

19/06/2015

ARRÊT N°

N° RG : 13/02524

CK/NB

Décision déferée du 19 Mars 2013 - Conseil de Prud'hommes - Formation paritaire de TOULOUSE (F10/01286)

(M. SORIANO)

ASSOCIATION SPORTIVE SPORTING TOULOUSE FUTSAL CLUB

C/

Laurie CADEL

CONFIRMATION PARTIELLE

REPUBLIQUE FRANCAISE

AU NOM DU PEUPLE FRANCAIS

COUR D'APPEL DE TOULOUSE

4eme Chambre Section 1 - Chambre sociale

ARRÊT DU DIX NEUF JUIN DEUX MILLE QUINZE

APPELANT(S)

ASSOCIATION SPORTIVE SPORTING TOULOUSE FUTSAL CLUB représentée par M. Kévin LARRIEU

6 rue André Chamson

Appt 44

31200 TOULOUSE

NON-COMPARANT

INTIME(S)

Madame Laurie CADEL

1bis allées de la Guérinière

31320 VIGOULET AUZIL

représentée par la SELARL ALTIJ, avocats au barreau de TOULOUSE

COMPOSITION DE LA COUR

En application des dispositions de l'article 945.1 du Code de procédure civile, l'affaire a été débattue le 25 Mars 2015, en audience publique, devant Mme C. KHAZNADAR, chargée d'instruire l'affaire, les parties ne s'y étant pas opposées. Ce magistrat a rendu compte des plaidoiries dans le délibéré de la Cour composée de :

F. GRUAS, président

C. KHAZNADAR, conseiller

D. BENON, conseiller

Greffier, lors des débats : H. ANDUZE-ACHER

ARRET :

- REPUTE CONTRADICTOIRE

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

- signé par F. GRUAS, président, et par H. ANDUZE-ACHER, greffier de chambre.

EXPOSE DU LITIGE :

Madame Laurie CADEL a été engagée par l'association sportive sporting Toulouse futsal club (ASSTFC) suivant contrat de travail à durée déterminée, à temps complet, pour la période du 1er octobre 2009 au 31 mars 2010 en qualité de chef de projet chargé de la communication au motif d'un accroissement d'activité.

La relation de travail était soumise à la convention collective nationale « Sport ».

La rémunération de Mme CADEL a été fixée sur la base du SMIC en vigueur, il a été prévu le versement d'une indemnité kilométrique au titre des frais de déplacement et une prime d'intéressement sur la partie sponsoring et mécénat obtenue par son intermédiaire.

Dans le dernier état de la relation de travail, le salaire mensuel brut de Mme CADEL mentionné sur les bulletins de salaire de janvier et février 2010 (hors déductions pour absence) était d'un montant de 1 619,50 €.

Le 9 octobre 2009, pôle emploi a informé l'employeur que l'embauche de Mme CADEL ne pouvait être réalisée dans le cadre d'un contrat d'accompagnement à l'emploi.

Plusieurs avertissements ont été adressés par l'employeur à Mme CADEL les 8 janvier 2010, 13 janvier 2010 et 18 janvier 2010.

Le 18 janvier 2010, Mme CADEL a été mise à pied à titre conservatoire suivant lettre remise en mains propres.

Le 21 janvier 2010, par lettre RAR l'employeur a convoqué Mme CADEL à un entretien préalable fixé au 5 février 2010.

Par lettre RAR du 15 février 2010, l'employeur a prononcé la rupture du contrat de travail de Mme CADEL pour faute grave.

À la suite de la saisine de la salariée, le conseil de prud'hommes de TOULOUSE par jugement du 19 mars 2013 a :

- requalifié le contrat de travail en contrat à durée indéterminée
- dit que le licenciement est sans cause réelle et sérieuse
- condamné l'ASSTFC à payer à Mme CADEL les sommes suivantes :
 - . 8 000 € au titre de dommages et intérêts pour licenciement sans cause réelle et sérieuse
 - . 1 672,82 € au titre de l'indemnité de requalification
 - . 281,77 € au titre de rappel de salaire, outre les congés payés afférents,
 - . 1 079,66 € au titre du préavis, outre les congés payés afférents,
 - . 500 € au titre de l'absence de visite médicale d'embauche
 - . 1 200 € au titre de l'article 700 du code de procédure civile
- ordonné que ces sommes soient soumises aux intérêts légaux
- débouté Mme CADEL du surplus de ses demandes
- relevé d'office son incompetence sur la demande de cession de droit d'auteur de Mme Laurie CADEL et renvoyé les parties devant le tribunal de grande instance de TOULOUSE
- débouté l'ASSTFC de l'intégralité de ses demandes
- condamné la ASSTFC aux dépens
- dit qu'à défaut de règlement spontané des condamnations prononcées par la décision et qu'en cas d'exécution par la voie extrajudiciaire, les sommes retenues par l'huissier instrumentaire en application de l'article 10 du décret du 8 mars 2001, portant modification du décret du 12 décembre 1996, devront être supportées par la société défenderesse.

Par lettre RAR du 18 avril 2013, l'ASSTFC a régulièrement interjeté appel du jugement qui lui a été notifié par lettre RAR du 28 mars 2013.

L'appelante n'a pas conclu.

Par conclusions du 12 novembre 2014, reprises lors de l'audience, auxquelles il est fait expressément référence pour l'exposé détaillé des moyens, **Mme CADEL** a demandé à la cour de :

- confirmer le jugement en ce qu'il a requalifié la relation de travail en contrat à durée déterminée et jugé le licenciement sans cause réelle et sérieuse,

Sur la réalité de la relation de travail entre Mme CADEL et l'ASSTFC :

- dire que la relation salariale de groupe I de Mme CADEL est erronée
- dire que Mme CADEL relevait de la classification groupe 5
- dire que l'ASSTFC a mis fin au remboursement des indemnités kilométriques de manière injustifiée et sans aucun fondement

En conséquence,

- procéder à la requalification du contrat à durée déterminée en contrat de travail à durée indéterminée
- condamner l'ASSTFC à payer
 - . 1 672,82 € à titre d'indemnité de requalification
 - . 3 217,77 € à titre de rappel de salaires, outre les congés payés afférents
 - . 410,08 € à titre de remboursement de ses indemnités kilométriques
- débouter l'ASSTFC de sa demande reconventionnelle tendant au remboursement de frais de déplacement estimés indûment perçus

Sur la réalité de la dégradation de la relation de travail :

- constater la dégradation des conditions de travail
- constater l'absence de visite médicale d'embauche
- dire que l'ASSTFC a manqué à son obligation de sécurité de résultat

En conséquence,

- condamner l'ASSTFC à payer :
 - . 5 643,84 € à titre de dommages et intérêts pour violation de l'obligation de prévention pesant sur l'employeur en matière de harcèlement moral
 - . 5 643,84 € en réparation des agissements de harcèlement moral dont elle a été victime et de l'inertie de son employeur
 - . 1 881 € à titre de dommages et intérêts en réparation du préjudice subi en raison de l'absence de visite médicale d'embauche

Sur le licenciement sans cause réelle et sérieuse :

- dire que l'ASSTFC a fait usage à plusieurs reprises de pouvoir disciplinaire pour sanctionner des faits identiques
- dire que le licenciement est sans cause réelle et sérieuse

En conséquence,

Condamner l'ASSTFC à payer :

. 11 287,69 € à titre de dommages et intérêts pour licenciement sans cause réelle et sérieuse

. 1 672,82 € à titre d'indemnité de préavis, outre les congés payés afférents

. 2 000 € au titre de l'article 700 du code de procédure civile.

Suivant arrêt du 30 janvier 2015, la cour a ordonné la réouverture des débats aux fins de notification des demandes formées en appel par

Mme CADEL à l'encontre de l'ASSTFC et a renvoyé l'affaire au 25 mars 2015.

Mme CADEL a justifié de la signification par huissier en date du 26 février 2015 à l'ASSTFC de ses écritures et pièces, ainsi que de l'arrêt du 30 janvier 2015.

Lors de l'audience du 25 mars 2015, l'ASSTFC n'a pas comparu et Mme CADEL a maintenu oralement ses demandes.

SUR CE :

Sur la requalification du contrat de travail à durée déterminée :

L'article L.1242-2 du code du travail dispose que, sous réserve des contrats spéciaux prévus à l'article L.1242-3, un contrat de travail à durée déterminée ne peut être conclu que pour l'exécution d'une tâche précise et temporaire et seulement dans les cinq cas qu'il énumère, parmi lesquels figure l'accroissement temporaire de l'activité de l'entreprise.

Selon l'article L.1245-1 du code du travail, est réputé à durée indéterminée tout contrat conclu en méconnaissance des dispositions de l'article

L.1242-2.

Mme CADEL a été embauchée, par l'ASSTFC, en qualité de chef de projet chargée de la communication, par contrat de travail à durée déterminée de 6 mois au motif d'un accroissement temporaire de l'activité de l'association.

Il résulte des pièces produites par Mme CADEL que les tâches réalisées au sein de l'association relevaient du fonctionnement régulier de l'association (gestion et mise à jour du site internet, mise à jour de la newsletter hebdomadaire, gestion du calendrier de la saison par équipe, notamment).

L'employeur pour sa part, défailant en appel, ne démontre pas que le motif d'accroissement temporaire de l'activité de l'association était justifié.

Le jugement sera donc confirmé en ce qu'il a requalifié le CDD en CDI et en ce qu'il a accordé à Mme CADEL une indemnité de requalification d'un montant de 1 672,82 €.

Sur la classification conventionnelle :

Il est rappelé que l'ASSTFC n'avait qu'un seul salarié en la personne de Mme CADEL.

Mme CADEL revendique la classification de son emploi dans le groupe 5, alors que les premiers juges ont retenu le groupe 4.

Au regard du poste confié contractuellement à Mme CADEL de chef de projet communication, les classifications résultant de la convention nationale du sport groupes 1 et 2, lesquelles ne comportent aucune autonomie, ne sont pas applicables à l'emploi de cette salariée.

Le groupe 3 concerne :

' L'exécution d'un ensemble de tâches ou d'une fonction comportant une responsabilité technique ou un savoir-faire technique spécialisé

' Autonomie : sous le contrôle d'un responsable, le salarié effectue des tâches complexes avec l'initiative des conditions d'exécution. Le contrôle s'opère par un responsable au terme d'un délai prescrit.

' Responsabilités : le salarié n'exerce pas d'encadrement hiérarchique. Le salarié peut exercer un rôle de conseil et/ou de coordination d'autres salariés mais ne peut en aucun cas assurer le contrôle.

' Technicité : le salarié peut être chargé d'exécuter un programme défini et/ou un budget prescrit dans le cadre d'une opération.

Le groupe 4 concerne :

' La prise en charge d'une mission, d'un ensemble de tâches ou d'une fonction par délégation requérant une conception des moyens.

' Autonomie : le salarié peut planifier l'activité d'une équipe de travail (salariée ou non) et contrôler l'exécution d'un programme d'activité. Il a une responsabilité limitée à l'exécution d'un budget prescrit et d'un programme défini.

' Technicité : sa maîtrise technique lui permet de concevoir les moyens et les modalités de leur mise en 'uvre.

Le groupe 5 est la classification de technicien qui précède immédiatement la première classification de cadre en groupe 6 et concerne :

' Responsabilités : l'emploi peut impliquer la responsabilité d'un service ou d'une mission ou la gestion d'un équipement. Le salarié peut avoir en responsabilité la gestion du budget global d'un service ou d'un équipement. Il peut bénéficier d'une délégation limitée de responsabilité pour l'embauche de personnels.

' Technicité : la maîtrise technique permet au salarié de concevoir des projets et d'évaluer les résultats de sa mission à partir d'outils existants.

Compte tenu des justificatifs produits par Mme CADEL (fiches détaillées de mission et lettre d'avertissement du 18 janvier 2010), il apparaît que l'emploi qu'elle a occupé à l'ASSTFC comportait une certaine marge d'autonomie. Toutefois, les échanges de mails produits établissent que la responsabilité du projet était limitée par le contrôle exercé par le président de l'association auquel elle devait rendre compte régulièrement et que son emploi comportait une maîtrise technique dans la conception des moyens et de la mise en 'uvre de la communication de l'association.

Cet emploi correspond donc à la classification groupe 4 et non à la classification groupe 5 revendiquée.

Le jugement sera donc confirmé en ce qu'il a retenu la classification du groupe 4.

S'agissant du rappel de salaire sollicité, il y a lieu de retenir que le minimum conventionnel du groupe 4 était, en vertu des avenants salaires des 8 mars 2007 et 24 novembre 2008, d'un montant mensuel brut de

1 601,56 € d'octobre 2009 à décembre 2009 et de 1 617,58 € à compter du 1er janvier 2010.

Or, le salaire de base de Mme CADEL était de 1 337,73 € d'octobre à décembre 2009. Toutefois, elle a en outre perçu en décembre 2009 un rappel de salaire pour les mois d'octobre et novembre 2009 d'un montant de 563,54 € et un rappel de salaire en janvier 2010 de 197,24 €, nécessairement pour le mois précédent.

Ainsi, Mme CADEL a perçu 1 619,50 € bruts en octobre et novembre 2009, soit un montant supérieur au minimum conventionnel et 1 534,97 € en décembre 2009, montant inférieur.

Il y a donc lieu à rappel de salaire uniquement en décembre 2009 à hauteur de la somme de 75,53 € (1 619,50-1 543,97).

Mme CADEL a perçu un salaire brut de base de 1 619,50 € à compter de janvier 2010. Il n'y a pas lieu à rappel de ce chef.

Le jugement sera donc réformé sur le quantum des sommes allouées au titre du rappel de salaire.

Sur la demande formée au titre de remboursement de frais de déplacement :

La demande de Mme CADEL formée à ce titre concerne les frais exposés lors du déplacement domicile-lieu de travail, c'est-à-dire des frais de transports personnels.

La prise en charge des frais de transports personnels, hors transports en commun, est une possibilité et non une obligation systématique de l'employeur. Le remboursement des frais de transport personnels est régi, à défaut de dispositions contractuelles, par les dispositions des articles L3261-3 et L3261-4 du code du travail.

En l'espèce, il n'est pas établi l'existence d'une décision unilatérale de l'employeur de prise en charge des frais de transport personnel.

Mme CADEL invoque à l'appui de sa demande l'existence d'un avantage contractuel résultant de l'article 9 du contrat de travail, lequel a prévu une indemnité kilométrique (calculée selon le barème fiscal en vigueur) prenant en compte ses frais de déplacements. Toutefois, cet article ne prévoit pas l'indemnisation de frais de transport personnels.

Mme CADEL établit que l'employeur a pris en charge le paiement d'indemnités kilométriques en octobre et novembre 2009. Toutefois les remboursements opérés ne mentionnent pas qu'il s'agit de frais de transport personnels et la régularité de ces remboursements a été contestée par l'employeur pendant l'exécution du contrat, ce qui a précisément donné lieu à un avertissement adressé à la salariée.

En conséquence, les premiers ont justement rejeté cette demande.

Sur la demande au titre du harcèlement moral :

Aucun salarié ne doit subir les agissements répétés de harcèlement moral qui ont pour objet ou pour effet une dégradation de ses conditions de travail susceptible de porter atteinte à ses droits et à sa dignité, d'altérer sa santé physique ou mentale ou de compromettre son avenir professionnel.

Lorsque survient un litige relatif au harcèlement moral, le salarié établit des faits qui permettent de présumer l'existence d'un harcèlement.

Au vu de ces éléments, il incombe à la partie défenderesse de prouver que ces agissements ne sont pas constitutifs d'un tel harcèlement et que sa décision est justifiée par des éléments objectifs étrangers à tout harcèlement. Le juge forme sa conviction après avoir ordonné, en cas de besoin, toutes les mesures d'instruction qu'il estime utiles.

Mme CADEL invoque à l'appui du harcèlement moral des agissements de l'employeur commis en novembre et décembre 2009, à une période où celui-ci savait que le contrat de travail ne pourrait être financé en contrat aidé et a tenté de se séparer de la salariée par tous moyens :

- des remontrances perpétuelles
- la suppression des outils de travail
- l'obligation de se garer à l'extérieur de la résidence où se trouvait son bureau
- le changement unilatéral de ses horaires, par voie d'affichage, dans des conditions excluant la bonne foi, compte tenu de la connaissance par l'employeur des obligations extra-professionnelles de la salariée
- la suppression de la machine à café dans son bureau
- l'obligation d'utiliser le chauffage du bureau de façon très modérée
- des demandes de justification d'absence pour 30 minutes, au demeurant parfaitement justifiées
- la décision de lui infliger un avertissement pour avoir témoigné de faits constitutifs de harcèlement moral
- la décision de prendre trois sanctions disciplinaires à son encontre en dix jours à peine.

Mme CADEL établit par les nombreux mails émanant du président de l'association entre novembre 2009 et décembre 2009 que l'employeur lui a adressé des directives écrites comportant de nombreux reproches, y compris à des horaires nocturnes, que certaines demandes avaient un caractère vexatoire et humiliant, notamment la demande d'exécuter son travail avec cahier et stylo en l'absence d'ordinateur, le remplacement de son siège de travail, la suppression de l'horaire de travail aménagé.

De plus, il est justifié de trois sanctions disciplinaires successives notifiées à Mme CADEL dans un délai de 10 jours, entre le 8 janvier 2010 et le 18 janvier 2010. L'une de ces sanctions fait grief à la salariée de dénoncer le harcèlement moral à l'encontre du président de l'association.

Mme CADEL invoque la dégradation de ses conditions de travail et des répercussions importantes sur son état de santé tant physique que moral.

Les justificatifs produits par la salariée établissent de façon certaine la dégradation de ses conditions de travail et les atteintes à sa dignité.

Le vécu de la salariée de ces atteintes est relaté par deux attestations de proches lesquels reprennent les confidences de Mme CADEL.

Toutefois aucun document médical n'est produit permettant d'objectiver l'atteinte invoquée à son état de santé.

Les éléments produits par Mme CADEL établissent l'existence d'agissements de l'employeur laissant supposer l'existence d'un harcèlement moral.

L'employeur, non comparant en appel, ne justifie d'aucun élément permettant d'objectiver les mails tardifs, les directives vexatoires et humiliantes, les suppressions de matériel et la modification des horaires de travail, notamment.

Il y a donc lieu de retenir que le harcèlement moral est constitué et que l'employeur a été défaillant dans son obligation de prévention du harcèlement moral.

Compte tenu de sa durée et de ses conséquences, la réparation du préjudice résultant du harcèlement moral et de la violation par l'employeur de l'obligation de prévention du harcèlement sera fixée à la somme de 3 000 €.

Le jugement sera donc réformé de ce chef.

Sur la demande au titre du défaut de visite médicale d'embauche :

Mme CADEL fait valoir qu'elle n'a pas fait l'objet d'une visite médicale d'embauche, ce qui n'a pas été contesté par l'employeur en première instance.

Il y a donc eu un manquement de l'employeur à ses obligations résultant de l'article R4624-10 du code du travail.

Ce manquement à l'obligation de sécurité de résultat cause nécessairement un préjudice à Mme CADEL, et ce d'autant que la décision de faire procéder à la visite médicale aurait pu faire prendre conscience à l'employeur de ses obligations générales en matière de santé de la salariée. La réparation du préjudice subi sera fixée à la somme de 1 000 €.

Sur la rupture du contrat de travail :

La faute grave résulte d'un fait ou d'un ensemble de faits imputables au salarié qui constitue une violation des obligations résultant du contrat de travail ou des relations de travail d'une importance telle qu'elle rend immédiatement impossible le maintien du salarié dans l'entreprise.

Il appartient à l'employeur qui entend se prévaloir de la faute grave de l'autre partie d'en apporter seul la preuve.

La lettre de l'employeur du 15 février 2010 portant notification de la rupture du contrat de travail pour faute grave, laquelle fixe les limites du litige, retient comme griefs à l'appui direct de la rupture du contrat de travail de Mme CADEL :

- les trois avertissements des 7 janvier 2010, 12 janvier 2010 et 8 janvier 2010

- l'envoi de l'avenant au contrat de travail adressé au domicile de la salariée le 8 janvier 2010 et qui a été retourné par les services postaux avec le motif non réclamé.

La rupture du contrat laquelle constitue une nouvelle sanction ne peut s'ajouter aux sanctions déjà prononcées antérieurement.

En réalité, seul le dernier fait daté du 8 janvier 2010 relatif à l'absence de retrait du courrier n'a pas été sanctionné antérieurement.

Toutefois, l'envoi d'un avenant par l'employeur au salarié non retiré à la poste par celui-ci ne peut en

aucun cas constituer une cause réelle et sérieuse, encore moins une faute grave justifiant la rupture du contrat de travail.

La rupture du contrat de travail par l'employeur, lequel a été requalifié en contrat à durée indéterminée, a donc été justement qualifiée par les premiers juges de licenciement sans cause réelle et sérieuse.

Mme CADEL avait quatre mois d'ancienneté au moment de la rupture, les premiers juges ont justement fixé le préavis à une durée de 20 jours et le montant retenu au titre du préavis, outre les congés payés, sera donc confirmé.

S'agissant du préjudice subi résultant du licenciement sans cause réelle et sérieuse, il y a lieu de retenir que Mme. CADEL a subi une mesure de mise à pied injustifiée mais également qu'elle ne produit aucun justificatif sur sa situation postérieure à la rupture du contrat de travail. Le préjudice subi sera donc indemnisé par l'allocation de la somme de 5 000 €.

Sur les autres demandes :

L'employeur succombe à l'instance et doit en conséquence supporter les dépens et indemniser Mme CADEL de ses frais non compris dans les dépens, lesquels seront fixés à la somme de 1 500 €.

PAR CES MOTIFS,

La Cour,

Confirme le jugement du conseil de prud'hommes de TOULOUSE en date du 19 mars 2013, sauf sur le rejet de la demande au titre du harcèlement moral et le montant des dommages et intérêts pour licenciement sans cause réelle, pour défaut de visite médicale d'embauche et le montant du rappel de salaire,

Statuant à nouveau et ajoutant,

Condamne l'association sportive sporting Toulouse Futsal Club à payer à Mme Laurie CADEL :

- 3 000 € à titre de dommages et intérêts pour harcèlement moral et violation de l'obligation de prévention de harcèlement moral,
- 1 000 € au titre du défaut de la visite médicale d'embauche,
- 75,53 € au titre du rappel de salaire, outre 7,55 € au titre des congés payés afférents,
- 5 000 € au titre de dommages et intérêts pour licenciement sans cause réelle et sérieuse,
- 1 500 € au titre de l'article 700 du code de procédure civile pour les frais d'appel non couverts par les dépens

Condamne l'association sportive sporting Toulouse Futsal Club aux dépens d'appel.

Le présent arrêt a été signé par F. GRUAS, Président et par H. ANDUZE-ACHER, Greffier.

Le Greffier, Le Président,

H. ANDUZE-ACHER F. GRUAS

