENNE à payer à Madame BEAUMONT la somme de 1000 € en application de l'article 700 du code de procédure civile

'condamné la société SAB RHODANIENNE aux entiers dépens ;

* infirmier le jugement déferé en ce qu'il a :

'débouté Madame BEAUMONT de sa demande tendant à voir ordonner à la société SAB RHODANIENNE de lui remettre les bulletins de salaire d'avril à juin 2013 rectifié, et ce sous astreintes de 50 € par jour de retard à compter du 5e jour sur la décision à intervenir

'débouté Madame BEAUMONT de sa demande tendant à voir ordonner à la société SAB

RHODANIENNE de lui remettre le certificat de travail rectifié indiquant comme date de début de contrat le 1er juillet 2002, et ce sous afin de 50 € par jour de retard à compter du 5e jour suivant la décision à intervenir

'débouté Madame BEAUMONT de sa demande tendant à voir la juridiction se réserver le droit de liquider ladite astreinte

'débouté Madame BEAUMONT de sa demande indemnité forfaitaire pour travail dissimulé à hauteur de 11 147,22 euros ;

et statuant à nouveau :

* ordonner à la société SAB RHODANIENNE de remettre à Madame BEAUMONT les bulletins de salaire d'avril à juin 2013 rectifié, et ce sous astreinte de 50 € par jour de retard à compter du 5e jour suivant l'arrêt à intervenir ;

* ordonner à la société SAB RHODANIENNE de remettre à Madame BEAUMONT le certificat de travail rectifié indiquant comme date de début du contrat le 1er juillet 2002, et ce sous astreinte de 50 € par jour de retard à compter du 5e jour suivant l'arrêt à intervenir

* dire que la cour se réservera le droit de liquider ladite astreinte ;

* condamner la société SAB RHODANIENNE à payer à Madame BEAUMONT la somme de 11 147,22 euros à titre d'indemnité forfaitaire pour travail dissimulé ;

et y ajoutant,

*condamner la société SAB RHODANIENNE à payer à Madame BEAUMONT une indemnité supplémentaire de 3500 € sur le fondement de l'article 700 en cause d'appel ;

* condamner la société SAB RHODANIENNE aux entiers dépens en cause d'appel.

Conformément aux dispositions de l'article 455 du code de procédure civile, la Cour se réfère, pour un plus ample exposé des moyens et prétentions des parties, à leurs conclusions écrites précitées, qu'elles ont fait viser par le greffier lors de l'audience de plaidoiries et qu'elles ont à cette occasion expressément maintenues et soutenues oralement en indiquant n'avoir rien à y ajouter ou retrancher.

MOTIFS DE LA DÉCISION

1.- sur la validité et le bien fondé du licenciement de madame BEAUMONT :

1.1- sur le licenciement verbal allégué :

La procédure de licenciement pour motif personnel est strictement organisée par les articles L 1232'2 et suivants du code du travail, qui imposent notamment à l'employeur de convoquer le salarié un entretien préalable au licenciement par lettre recommandée AR ou remise en main propre contre décharge au moins 5 jours ouvrables à l'avance, et de n'expédier de la notification du licenciement par lettre recommandée AR qu'au moins 2 jours ouvrables après la date de l'entretien préalable dans un courrier énonçant les motifs du licenciement.

Le fait pour l'employeur de ne pas respecter cette procédure légale, notamment en cas de licenciement verbal, s'analyse en un licenciement sans cause réelle et sérieuse, et est à ce titre sanctionné judiciairement.

En l'espèce, Madame Valérie BEAUMONT soutient avoir été victime le 18 avril 2013 d'un licenciement verbal puisque le directeur général, Monsieur MESSON, lui a ordonné à 9h15 de reprendre ses effets personnels, de lui restituer les clefs de son bureau ainsi que le badge d'accès à l'entreprise, et de quitter immédiatement celle-ci, ce qu'elle a fait. Elle conteste qu'on lui ait notifié verbalement ce matin-là une quelconque mise à pied conservatoire.

La société SAB RHODANIENNE conteste fermement cette version des faits, affirmant au contraire que Monsieur MESSON, dès qu'il a eu connaissance du nouveau refus de Madame BEAUMONT d'effectuer un achat urgent qui bloquait l'atelier, a notifié aussitôt verbalement à cette salariée une mise à pied conservatoire et lui a demandé en conséquence de restituer les clefs de son bureau et son badge d'accès et de quitter immédiatement l'entreprise.

Cette version est confirmée par la lettre recommandée adressée le jour même par la société SAB RHODANIENNE à Madame BEAUMONT la convoquant vue de son licenciement pour faute grave un entretien préalable fixé au vendredi 3 mai 2013 16 heures et lui confirmant expressément sa mise à pied conservatoire *'qui vous a été notifiée verbalement ce jour'*.

Elle est de même confirmée par les attestations de madame Nicole DA COSTA, secrétaire-aide comptable travaillant dans le même bureau que Valérie BEAUMONT, qui expose que *'monsieur MESSON est entré dans le bureau et a annoncé à Valérie GUILLARD (BEAUMONT) une mise à pied conservatoire. il lui a demandé de rendre clés et badge de l'entreprise. Il l'a ensuite accompagnée à la porte de sortie.'*

Cette version des faits tout à fait compatible avec les termes du courrier que Madame BEAUMONT a adressé ce même 18 avril 2013 en recommandé à son employeur, ainsi rédigé :

'Monsieur,

Je reviens sur les événements de ce matin qui se sont déroulés à 9h15 dans mon bureau.

Vous m'avez demandé de vous rendre les clés de mon bureau ainsi que le badge d'accès de quitter immédiatement l'entreprise.

Vous ne m'avez remis aucun document de mise à pied ou de convocation à un entretien disciplinaire au préalable.

Je me suis aussitôt exécutée et je suis rentrée chez moi.

Je vous indique toutefois que je n'ai pas pu pointer ma sortie vers 9h30 car vous avez verrouillé l'accès à mon ordinateur.

Par la présente, j'entends vous aviser de ce que mon départ de l'entreprise ce jour à 9h30 n'est pas constitutif d'un abandon de poste dans la mesure où je suis partie contre mon gré. [...]'

Il y a lieu de noter en premier lieu que la salariée ne fait aucunement état d'une demande de son employeur de reprendre ses effets personnels avant de partir, contrairement à ce qu'elle soutient aujourd'hui dans ses écritures.

D'autre part et surtout elle faisait connaître clairement à son employeur qu'au moment de la rédaction de ce courrier, donc en cours de journée du 18 avril, elle n'avait reçu de sa part aucun document (sous entendu : écrit) de convocation à un entretien disciplinaire ou de mise à pied.

Ainsi, ce courrier laisse nettement penser que ces deux points avaient bien été évoqués oralement par monsieur MESSON le matin même, et donc que la mise à pied lui avait bien été notifiée,

nécessairement à titre conservatoire puisque l'employeur lui annonçait dans le même temps un entretien préalable à son licenciement. Il est évident que si un licenciement verbal était déjà intervenu au moment de la rédaction et de l'envoi de ce courrier par la salariée, celle-ci n'y aurait pas fait référence à une mise à pied à formaliser, qui aurait été par essence sans objet.

Ainsi, en l'absence de preuve contraire rapportée par Madame BEAUMONT, il y a lieu de considérer que cette mise à pied conservatoire a bien été notifiée verbalement à la salariée puis confirmée par écrit et qu'elle est régulière et conforme aux dispositions de l'article L 1332'3 du code du travail.

Madame BEAUMONT n'a donc pas été licenciée verbalement ce jour-là, et ses demandes et arguments tirés de ce prétendu licenciement verbal seront donc rejetés comme mal fondés.

1.2- sur le bien-fondé du licenciement :

Aux termes de l'article L 1232'1 du code du travail, tout licenciement pour motif personnel doit être justifié par une cause réelle et sérieuse, l'article L 1232'6 du même code disposant que lorsque l'employeur décide de licencier un salarié, il lui notifie sa décision par lettre recommandée avec avis de réception comportant l'énoncé du ou des motifs invoqués par l'employeur au soutien de son licenciement, ces motifs fixant ainsi les limites du litige.

En l'espèce, la lettre de licenciement adressé le 7 mai 2013 par la société SAB RHODANIENNE à Madame Valérie BEAUMONT est ainsi motivée :

« Lors de l'entretien qui s'est tenu le vendredi 3 mai 2013 et pour lequel vous étiez assistés de Monsieur François CARTILLIER, vous nous avez fait part de vos explications lesquelles ne nous ont pas permis de modifier notre appréciation de la situation.

En effet, lors de notre entretien du 26 mars 2013, je vous avais expressément demandé de prendre en charge les achats, à compter du mois d'avril, en coordination avec votre responsable.

Malgré cette demande expresse, le 9 avril, vous avez indiqué à votre responsable que vous n'entendiez pas intervenir en lui restituant le dossier qu'elle vous avait confié.

Nous vous avons alors adressé un avertissement, vous notifiant clairement que votre comportement constituait une insubordination et que si vous persistiez, nous serions contraints d'envisager une sanction plus lourde.

Malgré cela vous avez persisté dans votre refus en tentant maladroitement de justifier votre position par courrier en date du 12 avril. Nous vous avons alors répondu point par point sur le fait que cette tâche accessoire rentrait dans votre définition de fonction, qu'elle était parfaitement absorbable dans votre emploi du temps et que vous bénéficiiez de la formation nécessaire pour l'accomplir.

Nous vous avons donc mis en demeure de réaliser les missions qui vous seraient confiées par votre responsable.

Or le jeudi 18 avril, Madame ROSSETTO est venue dans votre bureau pour vous demander de procéder à un achat urgent afin de conserver le prix d'une négociation importante de barrières immatérielles à réaliser le jour même, avec la création des articles et la codification comptable.

Contre toute attente, vous avez une nouvelle fois refusé d'accomplir le travail demandé.

Ce nouveau refus constitue une insubordination manifeste de votre part de nature à nuire au bon fonctionnement du service administratif (3 personnes) de notre société, pour lequel il est important de garantir une certaine polyvalence.

Lors de l'entretien du 3 mai 2013, vous avez maintenu fermement votre opposition à réaliser les achats prétextant uniquement l'impossibilité d'intégrer cette tâche durant votre temps de travail. Nous vous avons alors suggéré d'essayer en précisant que nous accepterions les heures complémentaires si celles-ci étaient nécessaires et justifiées, mais vous êtes restée sur votre position précisant d'ailleurs que vous ne souhaitiez plus réintégrer la Rhodanienne.

Votre comportement est d'autant plus inacceptable que nous avons fait preuve de patience en vous laissant la possibilité de revenir sur votre position.

Toutefois en vous opposant une nouvelle fois, sans raison valable, à votre hiérarchie, vous avez irrémédiablement rompu le lien de confiance nécessaire à la poursuite de notre collaboration.

En conséquence nous sommes contraints de vous notifier par la présente votre licenciement pour faute grave entraînant la perte du droit aux indemnités de préavis de licenciement.

La date d'envoi de cette lettre marquera donc la fin de notre collaboration.

La période pendant laquelle vous avez été mise à pied conservatoire ne vous sera pas rémunérée.»

Madame BEAUMONT ne conteste ni la matérialité de l'ordre qui lui a été donné de prendre en charge les commandes liées aux achats, ni celle de son refus d'exécuter cet ordre.

Elle conteste néanmoins le bien-fondé du licenciement litigieux, faisant valoir que son employeur ne pouvait lui donner un tel ordre de prendre en charge les achats, au motif qu'une telle demande entraînait pour elle une modification unilatérale de son contrat de travail, et plus particulièrement :

'une augmentation de sa durée de travail en l'obligeant à effectuer des heures complémentaires, alors qu'elle était dans le cadre d'un contrat de travail à temps partiel choisi de 32 heures par semaine.

'une modification de sa fonction et de sa qualification, puisqu'ayant été embauchée comme comptable, elle n'avait pas dans sa mission les achats.

Il convient donc de s'interroger en premier lieu sur le point de savoir si la gestion des achats pouvait incomber à Madame BEAUMONT au regard de la définition de son poste.

La société SAB RHODANIENNE verse aux débats en pièce 22 une fiche de définition de fonction concernant le poste de comptable, dûment signé le 1er octobre 2002 par Madame Valérie BEAUMONT, qui contient la description de postes suivantes :

«* *comptabilité fournisseurs :*

'saisie BL (bons de livraison) *fournisseurs et sous-traitants*

'rapprochement factures BL *commande et règlements*'notes de débit

'cotation'*suivi certification ISO*

* *situation comptable mensuelle*

* *comptabilité clients : règlement et relance régulière*

**rapprochement bancaire*'suivi *répartition trésorerie en fonction des budgets*

**déclarations mensuelles et annuelles : TVA*'IS'DEB CEE'DAS honoraires'*CSS*

**divers : standard ' tableaux commerciaux ' tableaux intérim ' secrétariats divers ' archives et mise en historique ' achats courants mensuels ' gestion containers RVI ' inventaires sous-traitants ' suivi stock gaz ' liste non exhaustive ».*

Cette fiche contenait en plus les mentions suivantes :

« Rattachement hiérarchique : le poste est rattaché hiérarchiquement à Madame Véronique ROSSETTO.

Observations : assurer un suivi permanent de la comptabilité' pourra doubler le poste de Madame DA COSTA en cas d'absence ou de surcharge. »

Dans ses écritures, Madame BEAUMONT soutient, non sans se contredire, tout à la fois :

- que cette fonction achats (ou achats élargis', par opposition aux 'achats courants mensuels' qu'elle reconnaît lui incomber) relevait d'un autre service distinct de son service comptabilité et qu'elle n'avait pas les qualifications requises pour effectuer ce travail d'achat, qu'elle n'avait pas été formée pour cela et que ce service achats qui était normalement assumé par Madame DA COSTA (Page 32 de ses conclusions)

- et qu'il s'agissait en l'espèce 'd'effectuer une tache d'exécution sans aucun caractère de complexité que Madame BEAUMONT a pu, à juste titre, juger dévalorisante', précisant même deux paragraphes plus loin : 'il s'agissait ni plus ni moins pour Madame ROSSETTO que de confier Madame BEAUMONT des tâches sans qualification dont elle n'entendait plus se charger' (page 39 de ses conclusions).

Au vu de l'ensemble des pièces versées aux débats, il apparaît en réalité :

'que cette fonction achats était initialement entièrement assumée par Madame ROSSETTO, supérieure hiérarchique de Madame BEAUMONT et de Madame Da Costa,

'que ceci est confirmé par la lecture de l'organigramme hiérarchique dont se prévaut Madame BEAUMONT et qu'elle produit en pièce numéro 4, étant d'ailleurs observé que ce document ne fait pas apparaître les achats dans la sphère de compétence de Madame Nicole DA COSTA, mais uniquement dans celle de Madame ROSSETTO ;

'que Madame BEAUMONT avait, tout comme notamment Madame ROSSETTO et Madame DA COSTA, été récemment formée au printemps 2012, soit un an avant les faits, pendant 6 jours, à l'utilisation nouveau logiciel de GPAO implanté dans l'entreprise, dénommé TOPSOLID ERP.

'que ce logiciel, quoi qu'en dise madame BEAUMONT, contenait bien entre autres un module relatif au traitement des achats, ainsi que cela résulte de la copie d'écran du site Internet TOP SOLID produit en pièce 18 par la salariée elle-même ;

'que les parties sont d'accord pour considérer que cette fonction achats n'incluait pas la négociation des tarifs, si bien qu'aucune formation spécifique d'acheteur' ne lui était nécessaire pour procéder au travail qui lui était ici demandé sur des achats, consistant notamment dans la passation des commandes, leur enregistrement en informatique, la vérification des affectations comptables et la mise en place d'une affectation par service pour gestion analytique des achats, étant observé que toutes ces tâches soient relèvent de son activité de comptable, soit y sont très largement connexes ;

'qu'ainsi le suivi de cette formation et l'absence de complexité des tâches relatives aux achats, revendiquée par Madame BEAUMONT, mettent à néant tout son argumentaire tiré de sa prétendue absence de formation dans cette matière spécifique constituerait le domaine des achats ;

'que les pièces du dossier établissent que dès l'embauche de Madame BEAUMONT, l'employeur avait un souci de développer la polyvalence entre ses agents de service administratif puisque cette salariée était, déjà dans sa fiche de poste, mentionné comme suppléante de Madame Da Costa, ce qui a ensuite été repris, sans aucune modification du contrat de travail, par les documents et organigramme établi au moment de la certification de l'entreprise ;

'que les attestations versées aux débats par l'employeur établissent de façon certaine qu'en réalité c'était Madame BEAUMONT qui assumait, en l'absence de Madame Rossetto, la totalité du travail de cette dernière lié aux achats, notamment pendant ses congés ou en particulier pendant l'arrêt maladie de trois semaines que celle-ci a subi en février 2013.

En l'état de tous ces éléments concordants, la cour considère que le fait pour la société SAB RHODANIENNE d'avoir confié à cette salariée tout ou partie des tâches relatives aux achats précédemment assumées par sa supérieure hiérarchique ne peut être considéré comme une modification unilatérale fautive, par l'employeur, des fonctions de madame BEAUMONT.

Il s'agissait ici clairement pour l'employeur de procéder à un aménagement des tâches confiées à cette salariée dans le cadre d'un exercice légitime de son pouvoir de direction, aménagement conforme à la description du poste de Madame Valérie BEAUMONT, telle qu'elle résulte de la fiche de poste précitée, et notamment de la liste non exhaustive des fonctions diverses pouvait lui être demandées, en particulier en matière de secrétariat.

Valérie BEAUMONT était donc mal fondée à refuser d'accomplir ce travail et donc d'exécuter les instructions claires et réitérées que la direction de la société SAB RHODANIENNE lui avait donné en ce sens.

En second lieu, Valérie BEAUMONT conteste la validité de ce licenciement en ce que le surcroît de tâches qui lui étaient ainsi imposé l'auraient obligé à effectuer des heures complémentaires au-delà de son temps de travail contractuel de 32 heures par semaine, ce qui aurait également constitué de la part de l'employeur une modification unilatérale est donc illégale de son contrat de travail.

En ce sens, elle fait valoir que Monsieur MESSON et Madame ROSSETTO lui ont tous deux expliqué que la prise en charge de ses achats lui prendrait 4 heures par semaine, alors qu'elle était déjà surchargée avec ses tâches antérieures ainsi qu'en attestent ses feuilles de pointage versées aux débats.

Il convient toutefois de rappeler que cette quantification à 1 heure par jour ou 4 heures par semaine était expressément présentée par la hiérarchie de Madame BEAUMONT comme étant le maximum du temps que celle-ci pourrait avoir à consacrer à ce travail sur les achats, étant précisé que l'employée qui lui a succédé dans le poste atteste qu'en réalité ce travail ne lui prend qu'environ 2 heures par semaine au plus.

Par ailleurs et surtout, la simple lecture des relevés des pointages de Madame BEAUMONT pour la période de janvier à avril 2013 permet de constater qu'alors qu'elle a assumé la totalité de la fonction achats pendant l'absence de 3 semaines de Madame Rossetto au mois de février 2013, elle n'a pas plus subi de dépassements d'horaires que durant les périodes où elle assumait pas cette tâche.

Il est ainsi établi, en l'absence de preuve contraire rapportée par Madame BEAUMONT, que celle-ci était parfaitement en mesure d'assumer dans le cadre de son contrat de travail actuel et sans modification d'horaires la prise en charge de cette fonction achats en plus des autres tâches qui lui étaient déjà confiées.

Le grief de tentative de modification de ses horaires de travail contre son gré est donc ici dénué de tout fondement et sera rejeté.

Dans ces conditions, le refus par Valérie BEAUMONT d'exécuter les instructions qui lui ont été légitimement données par son employeur pour l'exécution du travail qui lui était confié, et ce à plusieurs reprises nonobstant les mises en garde émanant de la direction, constitue incontestablement une cause réelle et sérieuse de son licenciement, et une faute grave d'une importance telle qu'elle rendait impossible le maintien de l'intéressée dans l'entreprise même pendant la durée du préavis.

Il convient donc d'infirmier le jugement déferé, de déclarer régulier le licenciement pour faute grave auquel la société SAB RHODANIENNE a procédé et de débouter Madame Valérie BEAUMONT de la totalité de ses demandes au titre de ce licenciement, portant sur :

'la rémunération de sa période de mise à pied conservatoire,

'l'indemnité compensatrice de préavis,

'l'indemnité conventionnelle de licenciement,

'les dommages-intérêts pour licenciement sans cause réelle et sérieuse,

'la remise des bulletins de salaire et documents de fin de contrat rectifiés pour tenir compte de la prétendue absence de cause réelle et sérieuse de licenciement.

3.- Sur les heures complémentaires et le travail dissimulé :

Madame Valérie BEAUMONT sollicite la condamnation de la société SAB RHODANIENNE à lui payer la somme de 170,94 euros à titre de rappel de salaire pour des heures complémentaires non payées effectuées entre le 1er janvier et le 18 avril 2013, outre les congés payés y afférents.

Il résulte effectivement des pièces numéro 22 et 23 de la salariée, fondées sur la liste des pointages du personnel produit par la même période par l'employeur (sa pièce numéro 15) que Madame BEAUMONT a bien travaillé au-delà de ses 32 heures par semaine prévues contractuellement, pendant une durée totale durant cette période de 14 h 03, ces heures complémentaires ne lui ayant pas été réglées.

Pour refuser aujourd'hui de payer ces heures complémentaires à Madame BEAUMONT, la société SAB RHODANIENNE, sans contester leur décompte, fait valoir qu'en réalité cette salariée aurait consacré une partie de son temps de travail à des activités personnelles, et notamment à l'envoi de mails qui n'avaient rien à voir avec le travail.

Il apparaît toutefois que les 12 mails personnels de Madame BEAUMONT retrouvés sur son ordinateur après son départ pour la période allant d'octobre 2012 à mars 2013 ne sauraient suffire à justifier les heures complémentaires ici litigieuses, s'agissant de messages particulièrement courts, voire de simples reroutages à son adresse personnelle de mails reçus sur son adresse professionnelle, ces envois n'ayant manifestement pas dû lui prendre plus de quelques minutes sur l'ensemble de la période considérée. L'argument sera donc écarté comme insuffisamment probant.

En second lieu, la société SAB RHODANIENNE oppose à la salariée le fait que celle-ci ait continué de passer des périodes allant jusqu'à 20 minutes dans l'atelier alors qu'elle avait été déchargée du soin d'aller y chercher les bons de livraison. Madame BEAUMONT conteste toutefois cet argument, faisant valoir qu'elle a toujours continué d'aller chercher les bons de livraison et le courrier dans l'atelier pour les ramener au bureau afin de les traiter.

Si la réalité de ces temps de 20 minutes passés à l'atelier est attestée de façon sibylline par Monsieur William TOULAIN, responsable des expéditions au sein de l'entreprise, force est de constater que l'employeur ne justifie pas du fait que ces temps n'étaient pas consacrés par Madame BEAUMONT à

une des tâches qui lui étaient confiées. L'argument sera donc écarté.

Enfin la société SAB RHODANIENNE explique ces dépassements d'horaire par le fait que Madame BEAUMONT aurait eu pour habitude, après avoir pointé à la fin de sa pause déjeuner, d'aller prendre ensuite un thé ou un café avec une cigarette devant le hall d'entrée de l'entreprise.

L'employeur se prévaut en ce sens de sa pièce numéro 29 qui, en l'absence de la moindre explication claire de la part de l'entreprise, est inexploitable par la cour d'appel. Elle sera donc écartée.

Enfin le témoignage de Madame DA COSTA apparaît sur le point litigieux trop systématique et insuffisamment circonstancié pour pouvoir être ici retenu, en l'absence de tout autre élément probant venant confirmer les allégations de l'employeur .

Il y a donc lieu de confirmer le jugement déféré en ce qu'il a condamné la société SAB RHODANIENNE à payer à la salariée les heures complémentaires lui restant ainsi dues, pour un total de 170,94 euros, outre les congés payés y afférents.

Madame Valérie BEAUMONT sollicite en outre la condamnation de son employeur à lui payer la somme de 11 147,22 euros à titre d'indemnité pour travail dissimulé, en suite de l'absence de déclaration et de rémunération des heures complémentaires ainsi effectuées.

Par application de l'article L8221'5 du code du travail, est réputée travail dissimulé par dissimulation d'emploi salarié le faite notamment pour un employeur de mentionner sur les bulletins de salaire un nombre d'heures de travail inférieur à celui réellement effectué.

Il apparaît toutefois que le caractère intentionnel et fautif de cette dissimulation ne peut se déduire de la seule absence de mention des heures supplémentaires sur les bulletins de paye de la salariée concernée.

En l'espèce, force est de constater que Madame BEAUMONT n'a pu établir la réalité du défaut de paiement de ses heures complémentaires que parce que son employeur a spontanément produit en sa pièce numéro 15 le listing de ses pointages, auquel elle dit elle-même ne pas avoir eu antérieurement accès, ce qui fait présumer la bonne foi de son employeur et l'absence de caractère intentionnel de la non rémunération de ces heures complémentaires.

L'indemnité forfaitaire prévue par l'article L8223'1 du code du travail, réclamée ici par Madame BEAUMONT, ne saurait donc être mise à la charge de la société SAB RHODANIENNE .

4.- Sur la demande de rappel de primes d'ancienneté :

Madame BEAUMONT sollicite ici l'octroi d'un rappel de primes d'ancienneté pour un montant de 453,21 euros affirmant, sans autre précision, justifier avoir une ancienneté de 10 ans depuis le 1er juillet 2012, ce qui signifie apparemment qu'elle estime que les missions d'intérim qu'elle a accomplies au sein de l'entreprise peuvent, pour le calcul de son ancienneté, être prise en compte à compter du 1er juillet 2002.

Ce faisant, elle sollicite sans le dire d'application des dispositions de l'article L 1251'38 du code du travail et de la reprise d'ancienneté 3 mois prévue par ce texte, qui dispose que :

« lorsque l'entreprise utilisatrice embauche, après une mission, un salarié mis à sa disposition par une entreprise de travail temporaire, la durée des missions accomplies au sein de cette entreprise au cours des 3 mois précédents le recrutement est pris en compte pour le calcul de l'ancienneté du salarié.

Cette durée déduite de la période d'essai éventuellement prévu dans le nouveau contrat de travail. »

Il est toutefois constant que les dispositions de cet article impliquent que les fonctions exercées au cours de la mission d'intérim et du contrat de travail ne soient pas différentes.

Or en l'espèce il résulte des explications concordantes des parties à ce sujet que les missions d'intérim accompli dans l'entreprise par Madame BEAUMONT l'ont été en qualité d'aide comptable, tandis qu'elle a été recrutée d'abord en contrat de travail à durée déterminée en qualité de comptable au niveau 2 échelon 3, puis dans le cadre d'un contrat de travail à durée indéterminée avec la même qualification.

C'est donc à juste titre que l'employeur a retenu une ancienneté de Madame BEAUMONT en y intégrant la totalité de la période où elle a travaillé en contrat à durée déterminée mais n'a pas pris en compte dans le calcul de cette ancienneté les missions d'intérim effectuées sous une qualification différente.

Dans un tel contexte, Madame BEAUMONT ne justifie aucunement des prétendues erreurs affectant le calcul de sa prime d'ancienneté et sera donc déboutée de sa demande de rappel de rémunération ce chef.

5.- Sur les demandes accessoires :

Les dépens, suivant le principal, seront supportés par Madame BEAUMONT en ce qui concerne tant la procédure de première instance que celle d'appel.

Vu les données du litige, il ne paraît pas inéquitable de laisser à la charge de chacune des parties les frais de procédure et honoraires non compris dans les dépens qu'elles ont exposés pour la totalité de la présente instance, tant devant le conseil des prud'hommes que devant la cour d'appel. Leurs demandes respectives fondées sur l'article 700 du code de procédure civile seront donc rejetées.

PAR CES MOTIFS

LA COUR,

CONFIRME le jugement déféré en ce qu'il a condamné la société SAB RHODANIENNE à payer à Valérie BEAUMONT les heures complémentaires lui restant dues, pour un total de 170,94 euros, outre la somme de 17,09 € c au titre des congés payés y afférents ;

RAPPELLE que ces sommes portent intérêts au taux légal à compter du 8 juillet 2013, date de réception par l'employeur de la convocation devant le bureau de conciliation ;

DIT que les sommes ainsi allouées supporteront, s'il y a lieu, les cotisations et contributions prévues par le code de la sécurité sociale ;

L'INFIRMANT pour le surplus en toutes ses dispositions et statuant à nouveau,

DIT que le licenciement de Madame Valérie BEAUMONT par la société SAB RHODANIENNE est régulier, n'ayant pas été verbal, et qu'il repose sur une faute grave de la salariée ;

En conséquence, DÉBOUTE Madame BEAUMONT de la totalité de la totalité de ses demandes au titre de ce licenciement, portant sur :

la rémunération de sa période de mise à pied conservatoire,

'l'indemnité compensatrice de préavis,

'l'indemnité conventionnelle de licenciement,

'les dommages-intérêts pour licenciement sans cause réelle et sérieuse,

'la remise sous astreinte des bulletins de salaire et documents de fin de contrat rectifiés pour tenir compte de la prétendue absence de cause réelle et sérieuse de licenciement

DÉBOUTE Madame BEAUMONT de ses demandes en paiement d'une indemnité pour travail dissimulé et d'un rappel de primes d'ancienneté ;

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

CONDAMNE Madame Valérie BEAUMONT aux entiers dépens de première instance et d'appel ;

DÉBOUTE les parties de leurs demandes plus amples ou contraires.

LE GREFFIER, LE PRÉSIDENT,

CHAUVY Lindsey SORNAY Michel