

Cour d'appel de Rouen, 12 mars 2026, 25/01069

Synthèse

Juridiction : Cour d'appel de Rouen

Numéro de déclaration d'appel : 25/01069

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

Référence abrégée : CA Rouen, 12 mars 2026, n° 25/01069

Nature : Arrêt

Décision précédente : Conseil de Prud'hommes de Rouen, 7 mars 2025

Lien Judilibre : <https://www.courdecassation.fr/decision/69b3e35ccdc6046d4784a383>

Chronologie de l'affaire

Cour d'appel de Rouen

12 mars 2026

Conseil de Prud'hommes de Rouen

7 mars 2025

Partie appelante Personne physique anonymisée défendu(e) par Cabinet SILIE VERILHAC ET ASSOCIES SOCIETE D'AVOCATS
Partie intimée Entreprise défendu(e) par GAMBIER Géraldine

Texte intégral

N° RG 25/01069 - N° Portalis DBV2-V-B7J-J5LY

COUR D'APPEL DE ROUEN

CHAMBRE SOCIALE ET DES AFFAIRES DE

SECURITE SOCIALE

ARRET DU 12 MARS 2026

DÉCISION

DÉFÉRÉE :

Jugement du CONSEIL DE PRUD'HOMMES - FORMATION PARITAIRE DE ROUEN du 07 Mars 2025

APPELANTE :

Madame [V] [F] épouse [Z]

[Adresse 1]

[Localité 1]

représentée par Me Olivier BODINEAU de la SCP SILIE VERILHAC ET ASSOCIES SOCIETE D'AVOCATS, avocat au barreau de ROUEN

INTIMÉE :

<https://justice.pappers.fr/decision/a02115d9be64614130d25dd11ac9e9a81989f5de?q=CA+Rouen%2C+12-03-2026%2C+n°+25%2F01069>

Entreprise [1]

[Adresse 2]

[Localité 2]

représentée par Me Géraldine GAMBIER, avocat au barreau de PARIS

COMPOSITION DE LA COUR :

En application des dispositions de l'article 805 du Code de procédure civile, l'affaire a été plaidée et débattue à l'audience du 14 Janvier 2026 sans opposition des parties devant Madame BACHELET, Conseillère, magistrat chargé du rapport.

Le magistrat rapporteur a rendu compte des plaidoiries dans le délibéré de la Cour composée de :

Madame DE LARMINAT, Présidente

Madame BACHELET, Conseillère

Madame DE BRIER, Conseillère

GREFFIER LORS DES DEBATS :

Monsieur GUYOT, Greffier

DEBATS :

A l'audience publique du 14 janvier 2026, où l'affaire a été mise en délibéré au 12 mars 2026

ARRET :

CONTRADICTOIRE

Prononcé le 12 Mars 2026, 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 Madame DE LARMINAT, Présidente et par Madame KARAM, Greffière.

Mme [V] [F] épouse [Z] a été engagée le 12 novembre 2018 en qualité de secrétaire en contrat à durée indéterminée à temps partiel par l'EIRL [D] [Z], exerçant une activité de paysagiste.

L'entreprise [D] [Z] s'étant prévalu de la présomption de démission édictée par les articles L.1237-1-1 et R.1237-13 du code du travail et ayant transmis les documents de fin de contrat à Mme [F] avec une date de rupture fixée au 16 février 2024, cette dernière a saisi le conseil de prud'hommes de Rouen le 7 août 2024 en requalification de la rupture, ainsi qu'en paiement d'indemnités et rappels de salaires.

Par jugement du 7 mars 2025, le conseil de prud'hommes a :

- enjoint à Mme [F] de fournir son ou ses contrats de travail à compter de la date du 8 janvier 2024,
- constaté que la rupture du contrat par abandon de poste de Mme [F] s'analysait en une démission,
- débouté Mme [F] de ses demandes de dommages et intérêts pour irrégularité de procédure, requalification de la rupture en licenciement sans cause réelle et sérieuse, dommages et intérêts pour licenciement sans cause réelle et sérieuse, indemnité légale de licenciement, indemnité pour travail dissimulé, rappel de salaire pour la période de janvier à mars 2024, congés payés afférents, dommages et intérêts pour circonstances vexatoires de la rupture,
- condamné l'entreprise [D] [Z] à régler à Mme [F] la somme de 2 900 euros à titre d'indemnité de préavis, outre 290 euros au titre des congés payés afférents,
- condamné l'entreprise [D] [Z] à régler à Mme [F] la somme de 1 500 euros en application de l'article 700 du code de procédure civile,
- s'est déclaré en partage de voix s'agissant des demandes de rappel d'heures supplémentaires, congés payés afférents, remise de

documents sous astreinte et demande d'exécution provisoire.

Mme [F] a interjeté appel de cette décision le 20 mars 2025.

Par conclusions remises le 5 novembre 2025, auxquelles il est renvoyé pour un plus ample exposé des moyens, Mme [F] demande à la cour d'infirmier le jugement en ce qu'il lui a enjoint de fournir son ou ses contrats de travail à compter du 8 janvier 2024, a constaté que la rupture du contrat par abandon de poste s'analysait en une démission et l'a déboutée de ses demandes de dommages et intérêts pour irrégularité de procédure, requalification de la rupture en licenciement sans cause réelle et sérieuse, dommages et intérêts pour licenciement sans cause réelle et sérieuse, indemnité légale de licenciement, indemnité pour travail dissimulé, rappel de salaire pour la période de janvier à mars 2024, congés payés afférents, dommages et intérêts pour circonstances vexatoires de la rupture et s'est mis en partage de voix et, statuant à nouveau, de :

- à titre principal, constater que la rupture intervenue le 5 avril 2024 s'analyse en un licenciement sans cause réelle et sérieuse et condamner l'entreprise [D] [Z] à lui payer les sommes suivantes :

- dommages et intérêts pour licenciement sans cause réelle et sérieuse : 8 700 euros

- indemnité de préavis : 2 900 euros

- congés payés afférents : 290 euros

- indemnité de licenciement : 1 450 euros

- rappel d'heures supplémentaires : 6 723,36 euros

- congés payés afférents : 672,33 euros

- indemnité pour travail dissimulé : 8 700 euros

- rappel de salaire pour la période de janvier à mars 2024 : 4 350 euros

- congés payés afférents : 435 euros

- dommages et intérêts pour circonstances particulièrement vexatoires de la rupture : 5 000 euros

- indemnité en application de l'article 700 du code de procédure civile : 2 500 euros

- condamner l'entreprise [D] [Z] à lui remettre l'intégralité de ses bulletins de salaire, certificat de travail, solde de tout compte, attestation [2] rectifiés sous astreinte provisoire de 100 euros par jour et par document dans la limite de 60 jours,

- à titre subsidiaire, confirmer le jugement condamnant l'entreprise [D] [Z] à lui régler la somme de 2 900 euros à titre d'indemnité de préavis, outre 290 euros au titre des congés payés afférents,

- y ajoutant, condamner l'entreprise [D] [Z] au paiement de la somme de 2 000 euros en application de l'article 700 du code de procédure civile,

- débouter l'entreprise [D] [Z] de l'ensemble de ses demandes.

Par conclusions remises le 6 août 2025, auxquelles il est renvoyé pour un plus ample exposé des moyens, l'entreprise [D] [Z] demande à la cour de confirmer le jugement en ce qu'il a enjoint à Mme [F] de fournir son ou ses contrats de travail à compter de la date du 8 janvier 2024, constaté que la rupture du contrat par abandon de poste de Mme [F] s'analysait en une démission et l'a déboutée de ses demandes de dommages et intérêts pour irrégularité de procédure, requalification de la rupture en licenciement sans cause réelle et sérieuse, dommages et intérêts pour licenciement sans cause réelle et sérieuse, indemnité légale de licenciement, indemnité pour travail dissimulé, rappel de salaire pour la période de janvier à mars 2024, congés payés afférents, dommages et intérêts pour circonstances vexatoires de la rupture, et recevant son appel, débouter Mme [F] de ses demandes de rappel d'heures supplémentaires, congés payés afférents, indemnité compensatrice de préavis, congés payés afférents et remise de documents de fin de contrat sous astreinte et la condamner à lui payer la somme de 10 000 euros pour procédure abusive et 3 000 euros en application de l'article 700 du code de procédure civile, ainsi qu'aux entiers dépens.

L'ordonnance de clôture de la procédure a été rendue le 16 décembre 2025.

MOTIFS DE LA DECISION

A titre liminaire, et bien que cela ne soit pas remis en question par les parties, il convient de rappeler qu'en application des articles 561 et 562 du code de procédure civile, l'appel relevé du jugement du 7 mars 2025 portant sur l'ensemble de ses dispositions a saisi, par son effet

dévolutif, la présente cour de l'entier litige, et, partant, dessaisi le conseil de prud'hommes des points objet du partage de voix.

Sur la qualification de la rupture

Mme [F] explique qu'étant en instance de divorce avec M. [Z], celui-ci a fait le choix au regard des tensions existantes de ne plus lui fournir de travail, ni de salaire à compter du 8 janvier 2024 et lui a transmis, contre toute attente, un courrier recommandé aux termes duquel il se prévalait de la présomption de démission et la mettait en demeure de prendre position, ce qu'elle a fait en lui répondant qu'elle n'était pas démissionnaire et qu'elle se tenait à sa disposition.

Elle soutient qu'au regard du courrier ainsi transmis dans lequel elle précisait que c'était bien l'employeur qui la dispensait de l'exécution de son travail, l'entreprise [D] [Z] aurait dû la licencier si elle l'estimait nécessaire, sans pouvoir se prévaloir de la présomption de démission, aussi, demande-t-elle à ce que cette rupture intervenue le 5 avril 2024 par la remise d'un chèque valant solde de tout compte soit qualifiée de licenciement sans cause réelle et sérieuse.

En réponse, contestant qu'elle aurait dispensé Mme [F] d'activité en raison de tensions existantes, l'entreprise [D] [Z] explique au contraire que celle-ci a préparé son départ dès le mois d'octobre 2023, soldant ainsi l'ensemble de ses congés en décembre, candidatant pour un emploi près de [Localité 3], soit à 250 km de son lieu de travail, où elle s'est installée début janvier 2024, sans cependant formaliser sa démission qu'elle avait pourtant annoncée, si bien qu'il lui a été transmis un courrier au visa des articles L. 1237-1-1 et R. 1237-13 du code du travail instituant la présomption de démission afin qu'elle justifie d'un motif légitime d'absence, ce qu'elle n'a aucunement fait contrairement à ce qu'elle prétend.

A cet égard, tout en admettant que la liste des motifs énoncés à l'article R. 1237-13 du code du travail n'est pas limitative et qu'il appartient au juge d'apprécier si le motif invoqué par le salarié présumé démissionnaire doit être considéré comme légitime, elle estime qu'en l'espèce, cette légitimité n'existe pas puisqu'il ressort au contraire des pièces du dossier que Mme [F] était démissionnaire et que le simple fait qu'elle ait contesté l'être est insuffisant pour faire tomber la présomption ainsi édictée.

Elle ajoute qu'en réalité Mme [F] avait trouvé un emploi près de Valognes dès le mois de décembre 2023, ce qu'elle a admis devant le bureau de jugement du conseil de prud'hommes et a justifié la demande de production de ses contrats de travail par ce dernier, étant précisé que si la cour ne l'ordonnait pas, elle estime nécessaire de tirer toutes conséquences de cette absence de transmission.

La démission est un acte unilatéral par lequel le salarié manifeste de façon claire et non équivoque sa volonté de mettre fin au contrat de travail, sans qu'un écrit ne soit cependant nécessaire si cette volonté résulte suffisamment des circonstances du litige.

Selon l'article L.1237-1-1 du code du travail, le salarié qui a abandonné volontairement son poste et ne reprend pas le travail après avoir été mis en demeure de justifier son absence et de reprendre son poste, par lettre recommandée ou par lettre remise en main propre contre décharge, dans le délai fixé par l'employeur, est présumé avoir démissionné à l'expiration de ce délai.

Le salarié qui conteste la rupture de son contrat de travail sur le fondement de cette présomption peut saisir le conseil de prud'hommes. L'affaire est directement portée devant le bureau de jugement, qui se prononce sur la nature de la rupture et les conséquences associées. Il statue au fond dans un délai d'un mois à compter de sa saisine.

Le délai prévu au premier alinéa ne peut être inférieur à un minimum fixé par décret en Conseil d'Etat. Ce décret détermine les modalités d'application du présent article.

Selon l'article R.1237-13, l'employeur qui constate que le salarié a abandonné son poste et entend faire valoir la présomption de démission prévue à l'article L. 1237-1-1 le met en demeure, par lettre recommandée ou par lettre remise en main-propre contre décharge, de justifier son absence et de reprendre son poste.

Dans le cas où le salarié entend se prévaloir auprès de l'employeur d'un motif légitime de nature à faire obstacle à une présomption de démission, tel que, notamment, des raisons médicales, l'exercice du droit de retrait prévu à l'article L. 4131-1, l'exercice du droit de grève prévu à l'article L. 2511-1, le refus du salarié d'exécuter une instruction contraire à une réglementation ou la modification du contrat de travail à l'initiative de l'employeur, le salarié indique le motif qu'il invoque dans la réponse à la mise en demeure précitée.

Le délai mentionné au premier alinéa de l'article L. 1237-1-1 ne peut être inférieur à quinze jours. Ce délai commence à courir à compter de la date de présentation de la mise en demeure prévue au premier alinéa.

En l'espèce, par courrier du 30 janvier 2024, M. [Z] a mis Mme [F] en demeure de justifier de sa situation d'absence depuis le 8 janvier 2024 en lui rappelant qu'il lui appartenait de l'informer du motif de son absence en lui fournissant les justificatifs nécessaires ou de réintégrer ses fonctions dans le délai de quinze jours à compter de la date de présentation de la mise en demeure et qu'à défaut, il se verrait contraint de prendre acte de sa démission en application des dispositions des articles L. 1237-1-1 et R. 1237-13 du code du travail.

Mme [F] a répondu par courrier réceptionné le 10 février 2024, soit dans le délai imparti par les textes, dans les termes suivants :

'Vous m'avez interrogée et, a priori, écrit dernièrement concernant un prétendu abandon de poste de ma part et une présomption de démission conformément aux dispositions applicables en la matière et nouvellement intégrées au sein du code du travail.

Vous n'êtes pas sans savoir que nous sommes actuellement en cours de divorce.

C'est dans ces conditions, que vous m'avez purement et simplement dispensée de l'exécution de mon travail, le temps que la procédure puisse se finaliser dès lors que nous avons projeté un divorce à l'amiable.

Dans ces conditions, votre mise en demeure et l'injonction qui y est contenue est sans objet.

Vous voudrez, par la même occasion, vous mettre en règle concernant le règlement de ma contrepartie de salaire.

Bien entendu, je reste à votre pleine et entière disposition pour échanger avec vous dans un cadre amiable et il n'est nul besoin de m'adresser ce type de lettre, pareille démarche étant parfaitement contreproductive.'

La rupture est intervenue le 16 février 2024 par la remise des documents de fin de contrat, et ainsi, le solde de tout compte, l'attestation France Travail et le certificat de travail faisant mention d'une rupture à cette date.

Au regard des textes applicables, il convient d'apprécier si, par le courrier précité, Mme [F] a fait valoir un motif légitime justifiant son absence à compter du 8 janvier 2024 permettant de renverser la présomption de démission, le seul fait de contester être démissionnaire n'étant pas de nature à écarter cette présomption.

A cet égard, au-delà d'indiquer dans ce courrier qu'elle a été dispensée de l'exécution de son contrat de travail, elle produit un courrier du 20 mars 2024, postérieur à la rupture, aux termes duquel elle réitère cette affirmation, rappelant 'qu'ils sont bien en procédure de divorce', ce qui est la raison de cette dispense d'exécution, et qu'il appartient en conséquence à M. [Z] de prendre l'initiative de la rupture.

Face à cette allégation qui n'est étayée par aucune autre pièce, la société [D] [Z] produit un sms de Mme [F] du 23 décembre 2023 aux termes duquel elle s'adresse à Mme [A], salariée de l'entreprise, afin de l'informer qu'elle a déménagé, qu'une autre personne va la remplacer courant janvier, qu'elle aimerait avoir une simulation de rupture conventionnelle à sa demande 'et celle de [D]', qu'elle travaillera encore en décembre 'pour [D]' et un peu en janvier et qu'elles n'hésitent donc pas si elles ont des questions.

Il doit être relevé qu'au-delà de ce sms qui évoque une rupture conventionnelle, aucune autre pièce ne conforte l'existence d'une telle demande et ainsi, notamment aucune formulation adressée à M. [Z].

Il est enfin produit plusieurs attestations qui confortent le fait que Mme [F] souhaitait démissionner.

Ainsi, M. [I], gérant d'une entreprise co-louant les locaux avec l'entreprise [D] [Z] et partageant donc les bureaux, atteste qu'il avait, en septembre 2023, invité avec son épouse M. [Z] et Mme [F], que seule cette dernière est venue, qu'elle les a alors informés qu'elle envisageait de divorcer et de déménager à [Localité 3] et que sa démission était imminente. Il précise avoir rencontré quelques jours plus tard M. [D] qui n'était pas au courant de cette démission. Il ajoute que Mme [F] a trouvé un contrat à durée limitée commençant, lui semble-t-il, à compter de décembre 2023 et que c'est ainsi que M. [Z] a recruté une nouvelle secrétaire, Mme [G], pour la remplacer de manière urgente, une transmission de poste s'étant effectuée entre les deux femmes lors de deux samedis. Il ajoute que Mme [F] lui avait indiqué à plusieurs reprises qu'elle démissionnerait de son poste en janvier 2024 après avoir formé Mme [G].

Cette attestation est confortée par le curriculum-vitae de Mme [F] qui mentionne une période d'activité au sein de l'entreprise [D] [Z] se terminant en octobre 2023, mais aussi par une lettre de candidature datée du 25 octobre 2023 dans laquelle elle indique être installée à [Localité 3] et enfin par sa démission de son emploi auprès d'un avocat dieppois le 27 septembre 2023.

Enfin, Mme [G], engagée à compter du 23 janvier 2024 par l'entreprise [D] [Z], indique avoir été contactée par M. [Z] pour remplacer son épouse, Mme [F], dans le cadre de leur divorce et de la démission annoncée par cette dernière lorsqu'il aurait trouvé une personne pour la remplacer. Elle explique avoir ainsi rencontré Mme [F] le 16 décembre 2023 pour la passation des dossiers, avant d'aller déjeuner avec elle et M. [Z] pour marquer le début de cette nouvelle collaboration. Elle ajoute avoir revu Mme [F] le 6 janvier 2024, laquelle déménageait à [Localité 3] et devait démissionner, cette démission étant annoncée et connue de tous.

Il doit enfin être relevé qu'il ne ressort pas des pièces du dossier l'existence de tensions majeures entre les deux époux, puisqu'outre un sms très chaleureux envoyé par Mme [F] à son époux sur cette période, les conditions mêmes de la passation des dossiers avec Mme [G] démontrent une entente suffisante pour organiser dans de bonnes conditions un départ annoncé.

Au vu de ces éléments qui ne nécessitent aucunement de solliciter la transmission des contrats de travail de Mme [F], dont au demeurant rien ne permet d'être assuré qu'ils existent, il convient d'infirmier le jugement en ce qu'il a ordonné leur production mais de le confirmer en ce qu'il a dit que la rupture s'analysait en une démission de Mme [F].

Il convient également de le confirmer en ce qu'il a débouté Mme [F] de sa demande de rappel de salaire pour la période de janvier à mars 2024 dès lors qu'il ressort des précédents développements qu'elle n'a pas, à son initiative, exécuté la prestation de travail attendue en contrepartie du salaire.

En ce qui concerne l'indemnité compensatrice de préavis, le conseil de prud'hommes a retenu que celle-ci était due dans la mesure où Mme

[F] était libéré de l'exécution de son préavis si elle trouvait un emploi, ce qui n'est pas remis en cause par l'entreprise [D] [Z] qui considère simplement que le jugement doit être infirmé en ce qu'elle a payé cette somme à Mme [F] en mars 2025.

Pour autant, alors que les sommes de 2 900 euros et 290 euros allouées par le conseil de prud'hommes au titre du préavis n'ont été réglées que postérieurement au jugement, à savoir le 31 mars 2025, il n'y a pas lieu d'infirmier le jugement qui, à juste titre, a constaté qu'à la date à laquelle il était rendu, ces sommes n'étaient pas versées, et il convient en conséquence de le confirmer.

Sur la demande de dommages et intérêts pour circonstances particulièrement vexatoires de la rupture

Mme [F] fait valoir que c'est M. [Z] qui a fait le choix de ne plus lui fournir de travail et de la priver de salaire et ce, alors qu'elle était très investie dans la société et ne comptait pas ses heures, ce qui a été particulièrement vexatoire.

Les circonstances de la rupture peuvent constituer une faute de l'employeur ouvrant droit pour le salarié à la réparation du préjudice qui en résulte pour lui, indépendamment des dommages et intérêts accordés pour licenciement sans cause réelle et sérieuse.

Il résulte des précédents développements que la rupture n'est aucunement intervenue dans des circonstances vexatoires pour avoir été concertée et à l'initiative de Mme [F]. Aussi, il convient de confirmer le jugement en ce qu'il a débouté Mme [F] de sa demande de dommages et intérêts pour circonstances particulièrement vexatoires de la rupture.

Sur la demande de rappel de salaire au titre des heures complémentaires

Mme [F] indique qu'en tant qu'épouse de M. [Z], elle ne comptait pas ses heures et ne travaillait pas uniquement 20 heures par semaine, ceci étant insuffisant pour assurer la charge de l'ensemble de l'entreprise individuelle, aussi, réclame-t-elle le paiement de 321,5 heures pour la période du 1er janvier 2021 au 6 janvier 2024.

En réponse, tout en relevant que les éléments produits par Mme [F] ne sont pas suffisamment précis pour ne pas comporter les horaires de travail et être approximatifs quant au nombre d'heures effectuées, l'entreprise [D] [Z] fait valoir que Mme [F] transmettait elle-même les éléments à la comptable de l'entreprise afin qu'elle établisse les fiches de paie et n'a jamais élevé la moindre contestation relative aux heures payées.

Au-delà de ce constat, elle relève que d'autres salariés, embauchés à la même fonction, attestent que la charge de travail ne nécessitait pas 20 heures de travail hebdomadaire, étant ajouté qu'il est également attesté d'un temps de présence de Mme [F] au sein de l'entreprise restreint et que c'est à son insu qu'elle a en février 2023, enjoint à la comptable de modifier son intitulé de poste afin de lui donner la qualification de 'comptable', ce qui rend d'autant moins crédible le fait qu'elle n'aurait pas demandé paiement d'heures supplémentaires si elle les avait effectuées.

Il résulte des articles L. 3171-2 à L. 3171-4 du code du travail, qu'en cas de litige relatif à l'existence ou au nombre d'heures de travail accomplies, il appartient au salarié de présenter, à l'appui de sa demande, des éléments suffisamment précis quant aux heures non rémunérées qu'il prétend avoir accomplies afin de permettre à l'employeur, qui assure le contrôle des heures de travail effectuées, d'y répondre utilement en produisant ses propres éléments. Le juge forme sa conviction en tenant compte de l'ensemble de ces éléments. Après analyse des pièces produites par l'une et l'autre des parties, dans l'hypothèse où il retient l'existence d'heures supplémentaires, il évalue souverainement, sans être tenu de préciser le détail de son calcul, l'importance de celles-ci et fixe les créances salariales s'y rapportant.

En l'espèce, il ressort des pièces du débat que Mme [F] a été engagée le 12 novembre 2018 en qualité de secrétaire sur la base d'un horaire de 17,5 heures par semaine et que par avenant du 1er février 2023, il a été prévu une revalorisation de sa classification avec augmentation de son temps de travail à hauteur de 20 heures par semaine répartis les lundi, jeudi et vendredi et possibilité de réaliser des heures complémentaires dans la limite de 6,67 heures par semaine.

A l'appui de sa demande, Mme [F] produit pour seule pièce un tableau dans lequel elle note les heures complémentaires qu'elle aurait réalisées jour par jour, à raison en général d'une demi-heure sans plus de précisions, et s'il est exact qu'il n'est pas mentionné les heures de début et de fin de journée, pour autant, il s'agit d'éléments suffisamment précis pour permettre à l'employeur, qui assure le contrôle des heures effectuées, d'y répondre utilement.

Pour ce faire, l'entreprise [D] [Z] produit plusieurs attestations tendant à établir que la charge de travail de Mme [F] ne nécessitait pas la réalisation d'heures complémentaires.

Ainsi, M. [I] atteste que Mme [F] avait des emplois secondaires, qu'elle commençait souvent sa journée de travail vers 9h30, partant généralement avant midi, notamment le jeudi où elle partait vers 10h30-11h pour se rendre au marché de [Localité 4], et que lorsqu'elle venait occasionnellement travailler l'après-midi, elle partait régulièrement avant 16h, soit pour un rendez-vous avec un psychologue, soit pour rendre visite à la mère de M. [Z], soit pour prendre des leçons de piano.

Il ajoute que son temps de présence au bureau n'était pas toujours dédié au travail et qu'elle pouvait ainsi passer 30-45 minutes au téléphone avec des membres de sa famille.

M. [J], salarié de l'entreprise [D] [Z], atteste que Mme [Z] n'était presque jamais au bureau l'après-midi, ce que confirme M. [O] qui ajoute

qu'il ignorait d'ailleurs qu'elle devait y être présente et enfin, M. [A] atteste qu'il ne l'a vue qu'à de très rares occasions au bureau lorsqu'il rentrait entre 17h et 18h.

Surtout, Mme [G], qui a repris le poste de Mme [F], atteste que 7 heures par semaine sont largement suffisantes pour réaliser l'ensemble des tâches, et qu'elle peut même parfois terminer son travail en moins de 7 heures, ce que confirme Mme [P], ex-femme de M. [Z], qui indique avoir occupé le poste de secrétaire de 1996 à 2013 au sein de la société et que son temps de travail, à savoir 39h par mois, était amplement suffisant.

Aussi, au regard des éléments ainsi apportés par les deux parties, et alors qu'aucun élément ne permet de remettre en cause la réalisation de tâches effectuées en lien avec la comptabilité ayant justifié un passage sur une classification supérieure en février 2023, ce qui justifie qu'elle ait pu réaliser plus d'heures que Mmes [G] ou [P], la cour a la conviction que Mme [Z] a effectué des heures complémentaires mais dans une mesure très limitée qui est évaluée à 30 heures du 1er janvier 2021 au 6 janvier 2024.

Dès lors, il y a lieu d'infirmier le jugement et de condamner l'entreprise [D] [Z] à payer à Mme [F] la somme de 690,03 euros au titre des heures complémentaires réalisées, outre 69 euros au titre des congés payés afférents.

Sur la demande d'indemnité pour travail dissimulé

Aux termes de l'article L. 8221-5 du Code du travail, est réputé travail dissimulé par dissimulation d'emploi salarié le fait pour tout employeur : 1° Soit de se soustraire intentionnellement à l'accomplissement de la formalité prévue à l'article L. 1221-10, relatif à la déclaration préalable à l'embauche ; 2° Soit de se soustraire intentionnellement à l'accomplissement de la formalité prévue à l'article L. 3243-2, relatif à la délivrance d'un bulletin de paie, ou de mentionner sur ce dernier un nombre d'heures de travail inférieur à celui réellement accompli(...).

Selon l'article L.8223-1, en cas de rupture de la relation de travail, le salarié auquel un employeur a eu recours dans les conditions de l'article L.8221-3 ou en commettant les faits prévus à l'article L.8221-5 a droit à une indemnité forfaitaire égale à six mois de salaire.

Au vu du peu d'heures complémentaires retenues sur une période de trois ans et alors que M. [Z], paysagiste, ne travaillait pas dans les bureaux, et qu'au contraire, Mme [F] gérât l'ensemble des tâches administratives et notamment, celle relative à la transmission à la comptable des heures effectuées, il n'est établi aucune intention de dissimulation des heures de travail réellement accomplies et il convient de confirmer le jugement en ce qu'il a débouté Mme [F] de sa demande d'indemnité pour travail dissimulé.

Sur la remise de documents

Il convient d'ordonner à l'entreprise [D] [Z] de remettre à Mme [F] une attestation [2] et un bulletin de salaire récapitulatif dûment rectifiés, sans que les circonstances de la cause justifient de prononcer une astreinte, étant noté que le présent jugement vaut solde de tout compte et que le certificat de travail n'est pas modifié par la présente décision.

Sur la demande de dommages et intérêts pour procédure abusive

Dès lors qu'il a été partiellement fait droit à certaines demandes de Mme [F], il ne peut être retenu aucun abus dans l'exercice de son droit d'ester en justice et il convient de débouter l'entreprise [D] [Z] de sa demande de dommages et intérêts pour procédure abusive.

Sur les dépens et frais irrépétibles

En qualité de partie partiellement succombante, il y a lieu de condamner l'entreprise [D] [Z] aux entiers dépens, y compris ceux de première instance.

Il convient par ailleurs de confirmer le jugement en ce qu'il a débouté l'entreprise [D] [Z] de sa demande formulée en application de l'article 700 du code de procédure civile et l'a condamnée à ce titre à payer à Mme [F] la somme de 1 500 euros. Néanmoins, l'équité commande de débouter les deux parties de leur demande formulée en application de l'article 700 du code de procédure civile en cause d'appel.

PAR CES MOTIFS

La cour statuant contradictoirement et publiquement, par arrêt mis à disposition au greffe,

Confirme le jugement sauf en ce qu'il a enjoint à Mme [V] [F] épouse [Z] de fournir son ou ses contrats de travail à compter du 8 janvier 2024 ;

L'infirmant de ce chef, statuant à nouveau et y ajoutant,

Déboute l'entreprise [D] [Z] de sa demande tendant à voir ordonner à Mme [F] de remettre son ou ses contrats de travail à compter du 8 janvier 2024 ;

Condamne l'entreprise [D] [Z] à payer à Mme [V] [F] épouse [Z] les sommes suivantes :

- rappel d'heures complémentaires : 690,03 euros

- congés payés afférents : 69 euros

Ordonne à l'entreprise [D] [Z] de remettre à Mme [V] [F] une attestation France Travail et un bulletin de salaire récapitulatif dûment rectifiés ;

Dit n'y avoir lieu à astreinte ;

Déboute l'entreprise [D] [Z] de sa demande de dommages et intérêts pour procédure abusive ;

Condamne l'entreprise [D] [Z] aux entiers dépens de première instance et d'appel ;

Déboute les parties de leur demande formulée en application de l'article 700 du code de procédure civile en cause d'appel.

LE GREFFIER LA PRESIDENTE