

COPIE EXECUTOIRE

REPUBLIQUE FRANCAISE
AU NOM DU PEUPLE FRANCAIS

COUR D'APPEL DE RENNES
ARRÊT DU 08 JUIN 2016

7ème Ch Prud'homale

ARRÊT N° 314

R.G : COMPOSITION DE LA COUR LORS DES DÉBATS ET DU DÉLIBÉRÉ :

Madame Régine CAPRA, Président,
Madame Liliane LE MERLUS, Conseiller,
Madame Véronique PUJES, Conseiller,

GREFFIER :

Madame Guyonne DANIELLOU, lors des débats et lors du prononcé

DÉBATS :

A l'audience publique du 21 Mars 2016

ARRÊT :

Infirmes partiellement, réforme
ou modifie certaines dispositions
de la décision déferée

Contradictoire, prononcé publiquement le 08 Juin 2016 par mise à disposition
au greffe comme indiqué à l'issue des débats, après prorogation du délibéré
initialement prévu le 01 Juin 2016.

APPELANTE :

Madame

Copie exécutoire délivrée
le :

à :

représentée par Me Christelle BOULOUX-POCHARD, avocat au barreau de
RENNES substitué par Me Marine LEVASSEUR, avocat au barreau de
RENNES, du Cabinet ARES;

INTIMEE :

Association

représentée par Me _____, avocat au barreau de PARIS.

En conséquence,
La République Française,

Mande et ordonne :

A tous (D. n° 58-1289 du 22 décembre 1958, art 15) huissiers de justice,
sur ce requis, de mettre ladite décision à exécution.

Aux procureurs généraux et aux procureurs de la République
prés les tribunaux de grande instance d'y tenir la main ;

A tous Commandants et officiers de la force publique de prêter
main-forte lorsqu'ils seront légalement requis.

En foi de quoi, la présente décision a été signée par le président et le greffier,

Pour copie certifiée conforme à l'original, revêtue de la formule exécutoire délivrée
par Nous, directeur des services de greffe judiciaires de la cour d'appel de Rennes,

A Rennes, le 08 Juin 2016
P. Le directeur des services de greffe judiciaires,



[Signature]

[Signature]

EXPOSE DU LITIGE

Mme _____ a été embauchée le 27 novembre 2000 par contrat à durée indéterminée en qualité de conseillère formation par _____, organisme paritaire constitué sous forme d'association dont le conseil d'administration est composé de représentants d'organisations patronales et syndicales, et qui a pour mission de collecter, gérer les contributions de formation des salariés des entreprises pour lesquels il a reçu un agrément ministériel (en l'espèce les branches du _____), financer les actions de formation des salariés des branches concernées au regard des priorités fixées par leur politique de formation, ainsi que l'embauche et la formation des jeunes en alternance.

Les relations contractuelles entre les parties étaient soumises à la convention collective du commerce de Gros.

En janvier 2005, Mme _____ a été promue déléguée régionale, statut cadre, avec une rémunération de 2 300 euros sur 13 mois.

Suite à un congé maternité, elle a bénéficié d'un congé parental à temps plein de mai à octobre 2007, puis d'un congé parental à 80%.
Elle a repris son activité à temps plein le 1er mai 2008.

Le 11 janvier 2011, suite à l'entretien annuel d'évaluation, Mme _____ a adressé un courriel à son employeur afin de répondre aux reproches qui lui avaient été adressés. L'employeur y a répondu dans un courriel du 7 février 2011.

Le 31 janvier 2011, la salariée a été placée en arrêt de travail. Cet arrêt a été reconduit jusqu'au 30 juin 2011.

Par courrier du 21 février 2011, Mme _____ a interrogé son employeur sur les modalités de décompte de son temps de travail et l'application qui lui était faite du forfait jours.
L'employeur a répondu à ce courrier le 8 mars 2011.

Estimant que son employeur ne respectait pas ses obligations, Mme _____ a saisi, le 27 juin 2011, le conseil de prud'hommes de Rennes aux fins d'obtenir la résiliation judiciaire de son contrat de travail.

Le 1er juillet, lors de la visite de reprise, Mme _____ a été déclarée apte à un temps partiel thérapeutique avec une contre-indication temporaire aux déplacements.

Le 24 août 2011, à l'issue de ses congés, elle a de nouveau été placée en arrêt maladie.

Le 16 décembre 2011, la médecine du travail a déclaré Mme _____ inapte à tous postes dans l'entreprise.

Par courrier du 11 janvier 2012, Mme _____ a été convoquée à un entretien préalable à un licenciement fixé au 18 janvier 2012.

Par courrier recommandé en date du 2 février 2012, elle a été licenciée pour inaptitude et impossibilité de reclassement.

Dans le dernier état de ses demandes, Mme _____ demandait au conseil de prud'hommes de Rennes de :

- condamner l'association _____ à lui payer les sommes suivantes, pour non respect de la règle "à travail égal, salaire égal":

*1 191,63 euros à titre de rappel de salaire pour 2007 outre 119,16 euros au titre des congés payés afférents,

*2 210,04 euros à titre de rappel de salaire pour 2009, outre 221 euros au titre des congés payés afférents,

*3 249,96 euros à titre de rappel de salaire pour 2010, outre 325 euros au titre des congés payés afférents,

*2 773,28 euros à titre de rappel de salaire pour 2011, outre 277,33 euros au titre des congés payés afférents,

*13 400 euros à titre de rappel de prime annuelle 2007 à 2010, outre 1 340 euros au titre des congés payés afférents,

- prononcer la nullité du forfait jour appliqué depuis le 2 janvier 2005,

- condamner la société à lui payer également les sommes suivantes :

*13 499,64 euros à titre de rappel de salaire en raison des heures supplémentaires effectuées entre juillet 2006 et janvier 2011, outre 1 349,96 euros au titre des congés payés afférents,

*18 280 euros à titre d'indemnité forfaitaire pour travail dissimulé,

- constater le non respect de l'article 6 de l'avenant catégoriel des cadres de la convention collective du commerce de gros et son maintien de salaire pendant les 5 premiers mois de l'arrêt maladie et en conséquence condamner l'association à payer la somme de 2 969,88 euros.

- prononcer la résiliation judiciaire du contrat de travail et juger qu'elle produit les effets d'un licenciement sans cause réelle ni sérieuse,

- condamner l'association à lui payer les sommes suivantes :

*10 571 euros à titre d'indemnité conventionnelle,

*9 139,98 euros à titre d'indemnité de préavis, outre 914 euros au titre des congés payés afférents,

*45 000 euros de dommages et intérêts pour licenciement sans cause réelle et sérieuse.

A titre subsidiaire, Mme _____ demandait au conseil que son licenciement soit reconnu dénué de cause réelle et sérieuse et de condamner l'association à lui payer les sommes suivantes :

*5 371 euros à titre d'indemnité de licenciement,

*8 100 euros à titre d'indemnité de préavis, outre 810 euros au titre des congés payés afférents,

*45 000 euros de dommages et intérêts pour licenciement sans cause réelle et sérieuse.

Enfin, elle demandait la remise des documents de fin de contrat rectifiés sous astreinte de 100 euros par jour de retard et le paiement de la somme de 2 700 euros en application de l'article 700 du code de procédure civile.

L'association a sollicité le rejet de ces prétentions et la condamnation de Mme _____ à lui payer la somme de 3 000 euros en application de l'article 700 du code de procédure civile.

9,

Φ

Par jugement du 3 février 2014, le conseil de prud'hommes de Rennes a :

- condamné l'association _____ à payer à Mme _____ les sommes suivantes :
 - *2 969,88 euros relatifs au maintien de salaire pendant cinq mois d'arrêt maladie conformément à l'article 6 de l'avenant catégoriel des cadres de la convention collective du commerce de Gros,
 - *1 000 euros en application de l'article 700 du code de procédure civile,
- débouté Mme _____ de l'ensemble de ses autres demandes.

Mme _____ a régulièrement interjeté appel de cette décision.

Par conclusions transmises par RPVA le 22 octobre 2015, elle demande à la Cour de :

-réformer le jugement sauf en ce qu'il a condamné l'association _____ à lui payer la somme de 2969,88 € nets relative au maintien de salaire en application de l'article 6 de l'avenant catégoriel des cadres de la CCN du commerce de gros et la somme de 1000 € au titre de l'article 700 du CPC,

-l'infirmier pour le reste et condamner l'association _____ à lui payer les sommes suivantes, pour manquement à l'égalité de traitement des rémunérations :

- 1 191,63 euros à titre de rappel de salaire pour 2007 outre 119,16 euros au titre des congés payés afférents,
- 2 210,04 euros à titre de rappel de salaire pour 2009, outre 221 euros au titre des congés payés afférents,
- 3 249,96 euros à titre de rappel de salaire pour 2010, outre 325 euros au titre des congés payés afférents,
- 2 773,28 euros à titre de rappel de salaire pour 2011, outre 277,33 euros au titre des congés payés afférents,
- 13 400 euros à titre de rappel de prime annuelle 2007 à 2010, outre 1 340 euros au titre des congés payés afférents,

-à titre éminemment subsidiaire, dans l'hypothèse où les éléments qu'elle verse seraient jugés insuffisants pour établir la preuve de l'inégalité de traitement, ordonner sous astreinte de 50 € par jour de retard la communication des éléments suivants :

- les contrats de travail de l'ensemble des DR présents dans l'association entre janvier 2007 et février 2012,
- l'ensemble des bulletins de salaires des DR sur la période de janvier 2007 à février 2012,
- l'accord d'entreprise fixant les critères objectifs d'attribution des primes,
- l'ensemble des contrats de travail et avenants des DR,
- les fiches de poste pour l'ensemble des DR,
- le registre d'entrée et de sortie du personnel pour la période de 2007 à 2012,
- ordonner en conséquence la réouverture des débats ;

- prononcer la nullité du forfait jour appliqué depuis le 2 janvier 2005,
- condamner la société à lui payer également les sommes suivantes :
 - 13 499,64 euros à titre de rappel de salaire en raison des heures supplémentaires effectuées entre juillet 2006 et janvier 2011, outre 1 349,96 euros au titre des congés payés afférents,
 - 18 280 euros à titre d'indemnité forfaitaire pour travail dissimulé,

- prononcer la résiliation judiciaire du contrat de travail et juger qu'elle produit les effets d'un

licenciement sans cause réelle ni sérieuse,

- condamner l'association à lui payer les sommes suivantes :

-10 571 euros nets à titre d'indemnité conventionnelle de licenciement,

-9 139,98 euros bruts à titre d'indemnité de préavis, outre 914 euros bruts au titre des congés payés afférents,

-45 000 euros nets de cotisations sociales et de CSG-CRDS à titre de dommages et intérêts pour licenciement sans cause réelle et sérieuse,

- à titre subsidiaire, en l'absence de résiliation judiciaire, les rappels de salaires et la somme de 10 000 € nets de CSG-CRDS à titre de dommages et intérêts,

-à titre subsidiaire, dire le licenciement sans cause réelle et sérieuse et condamner l'association à lui payer les sommes suivantes :

-5 371 euros nets à titre d'indemnité de licenciement,

-8 100 euros bruts à titre d'indemnité de préavis, outre 810 euros bruts au titre des congés payés afférents,

-45 000 euros nets de cotisations sociales et de CSG-CRDS à titre de dommages et intérêts pour licenciement sans cause réelle et sérieuse.

-ordonner la remise des documents de fin de contrat rectifiés sous astreinte de 100 euros par jour de retard à compter de la notification de l'arrêt,

-ordonner la capitalisation des intérêts en application de l'article 1154 du code civil,

-condamner l'association à lui payer la somme de 4000 € au titre de l'article 700 du CPC, outre les dépens comprenant ceux d'exécution.

Par conclusions déposées au greffe le 1^{er} mars 2016, l'_____ demande à la Cour d'infirmer le jugement en ce qu'il l'a condamnée à payer à Mme _____ la somme de 2969,88€ nets au titre du maintien de salaire, de le confirmer pour le reste, de débouter Mme _____ de l'ensemble de ses demandes et de la condamner à lui payer la somme de 3000 € au titre de l'article 700 du CPC.

Conformément aux dispositions de l'article 455 du code de procédure civile, la Cour renvoie, pour l'exposé des moyens des parties, aux conclusions qu'elles ont déposées et soutenues oralement à l'audience.

MOTIFS DE LA DÉCISION

Sur la demande d'annulation de la convention de forfait jours et les demandes subséquentes

Mme _____ soutient qu'elle n'a signé aucune convention de forfait jours, que c'est à tort qu'une telle convention lui a été appliquée, de plus sans suivi du temps de travail effectif et d'entretiens individuels sur le temps de travail, qu'elle peut donc demander le paiement des heures supplémentaires qu'elle a effectuées au delà de la durée légale du travail ou, à tout le moins, des dommages et intérêts au titre de l'illégalité du mode de décompte du temps de travail.

L'association réplique que Mme _____ ne peut sérieusement contester l'existence d'une convention de forfait en jours, qui a été mise en œuvre en 2005 ainsi qu'en attestent ses avenants contractuels, ses bulletins de paie, le bénéfice de jours de repos que la salariée a d'ailleurs souhaité

monétiser le 18 décembre 2008, que l'accord collectif prévoit bien les garanties nécessaires à sa validité, en tout état de cause que l'appelante n'étaye pas sa demande d'heures supplémentaires.

Sur ce :

Mme [] a donné son accord exprès à la convention de forfait jours par un avenant signé en date du 5 juillet 2011, par ailleurs l'accord d'entreprise prévoit qu'une fiche de suivi du temps de travail est complétée par le personnel et transmise la première semaine suivant la fin du mois, par ailleurs l'accord institue une commission de suivi procédant au contrôle régulier de l'application de l'accord particulières aux cadres, les fiches de suivi du temps de travail effectif de Mme [] sont produites aux débats et les entretiens individuels mentionnent l'état du compteur de forfait, les garanties de contrôle d'application sont donc suffisantes et la convention est ainsi opposable à l'appelante à compter du 5 juillet 2011. Antérieurement par contre, en l'absence d'écrit, les bulletins de salaires étant à cet égard insuffisants, de même que le bénéfice des jours de RTT, et d'accord exprès, la convention ne lui est pas opposable et elle est donc fondée à demander le décompte du temps de travail selon les modalités de droit commun et le paiement des heures supplémentaires éventuellement accomplies.

En l'espèce, au soutien de sa demande de paiement d'heures supplémentaires, Mme [] produit : des mails, des tableaux de déplacements, son agenda 2010, un tableau de suivi des heures effectuées en 2010.

Ces éléments étayent sa demande.

L'association produit les décomptes de présence journalière et développe une critique des pièces produites par Mme [], en faisant observer qu'elle fait état de déplacements même annulés, prend en compte des courrels qu'elle se contente de réexpédier sans commentaire ni prestation de travail particulière, qu'elle ignore les nombreux jours d'absence ayant émaillé les 5 années de référence prises en compte, qu'elle utilise un calendrier combinant les rendez-vous de l'ensemble des membres de la délégation de Rennes, qu'elle s'envoie elle-même des courriels, utilise même un courriel par lequel elle informe de son absence, qu'elle n'a elle-même pas une vision uniforme des heures supplémentaires prétendument effectuées puisque les 2 tableaux communiqués pour l'année 2010 présentent des données divergentes, qu'elle n'a été présente en moyenne que 2 semaines de travail par mois depuis 2008 et qu'au cours de ces semaines elle ne parvient pas à justifier d'heures supplémentaires, qui s'apprécient sur une semaine, d'autant que la grande majorité des courriels sont adressés depuis son domicile, sans qu'une continuité de son activité ne soit démontrée.

Au vu des éléments contradictoires fournis par l'une et l'autre des parties, la Cour a la conviction que Mme [] n'a pas effectué d'heures supplémentaires qui ne lui aient été rémunérées, le jugement qui l'a déboutée de sa demande en paiement à ce titre doit donc être confirmé.

En l'absence d'heures supplémentaires établies, Mme [] doit être déboutée de sa demande de paiement d'une indemnité pour travail dissimulé.

Sur les demandes de rappel de salaire et primes au titre de l'égalité de traitement

2.

Mme L. qui demande l'alignement de sa rémunération sur celle de Mme P., autre déléguée régionale, reproche à l'intimée de ne pas produire les bulletins de paie qui pourraient permettre de vérifier les éléments communiqués, ou les différentes fiches de poste et le CV de tous les autres délégués régionaux, elle considère que les tableaux produits montrent que la rémunération des hommes est plus élevée que celle des femmes, que la sienne est la moins élevée parmi les salariées et elle soutient que l'employeur ne justifie pas de critères objectifs pour l'attribution des primes portés à la connaissance des salariés en début d'exercice, que les critères sont subjectifs et tiennent compte de la présence au cours de l'année, ce qui présente un caractère discriminatoire lorsque l'absence est liée à un congé de maternité. Elle fait valoir qu'elle a le même parcours professionnel que Mme P. et une ancienneté comparable, que la différence salariale entre elles deux est concomitante à son départ en congé maternité, ce qui est discriminatoire, qu'il ne peut être pris en compte son absence pour congé maternité pour l'attribution d'une prime moindre, que les missions complémentaires des autres DR que l'employeur invoque ne datent que de 2011, que l'employeur lui a retiré des missions et que certaines missions sont attribuées par l'employeur, que sa délégation était, de 2007 à 2009, la 3ème sur 7 en termes de chiffre d'affaires, la 4ème en 2010 et que l'association ne peut écarter ce critère du poids économique.

L'association réplique que bien que disposant du même intitulé de poste, les délégués régionaux ont des responsabilités de nature très différentes, et des compétences propres, les plaçant nécessairement dans des situations distinctes au regard de leur rémunération, du point de vue : du nombre de collaborateurs placés sous leur responsabilité, de l'importance de la délégation par rapport au nombre de grands comptes qu'ils gèrent, de leur ancienneté, mais surtout des missions complémentaires dévolues à chaque DR, les projets en région étant à l'initiative des délégués régionaux tandis que les projets relatifs à l'association sont assignés à des délégués régionaux sur la base du volontariat et leur occasionnent un surplus de travail, or Mme P. ne s'est portée volontaire pour participer à aucune mission connexe ; elle indique qu'elle disposait d'une expérience moindre par rapport à la plupart des DR, qu'elle n'a pas accepté de mobilité géographique comme d'autres l'ont fait, était en charge d'une délégation de taille réduite comparée à la plupart des autres, que son ratio CA/nombre de salariés était le plus faible de l'association alors que la proportion de grandes entreprises est élevée.

Sur ce :

Mme P. produit les fiches de salaires de Mme L., autre déléguée régionale, desquelles il ressort que la rémunération de cette salariée présente des différences avec la sienne, elle soumet donc au juge des éléments de fait susceptibles de caractériser une inégalité de traitement.

L'association produit : la fiche de fonctions de délégué régional, suffisante puisqu'elle vaut pour tous les DR ainsi que le reconnaît Mme P., les comptes rendu d'entretiens d'autres DR entre 2006 et 2011, qui précisent les augmentations et les primes, leurs CV, l'extrait du registre unique du personnel 2010 et 2011, des tableaux comparatifs des rémunérations des DR, un tableau comparatif du poids économique des secteurs. Ces éléments sont suffisants pour établir le comparatif et il y a lieu d'écarter la demande très subsidiaire de Mme L. de production d'autres documents.

Le principe « à travail égal salaire égal » s'applique aux salariés placés dans une situation identique, il incombe à l'employeur, dès lors que ceux-ci sont placés dans une situation identique, de justifier

9.

d.

la différence de traitement par des raisons objectives et pertinentes.

En l'espèce, il résulte des éléments d'analyse produits aux débats que :

M. [REDACTED] est délégué conseil, il n'exerce donc pas la fonction de délégué régional, M. [REDACTED] et M. [REDACTED] ont été embauchés en 2012, leur évolution de rémunération ne peut donc être comparée à celle de Mme [REDACTED] dont la demande porte sur la période 2007-2011. M. [REDACTED] a un master en ingénierie de la formation, des compétences en matière de droit social, en matière commerciale et de gestion des entreprises et une expérience importante en matière de formation et gestion au sein de l'association [REDACTED], sa situation n'est donc pas égale à celle de Mme [REDACTED] et justifie une différence de rémunération.

Le tableau produit par l'association fait apparaître une ancienneté globale supérieure dans le poste de délégué régional de M. [REDACTED] et de M. [REDACTED], cependant aucune pièce n'est produite pour le vérifier et le tableau est insuffisamment probant au regard des critiques circonstanciées faites par Mme [REDACTED] sur sa fiabilité quant au nombre de collaborateurs reporté dans certaines délégations, l'employeur ne précise le salaire de base de ces salariés, qui est supérieur à celui de Mme [REDACTED], que pour 2011, alors que la délégation de M. [REDACTED] est équivalente à celle de Mme [REDACTED] quant au nombre de collaborateurs, les missions annexes et leur caractère volontaire ou non ne peuvent être vérifiés, il ne justifie donc pas d'éléments objectifs expliquant la différence de rémunération quant au salaire de base de ces collaborateurs, qui effectuaient un même travail de délégué régional, avec celui de Mme [REDACTED].

Mme [REDACTED] d'abord conseillère formation comme Mme [REDACTED] a été recrutée à un salaire de base supérieur mais elle exerçait en région parisienne, où le niveau de salaires est supérieur. Les 2 salariées ont été promues déléguées régionales, leur salaire de base et 13ème mois était identique au moment de leur promotion.

Dans l'association, les augmentations de salaires et l'attribution des primes sont pour leur part principale individualisées, en effet « *la politique salariale d'association est élaborée sur la base d'augmentations individuelles liées aux compétences, aux résultats et à l'attribution de nouvelles responsabilités, ceci sur l'ensemble des catégories socio-professionnelles* », l'attribution des primes exceptionnelles est déterminée par l'implication dans le travail et les capacités d'initiative, la contribution au bon fonctionnement des équipes, la capacité de répondre à des sollicitations imprévues, le temps de présence sur l'année. Ce principe est réaffirmé chaque année à l'occasion des négociations NAO et porté à la connaissance des salariés. Le fait que les négociations aboutissent à un PV de désaccord car les organisations syndicales ne sont pas d'accord sur tous les points ne prive pas l'employeur de son droit d'appliquer unilatéralement les décisions relevant de son pouvoir de direction, notamment en matière de politique salariale. Cependant les critères retenus doivent être objectifs et non discriminatoires. En 2007, Mme [REDACTED] a bénéficié d'une prime de 5000 €, Mme [REDACTED] d'une prime, qualifiée par l'employeur de "symbolique" de 500 €. Cette prime inclut un critère de présence, alors que Mme [REDACTED] avait été absente pour congé maternité en 2007, or en application de l'accord du 16 novembre 2010 annexé à la CCN du commerce de gros, les critères de rémunération ne doivent pas être discriminants pour les salariés ayant bénéficié d'un congé de maternité, de plus l'employeur ne justifie pas que conformément à l'article L 1225-26 du CT, la rémunération de Mme [REDACTED] ait été majorée à la suite de son congé maternité des augmentations générales ainsi que de la moyenne des augmentations individuelles perçues pendant la durée de ce congé par les salariés relevant de la même catégorie professionnelle ou à défaut de la moyenne des augmentations individuelles dans l'entreprise, les documents d'information relatif aux NAO n'étant produits que pour 2010 et 2011, pas pour 2007.

9.

Pour ce qui est des primes par contre, il résulte des pièces produites que les salariés avaient des objectifs fixés pour l'année, qui leur étaient notifiés au cours de l'entretien annuel, ce qui constitue un critère objectif d'appréciation ; en 2008, Mme [] a perçu une prime supérieure mais son appréciation globale annuelle était supérieure (4,5 contre 3,5 pour Mme I []) ; en 2009, les 2 salariées ont eu la même note globale et ont perçu toutes 2 une prime importante (5200 € pour Mme [], 4800 € pour Mme [], Mme [] a totalement atteint 2 objectifs, Mme [] un seul. En 2010, Mme [], qui a bénéficié d'une prime de 5500 €, a fait l'objet d'un bilan positif et a atteint totalement 2 objectifs, partiellement 1 objectif, n'a pas d'objectif non atteint, Mme [] a un bilan et des résultats qualifiés de décevants, elle a atteint 2 objectifs totalement, un partiellement mais 2 objectifs sont non atteints. Les différences de primes entre elles deux, sauf pour la situation particulière de l'année 2007, sont donc objectivement justifiées. La comparaison par rapport aux autres délégués régionaux démontre que les critères énoncés lors des NAO sont appliqués puisque M. [] a vu sa rémunération stagner, ce qui est cohérent à l'examen des bilans annuels, et que l'examen de l'ensemble des bilans annuels montre que les primes varient en fonction de l'atteinte des objectifs fixés.

Il y a donc lieu de condamner l'employeur à payer à Mme [], sur la base des éléments de rémunération de Mme I [] puisqu'il s'agit de la seule référence complète, les sommes de 1191,63 € bruts outre 119,16 € bruts au titre du rappel du salaire de base et 13ème mois pour 2007, 2210,04 € bruts outre 221 € bruts de congés payés afférents pour 2009, 3249,96 € bruts outre 325 € bruts de congés payés afférents pour 2010, 2773,28 € bruts outre 227,33 € bruts pour 2011, et 4500 € bruts outre 450 € bruts de congés payés afférents pour la prime de 2007 et de débouter Mme [] du surplus de ses demandes à ce titre. Le jugement, qui a débouté Mme [] de ses demandes, doit donc être infirmé sur ces points.

Sur la demande de résiliation judiciaire du contrat de travail

Au soutien de sa demande de résiliation, Mme [] fait valoir que l'employeur :

- a commis un manquement à l'égalité de traitement,
- a commis un manquement relatif à la durée du travail,
- a commis un manquement à l'obligation de sécurité en dégradant volontairement ses conditions de travail, en ce que le management induisait un climat délétère, en ce qu'elle a été mise à l'écart lors de son retour de congé maladie, en ce qu'elle a été humiliée lors de l'entretien annuel du 11 janvier 2011.

L'association réplique que Mme [] fait état de faits qui sont soit postérieurs à sa saisine du conseil des prud'hommes, soit, bien qu'antérieurs, n'ont jamais été soulevés auparavant et ne peuvent donc revêtir une gravité suffisante, soit sont inexistants.

Sur ce :

Le manquement de l'employeur à l'égalité de traitement, qui s'est poursuivi dans le temps en ce qui concerne la rémunération de base, présente un caractère de gravité qui ne permettait pas la poursuite du contrat de travail, il y a donc lieu de prononcer la résiliation du contrat de travail au 2 mai 2012.

Sur les conséquences de la résiliation judiciaire

Il y a lieu d'intégrer les rappels de salaires et de fixer la moyenne de rémunération à prendre en

compte pour l'indemnité de licenciement à 3574,71 € et l'indemnité compensatrice sur la base de 2931,10 €, l'association sera donc condamnée à payer à Mme [redacted] les sommes de 6507,34€ au titre du rappel sur indemnité de licenciement, de 8793,30 € bruts au titre de l'indemnité de préavis, outre 879,33 € bruts de congés payés afférents. Au vu de l'ancienneté de 11 ans environ de Mme [redacted] et des éléments qu'elle produit pour justifier de son préjudice, le préjudice né de la rupture doit être réparé par la somme de 27 000 € de dommages et intérêts pour licenciement sans cause réelle et sérieuse, sans préjudice en ce qui concerne les sommes à caractère indemnitaire, de l'application des dispositions légales en matière de cotisations sociales.

L'employeur devra remettre un bulletin de salaire et des documents sociaux rectifiés conformes, mais l'astreinte n'est pas justifiée.

Il y a lieu d'ordonner l'application de l'article L 1235-4 du CT, dans la limite de 6 mois d'indemnités de chômage versées par Pôle Emploi,

Sur la demande relative au maintien du salaire pendant l'arrêt maladie

L'association critique le jugement en ce qu'il a fait droit à cette demande au motif que les dispositions de la convention collective n'auraient pas été respectées, alors qu'elles l'ont été, le décalage reproché par Mme [redacted] provenant uniquement de la prime de 13ème mois, laquelle n'a légitimement pas été prise en compte dans l'assiette des appointements devant être maintenus, à défaut de clause expresse de la convention collective.

Mme I [redacted] réplique que l'article 6 de l'avenant catégoriel des cadres de la CCN du commerce de gros prévoit, à partir de 10 ans de présence dans l'entreprise, un maintien total des appointements mensuels calculés sur la moyenne des 3 derniers mois de salaire, soit 2356,07 € nets pour ce qui la concerne, soit la somme de 11 780,35 € nets qu'elle aurait dû percevoir, sur laquelle elle n'a perçu que 8810,47 € nets.

Sur ce :

La convention prévoit un maintien à 100% des appointements mensuels sur la base des 3 derniers mois de salaire précédant l'arrêt, la prime de 13ème mois, qui rémunère la prestation de travail, n'a pas à être exclue de l'assiette du maintien de salaire, le conseil doit donc être confirmé en ce qu'il a condamné l'association à payer à Mme [redacted] la somme de 2969,88 € nets au titre du maintien de salaire.

La capitalisation des intérêts légaux doit être accordée, dans les conditions de l'article 1154 du code civil.

Le conseil a fait une juste application de l'article 700 du CPC, il est inéquitable de laisser à Mme [redacted] ses frais irrépétibles d'appel pour un montant de 1500 €.

L'association [redacted], qui succombe partiellement, doit être condamnée aux dépens d'appel.

PAR CES MOTIFS





La Cour,

CONFIRME le jugement entrepris en ce qu'il a condamné l'_____ à payer à Mme _____ les sommes de 2969,88 € nets au titre du maintien de salaire pendant l'arrêt maladie et de 1000 € au titre de l'article 700 du CPC, outre les dépens, en ce qu'il a débouté Mme _____ de sa demande de paiement d'heures supplémentaires et d'une indemnité de travail dissimulé,

L'INFIRME pour le surplus et statuant à nouveau :

PRONONCE la résiliation judiciaire du contrat de travail au 2 mai 2012,

CONDAMNE l'_____ à payer à Mme _____ les sommes de :

- au titre du rappel du salaire de base et 13ème mois :
1191,63 € bruts outre 119,16 € bruts de congés payés afférents pour 2007,
- 2210,04 € bruts outre 221 € bruts de congés payés afférents pour 2009,
- 3249,96 € bruts outre 325 € bruts de congés payés afférents pour 2010,
- au titre de la prime de 2007 :2773,28 € bruts outre 227,33 € bruts pour 2011, et 4500 € bruts outre 450 € bruts de congés payés afférents,
- 8793,30 € bruts au titre de l'indemnité de préavis, outre 879,33 € bruts de congés payés afférents,
- 6507,34 € au titre du rappel sur indemnité de licenciement,
- 27 000 € de dommages et intérêts pour licenciement sans cause réelle et sérieuse, sans préjudice de l'application des dispositions légales en matière de cotisations sociales pour ce qui est des sommes à caractère indemnitaire,
- 1500 € au titre de l'article 700 du CPC pour les frais irrépétibles d'appel,
- DIT que les intérêts légaux seront capitalisés conformément aux dispositions de l'article 1154 du code civil,
- Dit que l'employeur devra remettre un bulletin de salaire et des documents sociaux de fin de contrat rectifiés conformes au présent arrêt mais dit n'y avoir lieu à remise sous astreinte,

ORDONNE l'application de l'article 1235-4 du CT,

DEBOUTE Mme _____ du surplus de ses demandes et l'_____ de sa demande au titre de l'article 700 du CPC,

CONDAMNE l'_____ aux dépens d'appel.

LE GREFFIER

G. DANIELLOU

LE PRÉSIDENT

R. CAPRA

