

RÉPUBLIQUE FRANÇAISE
AU NOM DU PEUPLE FRANÇAIS

COUR D'APPEL DE PARIS

Pôle 6 - Chambre 9

ARRÊT DU 06 Mai 2015

(n° , 5 pages)

Numéro d'inscription au répertoire général : **S 12/11800**

Décision déferée à la cour : jugement rendu le 29 juin 2012 par le conseil de prud'hommes de PARIS
- section encadrement - RG n° 11/08277

APPELANTE

Madame Courtney KRAUS

3 avenue de la République

75011 PARIS

née le 9 juillet 1971 à PROVO (UTAH - USA)

comparante en personne, assistée de Me Axelle LAGACHE, avocate au barreau de PARIS,C2092

INTIMEE

SARL ASTROCENTER TV

12 rue de Penthièvre

75008 PARIS

Siret n° 479 519 985 00036

représentée par Me Laure DENERVAUD, avocate au barreau de PARIS, P0013

COMPOSITION DE LA COUR :

En application des dispositions de l'article 945-1 du code de procédure civile, l'affaire a été débattue le 16 mars 2015, en audience publique, les parties ne s'y étant pas opposées, devant Madame Christine ROSTAND, présidente de la chambre, chargée du rapport.

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

Madame Christine ROSTAND, présidente

Monsieur Benoît HOLLEAUX, conseiller

Madame Aline BATOZ, vice présidente placée faisant fonction de conseillère par avenue de la

Républiqueordonnance du Premier Président en date du 02 septembre 2014

Greffier : Madame Marion AUGER, lors des débats

ARRET :

- contradictoire

- prononcé par mise à disposition au greffe de la cour, les parties en ayant été préalablement avisées dans les conditions prévues au deuxième alinéa de l'article 450 du code de procédure civile.

- signé par Madame Christine ROSTAND, présidente et par Madame Marion AUGER, greffière à laquelle la minute de la décision a été remise par le magistrat signataire.

Mme Courtney Kraus a été engagée le 1er février 2006 par la SARL Astrocenter TV en contrat à durée indéterminée à temps partiel pour un horaire de travail de 17 heures par semaine, en qualité de chargée de production de langue américaine, catégorie 2 selon la classification de la convention collective de l'audiovisuel. Son salaire mensuel s'élevait en dernier état à 1 924 €.

Par avenant au contrat de travail du 2 janvier 2008, ses fonctions devenaient celles de chargée de «customer care» et du contenu des sites anglais. A compter du 1er janvier 2008, elle était autorisée à travailler tous les jours en télétravail.

Par courrier du 2 décembre 2010, Mme Kraus était convoquée à un entretien préalable à un éventuel licenciement fixé au 21 décembre puis repoussé au 5 janvier 2011. Elle a été licenciée par courrier en date du 10 janvier 2011 pour motif personnel.

Contestant son licenciement, Mme Kraus a saisi le conseil de prud'hommes de Paris qui, par jugement du 29 juin 2012, l'a déboutée de ses demandes et condamnée aux dépens.

Mme Kraus a régulièrement relevé appel du jugement, et à l'audience du 16 mars 2015, développant oralement ses conclusions visées par le greffier, demande à la cour d'infirmier le jugement et, statuant à nouveau, de condamner la société Astrocenter TV à lui verser les sommes suivantes':

' 1 924 € de dommages et intérêts pour non respect des mentions relatives à l'assistance du salarié dans la lettre de convocation à l'entretien préalable

' 1 924 € de dommages et intérêts pour non respect de la procédure

' 34 632 € à titre d'indemnité pour licenciement sans cause réelle et sérieuse

' 15 392 € à titre de rappel d'heures supplémentaires et 1 539,20 € de congés payés afférents

' 5 000 € pour les heures complémentaires

' 11 544 € à titre d'indemnité pour travail dissimulé

' 3 000 € en application de l'article 700 du code de procédure civile.

La société Astrocenter TV, développant oralement ses conclusions visées par le greffier, demande à la cour de confirmer le jugement, de débouter Mme Kraus de toutes ses demandes et de la condamner à lui verser la somme de 5 000 € de dommages et intérêts pour procédure abusive et celle de 3 000 € en application de l'article 700 du code de procédure civile ainsi qu'aux dépens'; à titre subsidiaire, elle demande à la cour de ramener à de plus justes proportions le montant de ses

demandes.

En application de l'article 455 du code de procédure civile, il est renvoyé aux conclusions des parties pour un plus ample exposé de leurs prétentions et moyens.

MOTIFS

Sur les heures supplémentaires

La durée légale du travail effectif prévue à l'article L.3121-10 du code du travail, soit 35 heures par semaine civile, constitue le seuil de déclenchement des heures supplémentaires payées à un taux majoré dans les conditions de l'article 3121-22 du même code.

Le salarié qui bénéficie d'un contrat à temps partiel peut être amené à accomplir des heures complémentaires. Celles-ci, selon l'article L. 3123-17 du code du travail, ne peuvent avoir pour effet de porter la durée du travail accompli au niveau de la durée légale du travail.

Le contrat de travail à temps partiel de Mme Kraus qui fixe la durée du travail à 17 heures par semaine ne prévoit pas comme l'exige l'article L. 3123-14 4° du code du travail les limites dans lesquelles peuvent être accomplies des heures complémentaires au-delà de la durée du travail ainsi fixée.

En l'espèce, Mme Kraus expose que compte tenu du volume de son travail, elle était amenée à effectuer de nombreuses heures supplémentaires, travaillant au rythme d'un plein temps 'pendant huit mois, d'avril à décembre 2010, ce dont elle avait informé l'employeur, notamment par des courriels datés des 22 juillet, 31 août et 3 septembre 2010 en lui indiquant à l'appui de sa demande d'être assistée par un stagiaire qu'elle devait doubler ses heures contractuelles pour parvenir à achever ses tâches ; que l'employeur avait reconnu avoir conscience de sa charge de travail et s'était engagé à recruter un stagiaire, sa «'(sur)charge'» devant cependant se maintenir jusqu'à la fin août -mi septembre'; que ce projet n'avait cependant pas abouti.

Pour étayer ses dires, outre les messages de l'été 2010, elle produit notamment des courriels adressés à son employeur les week-ends et le soir ainsi que des extraits de son agenda..

La salariée, autorisée à travailler depuis son domicile en Espagne, ne peut invoquer les heures d'envoi matinales ou tardives de ses messages à l'employeur pour invoquer l'accomplissement d'heures supplémentaires. En revanche la description précise des tâches qui lui incombaient dans ses messages datés de l'été 2010 et le contenu des réponses de leur destinataire constituent des éléments de nature à étayer sa demande.

Pour s'opposer à cette demande, l'employeur qui prétend à tort que la demande en paiement d'un rappel de salaire est nouvelle en appel alors que cette demande figure parmi celles déjà formées en première instance et a été examinée par le conseil de prud'hommes, expose que Mme Kraus travaillait depuis l'Espagne et n'était soumise à aucun contrôle de ses horaires'; que son interlocuteur au cours de l'été 2010 n'était qu'un responsable commercial qui n'occupait pas un poste de direction'; qu'aucun fait ne justifiait une soudaine surcharge de travail alors que la société qui venait d'être rachetée en avril 2010 avait perdu des clients et décidé en avril 2010 d'arrêter sa production hebdomadaire à destination des Etats Unis; qu'enfin Mme Kraus reconnaissait elle-même qu'elle était en avance sur son travail dans un e-mail daté du 27 avril 2010.

De cette pièce versée aux débats par Mme Kraus, il ne peut se déduire qu'elle avait de l'avance, alors qu'elle informait l'employeur qui s'interrogeait sur les contenus en langue anglaise que le stock concernant la production dont elle était responsable était disponible jusqu'au début octobre.

Par ailleurs, la société Astrocenter TV ne justifie ni de l'emploi occupé par M. Guirec Corbon à qui Mme Kraus adressait ses messages au cours de l'été 2010 pour l'alerter sur sa surcharge de travail ni qu'elle ait réduit les tâches confiées à Mme Kraus depuis avril 2010.

Au vu des éléments produits de part et d'autre et des explications recueillies, la cour a la conviction que Mme Kraus a bien effectué des heures complémentaires non rémunérées pendant les mois de juillet, août et septembre 2010, travaillant sur cette période à temps plein. L'employeur reste lui devoir ainsi la somme de 5 772 € à titre de rappel de salaire et celle de 577,20 € de congés payés afférents.

Le salarié engagé à temps partiel qui effectue des heures de travail au-delà de la limite légale applicable aux heures complémentaires telle que fixée par l'article L. 3123-17 du code du travail, s'il ne peut prétendre au paiement de ces heures suivant le régime des heures supplémentaires, est fondé à réclamer en sus du paiement de ces heures au taux prévu par son contrat de travail, des dommages et intérêts en réparation du préjudice subi par lui du fait de ce dépassement. Sur ce fondement, il sera alloué à Mme Kraus la somme de 1 000 € à titre de dommages et intérêts.

L'article L.8221-1 du code du travail prohibe le travail totalement ou partiellement dissimulé défini par l'article L.8221-3 du même code relatif à la dissimulation d'activité ou exercé dans les conditions de l'article L.8221-5 du même code relatif à la dissimulation d'emploi salarié.

Aux termes de l'article L.8223-1 du code du travail, le salarié auquel l'employeur a recours dans les conditions de l'article L.8221-3 ou en commettant les faits prévus à l'article L.8221-5 du même code relatifs au travail dissimulé a droit, en cas de rupture de la relation de travail, à une indemnité forfaitaire égale à six mois de salaire.

Toutefois, la dissimulation d'emploi salarié prévue par ces textes n'est caractérisée que s'il est établi que l'employeur a agi de manière intentionnelle. La preuve que la société Astrocenter ait eu l'intention de dissimuler les heures complémentaires effectuées par la salariée n'est en l'occurrence par rapportée et Mme Kraus sera déboutée de la demande formée à ce titre.

Sur le licenciement

Il est reproché à Mme Kraus dans la lettre de licenciement son refus de venir travailler au siège de la société à compter du 1er décembre 2010, alors que la décision de mettre fin à sa situation de télétravail résultant de l'avenant au contrat de travail du 2 janvier 2008 était rendue nécessaire par la réorganisation du département du service client.

Cependant, lorsque les parties sont convenues d'une exécution de tout ou partie de la prestation de travail par le salarié à son domicile, l'employeur ne peut modifier cette organisation contractuelle du travail sans l'accord du salarié.

Le fait de mettre un terme au télétravail et d'exiger de Mme Kraus qu'elle travaille désormais au siège de la société constitue une modification du contrat de travail que la salariée était en droit de refuser. La société Astrocenter TV ne peut en effet soutenir qu'elle ignorait que celle-ci s'était installée en Espagne, l'ancienne directrice administrative et financière de la société attestant que fin 2007, Mme Kraus avait informé l'employeur de son intention d'y déménager et qu'elle-même avait prévenu la nouvelle direction de la société arrivée au printemps 2010 de cette situation.

Elle ne peut non plus prétendre que le retour de Mme Kraus au siège de la société était nécessaire à son bon fonctionnement. Des pièces versées aux débats, il ressort que la salariée a appris à la fin du mois d'octobre 2010 que l'employeur avait l'intention de la licencier en mettant fin à son télétravail ; que cependant l'employeur lui a adressé le 2 novembre 2010, une lettre formelle protestant contre l'intention qui lui était prêtée et justifiant sa volonté de mettre un terme au télétravail par la

réorganisation des contacts téléphoniques assurés par les salariés affectés à cette fonction qui n'a jamais fait partie de celles stipulées au contrat de travail ou de fait exercées par l'appelante.

Le licenciement est donc dépourvu de cause réelle et sérieuse.

Aux termes de l'article L.1235-3 du code du travail, si un licenciement intervient pour une cause qui n'est pas réelle et sérieuse et qu'il n'y a pas réintégration du salarié dans l'entreprise, il est octroyé au salarié à la charge de l'employeur une indemnité qui ne peut être inférieure aux salaires des six derniers mois.

La société Astrocenter TV fait valoir que cette disposition ne lui est pas applicable au motif qu'elle employait moins de 11 salariés à la date du licenciement comme l'établit le registre d'entrée et de sortie du personnel qu'elle a été autorisée à produire au cours du délibéré.

Il apparaît en effet que l'effectif de la société était inférieur à 11 salariés à la date du licenciement.

Aux termes de l'article L.1235-5 du code du travail ne sont pas applicables au licenciement opéré dans une entreprise employant habituellement moins de onze salariés les dispositions relatives à l'absence de cause réelle et sérieuse prévues à l'article L.1235-3 du même code selon lequel il est octroyé au salarié qui n'est pas réintégré une indemnité qui ne peut être inférieure aux salaires des six derniers mois, et, en cas de licenciement abusif, le salarié peut prétendre à une indemnité correspondant au préjudice subi.

Compte tenu notamment de l'effectif de l'entreprise tel qu'il ressort du livre d'entrée et de sortie du personnel, des circonstances de la rupture, du montant de la rémunération versée à Mme Kraus, de son ancienneté, de sa capacité à trouver un nouvel emploi eu égard à sa formation et à son expérience professionnelle et des conséquences du licenciement à son égard, tels qu'elles résultent des pièces et des explications fournies, il y a lieu de lui allouer, en application de l'article L.1235-5 du code du travail, une somme de 12 000 euros à titre d'indemnité pour licenciement abusif.

Mme Kraus sollicite des dommages et intérêts pour non respect de la procédure de licenciement au motif que les mentions relatives à l'assistance du salarié n'ont pas été observées dans la lettre de convocation à l'entretien préalable alors qu'elle était assistée d'un conseiller cet entretien. Cette demande est donc dépourvue de tout fondement.

Elle soutient encore que l'employeur l'a informée dès la fin de l'entretien préalable qu'il procédait au licenciement. Les propos rapportés dans le compte rendu de cet entretien ne peuvent cependant être interprétés comme la notification verbale du licenciement et constituer un vice de procédure. Mme Kraus sera déboutée de la demande de dommages et intérêts faite à ce titre

La société Astrocenter TV sera condamnée aux dépens de première instance et d'appel et versera à Mme Courtney Kraus la somme de 2 500 euros en application de l'article 700 du code de procédure civile.

PAR CES MOTIFS

LA COUR,

INFIRME le jugement en toutes ses dispositions';

Statuant à nouveau et y ajoutant,

CONDAMNE la société Astrocenter TV à verser à Mme Courtney Kraus les sommes suivantes':

' 5 772 € à titre de rappel d'heures complémentaires et 577,20 € de congés payés afférents

' 1 000 € à titre de dommages et intérêts en réparation du préjudice subi du fait du dépassement de la limite légale des heures complémentaires

' 12 000 € à titre de dommages et intérêts pour licenciement abusif

' 2 500 € en application de l'article 700 du code de procédure civile.

DÉBOUTE Mme Kraus de ses autres demandes

CONDAMNE la société Astrocenter TV aux dépens de première instance et d'appel.

LA GREFFIÈRE LA PRÉSIDENTE