

Cour d'appel de Paris, 10 avril 2025, 22/06645

Synthèse

Juridiction : Cour d'appel de Paris

Numéro de déclaration d'appel : 22/06645

Dispositif : Infirme partiellement, réforme ou modifie certaines dispositions de la décision déférée

Référence abrégée : CA Paris, 6-9, 10 avr. 2025, n° 22/06645

Nature : Arrêt

Décision précédente : Conseil de Prud'hommes de Paris, 10 juin 2022

Lien Judilibre : <https://www.courdecassation.fr/decision/67f8a5ccec820a3a2a05e846>

Chronologie de l'affaire

Cour d'appel de Paris
10 avril 2025

Conseil de Prud'hommes de Paris
10 juin 2022

Texte intégral

Copies exécutoires REPUBLIQUE FRANCAISE

délivrées le : AU NOM DU PEUPLE FRANCAIS

COUR D'APPEL DE PARIS

Pôle 6 - Chambre 9

ARRET DU 10 AVRIL 2025

(n° , 1 pages)

Numéro d'inscription au répertoire général : N° RG 22/06645 - N° Portalis 35L7-V-B7G-CGB75

Décision déférée à la Cour : Jugement du 10 Juin 2022 -Conseil de Prud'hommes - Formation de départage de PARIS - RG n° F16/09142

APPELANTE

Madame [D] [I]

[Adresse 4]

[Localité 2]

Représentée par Me Michèle BAUER, avocat au barreau de BORDEAUX, toque : 626

INTIMEE

S.A. MILLEIS BANQUE

[Adresse 1]

[Localité 3]

Représentée par Me Djamel SEOUDI, avocat au barreau de PARIS, toque : B0810

COMPOSITION DE LA COUR :

En application des dispositions des articles 805 et 907 du code de procédure civile, l'affaire a été débattue le 18 Février 2025, en audience publique, les avocats ne s'y étant pas opposés, devant Monsieur Stéphane MEYER, président de chambre chargé du rapport.

Ce magistrat a rendu compte des plaidoiries dans le délibéré de la Cour, entendu en son rapport, composée de :

Monsieur Stéphane MEYER, président de chambre

Monsieur Fabrice MORILLO, conseiller

Madame Nelly CHRETIENNOT, conseillère

Greffier, lors des débats : Madame Marika WOHLSCHIES

ARRET :

- contradictoire,

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

- signé par Monsieur Stéphane MEYER, président de chambre et par Madame Marika WOHLSCHIES, greffier à laquelle la minute de la décision a été remise par le magistrat signataire.

EXPOSÉ DU LITIGE

Madame [D] [I] a été engagée par la société Milleis Banque, pour une durée indéterminée à compter du 26 janvier 2009, en qualité de conseiller financier. Elle relevait en dernier lieu le statut de cadre.

La relation de travail est régie par la convention collective de la Banque.

Le 28 juillet 2016, Madame [I] a saisi le conseil de prud'hommes de Paris et formé des demandes afférentes à l'exécution de son contrat de travail. La société Milleis Banque a soulevé la prescription de ses demandes. L'affaire a fait l'objet de plusieurs renvois.

En cours de procédure, son licenciement lui a été notifié le 17 juillet 2019 pour motif économique.

Par jugement du 10 juin 2022, le conseil de prud'hommes de Paris, statuant en formation de départage, après avoir estimé que la convention de forfait en jours était nulle et inopposable à Madame [I], l'a déclaré recevable en ses demandes mais l'en a déboutée, et a condamné la société Milleis Banque aux dépens.

Madame [I] a interjeté appel de ce jugement par déclaration du 2 juillet 2022, en visant expressément les dispositions critiquées.

Aux termes de ses dernières conclusions transmises par voie électronique le 17 janvier 2025, Madame [I] demande la confirmation du jugement en ce qu'il a estimé que la convention de forfait en jours était nulle et lui était inopposable et a déclaré recevable sa demande, son infirmation en ce qu'il l'a déboutée de ses demandes et la condamnation de la société Milleis Banque à lui payer les sommes suivantes :

- à titre d'heures supplémentaires : 81 399,53 ' ;
- congés payés sur heures supplémentaires : 8 139,95 ' ;
- indemnité pour travail dissimulé : 82 148 ' ;
- dommages et intérêts pour manquement à l'obligation de sécurité : 15 000 ' ;
- dommages et intérêts pour exécution déloyale du contrat de travail : 50 000 ' ;
- indemnité pour frais de procédure : 13 958,13 ' ;
- les dépens dont les frais du cabinet d'expertise-comptable de : 693 ' ;
- les intérêts au taux légal avec capitalisation ;

- Madame [I] demande également que soit ordonnée la remise de bulletins de salaire conformes, sous astreinte de 150 euros par jour de retard.

Au soutien de ses demandes et en réplique à l'argumentation adverse, Madame [I] expose que :

- ses bulletins de paie mentionnaient qu'elle était soumise à une convention de forfait, alors qu'elle n'avait jamais signé une telle convention ; de plus, la société n'a jamais contrôlé sa charge de travail ;
- elle a réalisé des heures supplémentaires non rémunérées et produit un décompte clair et précis ;
- c'est à juste titre que le conseil de prud'hommes a jugé que ses demandes n'étaient pas prescrites ;
- l'employeur s'est rendu coupable de travail dissimulé ;
- elle a été victime d'une surcharge de travail alors que la direction avait été alertée à de multiples reprises de la situation ;
- la société Milleis Banque a exécuté son contrat de travail de façon déloyale, notamment en la faisant travailler illégalement au titre de ses heures supplémentaires et ceci depuis de nombreuses années.

Aux termes de ses dernières conclusions transmises par voie électronique le 4 février 2025, la société Milleis Banque demande la confirmation du jugement, sauf en ce qu'il a jugé que le système de forfait-jours mis en place était nul et inopposable à Madame [I], en ce qu'il a déclaré non prescrites les demandes de cette dernière et en ce qu'il l'a condamnée aux dépens. Elle demande la condamnation de Madame [I] à lui verser une indemnité pour frais de procédure de 5 000 €. Elle fait valoir que :

- la convention de forfait en jours est valable car elle avait fait l'objet d'un accord d'entreprise et est opposable à Madame [I], qui, en sa qualité de cadre, effectuait ses missions avec une large autonomie. Madame [I] n'avait jamais contesté l'existence de cette convention ; elle a respecté ses obligations relatives au suivi du temps de travail ;
- la demande de rappel de salaire pour heures supplémentaires relative à la période de 2013 au 24 avril 2016 est prescrite ;
- Madame [I] était libre d'organiser son emploi du temps et n'a pas formulé de réclamations relatives à des heures supplémentaires pendant l'exécution de son contrat de travail ; aucune tâche ni circonstance n'explique la réalisation de ces heures et elle ne démontre pas qu'elles auraient été effectuées à la demande ou avec l'accord de la société ; le décompte produit par Madame [I] est imprécis et incohérent ;
- la demande d'indemnité pour travail dissimulé n'est pas justifiée ;

- elle avait mis en 'uvre de multiples mesures afin de prévenir les risques psycho-sociaux et Madame [I] ne justifie d'aucune difficulté de santé liée à son travail ;
- la demande relative à une exécution déloyale du contrat de travail n'est pas fondée.

L'ordonnance de clôture a été prononcée le 12 février 2025.

Pour un plus ample exposé des faits, de la procédure et des prétentions des parties, la cour se réfère à leurs dernières conclusions.

* * *

MOTIFS DE LA DECISION

Sur la prescription

Aux termes de l'article L.3245-1 du code du travail, l'action en paiement ou en répétition du salaire se prescrit par trois ans à compter du jour où celui qui l'exerce a connu ou aurait dû connaître les faits lui permettant de l'exercer. La demande peut porter sur les sommes dues au titre des trois dernières années à compter de ce jour ou, lorsque le contrat de travail est rompu, sur les sommes dues au titre des trois années précédant la rupture du contrat.

En l'espèce, par requête reçue le 28 juillet 2016, Madame [I] a saisi le conseil de prud'hommes d'une demande de rappel de salaire de 50 000 euros, "sauf à parfaire".

La société Milleis Banque soutient que ce n'est que par conclusions transmises le 25 avril 2019 que Madame [I] a formé une demande de rappel de salaires pour heures supplémentaires et en déduit qu'elle ne pouvait former de demande à ce titre au-delà du 25 avril 2016.

Cependant, c'est par des motifs justifiés en droit et exacts en fait, qu'il convient d'adopter, que le conseil de prud'hommes, suivant sur ce point Madame [I], a estimé que, dans la mesure où elle n'avait formulé aucune autre demande de rappel de salaire depuis l'introduction de l'instance, il convient de considérer que sa demande du 28 juillet 2016 portait sur les heures supplémentaires de sorte que ses demandes relatives aux heures supplémentaires pour la période comprise entre l'année 2015 et l'année 2017 sont recevables.

Sur l'existence d'une convention de forfait

Aux termes de l'article L.3121-40 du code du travail, issu de la loi du 20 août 2008, la conclusion d'une convention individuelle de forfait requiert l'accord du salarié. La convention est établie par écrit.

Aux termes de L.3121-55 du même code, issu de la loi du 8 août 2016, la forfaitisation de la durée du travail doit faire l'objet de l'accord du salarié et d'une convention individuelle de forfait établie par écrit.

En l'espèce, Madame [I] soutient qu'elle n'a jamais signé de convention individuelle de forfait.

La société Milleis Banque objecte que, même si elle n'a pu retrouver l'avenant correspondant, un accord d'entreprise permettait la conclusion de conventions de forfait, qu'il était fait mention de l'existence d'un forfait sur les bulletins de paie de Madame [I], qu'elle n'en a jamais contesté l'existence et qu'elle a bénéficié d'un suivi de son temps de travail.

Cependant, à défaut de convention écrite produite par les parties, Madame [I] n'était pas soumise à une convention de forfait, laquelle n'est ni nulle, ni ne lui est inopposable mais est tout simplement inexistante, ce dont il résulte que Madame [I] était soumise aux règles relatives à la durée légale du travail.

Sur la demande de rappel de salaires pour heures supplémentaires

Aux termes de l'article L.3171-4 du même code, 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.

Il appartient donc au salarié de présenter, au préalable, 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.

Il résulte des dispositions des articles 3, 5 et 6 de la directive 2003/88/CE du Parlement européen et du Conseil, du 4 novembre 2003, lus à la lumière de l'article 31, paragraphe 2, de la charte des droits fondamentaux de l'Union européenne, ainsi que de l'article 4, paragraphe 1, de l'article 11, paragraphe 3, et de l'article 16, paragraphe 3, de la directive 89/391/CEE du Conseil, du 12 juin 1989, qu'il incombe à l'employeur, l'obligation de mettre en place un système objectif, fiable et accessible permettant de mesurer la durée du temps de travail journalier effectué par chaque travailleur.

En l'espèce, au soutien de sa demande, Madame [I] produit un tableau des heures de travail qu'elle allègue avoir effectuées chaque semaine entre décembre 2015 et décembre 2017, précisant, pour chaque semaine, les tâches ayant entraîné des dépassements d'horaires.

Elle produit également de nombreuses attestations d'anciens collègues et clients, faisant état de larges dépassements de la durée légale du travail, de longues journées de travail.

Parmi ces attestations, il convient de relever celle de Messieurs [R] et [H], ses anciens responsables hiérarchiques, qui précisent qu'afin d'atteindre ses objectifs, elle dépassait "très largement" les 35 heures hebdomadaires, ainsi que celle de son ancien binôme, Monsieur [Y], qui déclare qu'elle travaillait de 8 h 30 à 20 h.

Ces éléments sont suffisamment précis pour permettre à l'employeur de les contester utilement.

A cet égard, la société Milleis Banque fait valoir que Madame [I] n'a jamais formulé la moindre demande relative à des heures supplémentaires.

Cependant, aux termes de l'article L.3243-3 du code du travail, l'acceptation sans protestation ni réserve d'un bulletin de paie par le travailleur ne peut valoir de sa part renonciation au paiement de tout ou partie du salaire et des indemnités ou accessoires de salaire qui lui sont dus en application de la loi, du règlement, d'une convention ou d'un accord collectif de travail ou d'un contrat.

La société fait également valoir que Madame [I] n'établit pas que les heures supplémentaires alléguées auraient été réalisées à la demande ou avec l'accord de sa hiérarchie.

Cependant, le salarié peut prétendre au paiement des heures supplémentaires accomplies, soit avec l'accord de l'employeur, soit s'il est établi que la réalisation de telles heures a été rendue nécessaire par les tâches qui lui ont été confiées. Or, en l'espèce, il résulte des attestations décrites plus haut que deux responsables hiérarchiques de Madame [I] ont témoigné du fait que les heures supplémentaires qu'elle réalisait répondaient à ces critères.

La société Milleis Banque soutient également que Madame [I] ne s'est jamais trouvée soumise à un contrôle hiérarchique prégnant et demeurerait parfaitement libre d'organiser son emploi du temps et produit en ces sens une attestation de Monsieur [K], directeur régional.

La société Milleis Banque fait également valoir que le décompte produit par Madame [I] est différent de celui qu'elle avait précédemment communiqué, qu'il ne mentionne pas de temps de pause, notamment de déjeuner.

Cependant, ces objections ne permettent pas de justifier les horaires effectivement réalisés par la salariée, ce dont il résulte que la demande de rappel de salaires pour heures supplémentaires est fondée en son principe, contrairement à ce qu'a estimé le conseil de prud'hommes.

La société Milleis Banque reproche enfin à Madame [I] d'inclure des temps de trajet dans son décompte d'heures supplémentaires.

En définitive, afin de tenir compte des temps de pause et des périodes de moindre activité, la cour estime à 50 000 euros le montant du rappel de salaire correspondant aux heures supplémentaires effectuées par Madame [I], outre 5 000 ' d'indemnité de congés payés afférente.

Il convient donc d'infirmier le jugement dans cette mesure.

Sur la demande d'indemnité pour travail dissimulé

Il résulte des dispositions des articles L.8221-5 et L.8223-1 du code du travail, que le fait, pour

l'employeur, de mentionner intentionnellement sur le bulletin de paie du salarié un nombre d'heures de travail inférieur à celui réellement accompli est réputé travail dissimulé et ouvre droit, pour le salarié, à une indemnité forfaitaire égale à 6 mois de salaires.

En l'espèce, Madame [I] soutient que le fait de lui avoir appliqué un forfait en jours sans son accord écrit est constitutif du délit de travail dissimulé.

Cependant, le caractère intentionnel d'une dissimulation n'est pas pour autant établi.

Le jugement doit donc être confirmé en ce qu'il a rejeté cette demande.

Sur le manquement allégué à l'obligation de sécurité

Aux termes de l'article L.4121-1 du code du travail, l'employeur a l'obligation de protéger la santé physique et mentale de ses salariés et aux termes de l'article L.4121-2, il met en 'uvre ces mesures sur le fondement des principes généraux de prévention suivants :

1° Eviter les risques ;

2° Evaluer les risques qui ne peuvent pas être évités ;

3° Combattre les risques à la source ;

4° 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 d'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 priorité sur les mesures de protection individuelle ;

9° Donner les instructions appropriées aux travailleurs.

Ne méconnaît pas l'obligation légale lui imposant de prendre les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des travailleurs, l'employeur qui justifie avoir pris toutes les mesures prévues par les textes susvisés.

En l'espèce, au soutien de sa demande de dommages et intérêts, Madame [I] expose et établit que la question de la charge de travail des salariés sous convention de forfait jours avait été évoquée à plusieurs reprises lors des réunions des représentants du personnel, que la société a été alertée à de multiples reprises de la situation, aussi bien par les représentants du personnel que par l'Inspection du travail et d'un cabinet d'expertise, mais qu'elle n'a bénéficié d'aucun contrôle de la durée et de la charge de travail et que ses entretiens annuels n'abordaient jamais le forfait en jours.

Elle produit son dossier médical faisant état de doléances relatives à une surcharge de travail, a fait l'objet d'un arrêt de travail pour maladie de décembre 2017 à mi-janvier 2018 et a ensuite repris son travail en mi-temps thérapeutique jusqu'à la mi-mars 2018.

Cependant, les éléments, notamment médicaux, concernant la situation personnelle de Madame [I] sont imprécis et ne permettent pas d'établir l'existence d'un lien de causalité entre son état de santé et ses conditions de travail.

Elle ne rapporte donc pas la preuve du préjudice allégué.

Le jugement doit donc être confirmé en ce qu'il a rejeté cette demande.

Sur la demande de dommages et intérêts pour exécution déloyale du contrat de travail

Au soutien de cette demande, Madame [I] fait tout d'abord valoir qu'elle a accompli de nombreuses heures supplémentaires depuis 2013 et qu'aucun avenant à son contrat de travail n'a été régularisé pour formaliser une éventuelle convention de forfait.

Cependant, elle ne rapporte pas pour autant la preuve d'un préjudice qui ne serait pas réparé par le rappel de salaire pour heures supplémentaires, étant de surcroît observé que, même en l'absence de convention de forfait, elle a néanmoins bénéficié de RTT.

Madame [I] fait également valoir que, même si elle n'a pas contesté la décision d'autorisation administrative de son licenciement pour motif économique, l'un de ses collègues, placé dans la même situation qu'elle, a obtenu du tribunal administratif une décision d'annulation, motivée par le fait que le licenciement avait été précédé de modifications injustifiées de la structure de la rémunération de l'intéressé.

Cependant, la société Milleis Banque objecte à juste titre que cette décision, qui n'est d'ailleurs pas définitive, n'a aucun effet juridique sur la situation personnelle de Madame [I].

Le jugement doit donc être confirmé en ce qu'il a rejeté cette demande.

Sur les autres demandes

Il convient d'ordonner la remise d'un bulletin de salaire rectificatif, sans que le prononcé d'une astreinte apparaisse nécessaire.

Sur le fondement des dispositions de l'article 700 du code de procédure civile, il convient de condamner la société Milleis Banque à payer à Madame [I] une indemnité destinée à couvrir les frais non compris dans les dépens qu'elle a dû engager pour assurer la défense de ses intérêts et qu'il y a lieu de fixer à 4 000 euros, somme incluant les honoraires de l'expert-comptable auquel elle a fait appel pour calculer sa demande de rappel de salaires pour heures supplémentaires.

Il convient de dire, conformément aux dispositions de l'article 1231-7 du code civil, que les condamnations à rappel de salaire et indemnité de congés payés afférente porteront intérêts au taux légal à compter du 29 août 2016, date de convocation devant le bureau de conciliation et d'orientation, conformément aux dispositions de l'article 1231-6 du même code et de faire application de celles de l'article 1343-2.

PAR CES MOTIFS

La cour, statuant par arrêt contradictoire mis à disposition au greffe,

Confirme le jugement déféré en ce qu'il a déclaré Madame [D] [I] recevable en ses demandes, en ce qu'il l'a déboutée de ses demandes d'indemnité pour travail dissimulé, de dommages et intérêts pour manquement à l'obligation de sécurité et pour exécution déloyale du contrat de travail et en ce qu'il a condamné la société Milleis Banque aux dépens ;

Infirmes le jugement pour le surplus ;

Statuant à nouveau sur les points infirmés ;

Condamne la société Milleis Banque à payer à Madame [D] [I] les sommes suivantes :

- rappel de salaires pour heures supplémentaires : 50 000 ' ;
- indemnité de congés payés afférente : 5 000 ' ;
- indemnité pour frais de procédure : 4 000 '.

Dit que les condamnations au paiement du rappel de salaires et de l'indemnité de congés payés afférente porteront intérêts au taux légal à compter du 29 août 2016 et que les intérêts seront capitalisés conformément aux dispositions de l'article 1343-2 du code civil ;

Ordonne la remise d'un bulletin de salaire rectificatif conforme aux dispositions du présent arrêt, dans un délai de 30 jours à compter de sa signification ;

Déboute Madame [D] [I] du surplus de ses demandes ;

Déboute la société Milleis Banque de sa demande d'indemnité pour frais de procédure formée en cause d'appel ;

Condamne la société Milleis Banque aux dépens d'appel.

LE GREFFIER LE PRESIDENT