



Un comptable de l'Ordre de Malte obtient le paiement d'heures supplémentaires (CPH Paris 1er février 2024)

Commentaire d'arrêt publié le **23/02/2024**, vu **906 fois**, Auteur : [CHHUM AVOCATS Paris Nantes Lille](#)

Dans un jugement du 1er février 2024, le Conseil de prud'hommes de Paris octroie à un comptable de l'Ordre de Malte le paiement d'heures supplémentaires.

A l'appui de sa demande, le salarié produisait un tableau récapitulatif des heures de travail effectuées de janvier à mai 2021, ainsi qu'une demande de paiement de ces heures communiquée en juillet 2021.

Il est débouté de ses autres demandes.

1) Faits

Les documents de la cause et les explications fournies par les parties permettent de tenir pour constants les faits suivants Monsieur X a été embauché par l'ORDRE DE MALTE en contrat à durée indéterminée (CDI) à compter du 9 décembre 2020, pour exercer les fonctions de Chef Comptable, statut cadre, avec un contrat de travail prévoyant une durée de travail de 35 heures.

En l'absence de convention collective, c'est le code du travail qui s'applique concernant L'ORDRE DE MALTE. Le 27 mai 2021, les parties ont signé une rupture conventionnelle, homologuée implicitement par l'administration. Les relations contractuelles ont pris fin le 31 juillet 2021.

Le 22 décembre 2021, Monsieur X contestait son solde de tout compte, pour non-paiement d'heures supplémentaires.

C'est dans ce contexte que Monsieur X a saisi le Conseil de prud'hommes de PARIS en sa section Encadrement le 28 février 2022 sollicitant l'annulation de la rupture conventionnelle et le paiement de diverses indemnités.

2) Jugement du conseil de prud'hommes de Paris du 1^{er} février 2024

Le Conseil de Paris , après en avoir délibéré, statuant publiquement par jugement contradictoire et en premier ressort :

. FIXE le salaire à 4 208,33 euros bruts ;

. CONDAMNE l'association LES OEUVRES HOSPITALIERES FRANCAISES DE L'ORDRE DE MALTE à verser à Monsieur X les sommes suivantes :

- 3468, 32 euros brut au titre des rappels d'heures supplémentaires du 4 janvier 2021 au 31 mai 2021 ;

- 346, 83 euros brut au titre des congés payés afférents, Avec intérêts au taux légal à compter de la date de réception par la partie défenderesse de la convocation devant le bureau de conciliation,

Rappelle qu'en vertu de l'article R.1454-28 du code du travail, ces condamnations sont exécutoires de droit à titre provisoire, dans la limite maximum de neuf mois de salaire calculés sur la moyenne des trois derniers mois de salaire ;

- 1200 euros au titre de l'article 700 du code de procédure civile ;

ORDONNE la remise des documents rectifiés, à savoir bulletins de paie et attestations Pôle emploi ;

DÉBOUTE Monsieur X du surplus de ses demandes ;

DÉBOUTE la société LES OEUVRES HOSPITALIERES FRANCAISES DE L'ORDRE DE MALTE de sa demande au titre de l'article 700 du code de procédure civile ;

CONDAMNE l'association LES OEUVRES HOSPITALIERES FRANCAISES DE L'ORDRE DE MALTE aux dépens

2.1) Sur l'exécution du contrat de travail

a) Sur la demande de rappel d'heures supplémentaires

L'article L.3171-4 du code du travail dispose que : " 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. Si le décompte des heures de travail accomplies par chaque salarié est assuré par un système d'enregistrement automatique, celui-ci doit être fiable et infalsifiable. "

Monsieur X présente un tableau récapitulatif des heures supplémentaires qu'il aurait réalisé de janvier à mai 2021, heures supplémentaires dont le paiement est demandé par Monsieur X dès le mois de juillet 2021.

De son côté, l'ORDRE DE MALTE constate une évolution du nombre d'heures supplémentaires demandées par Monsieur X entre sa première demande de paiement en juillet 2021 et la contestation du solde de tout compte en décembre 2021 mais ne présente aucun décompte des horaires du salarié comme le prévoit la loi pour justifier des heures de travail réalisées permettant au Conseil d'apprécier de la réalité de celles-ci, cette attitude ne permet pas au Conseil de se forger un avis sur la réalité des heures vraiment effectuées par Monsieur X.

Il y a lieu de relever que Monsieur X a réalisé plus d'heures de travail que ce qui était prévu dans son contrat de travail ; En conséquence, le Conseil dit que l'ORDRE DE MALTE doit verser à

Monsieur X les sommes de 3468,32€ à titre de rappel d'heures supplémentaires (100 heures) réalisées pour les mois de janvier à mai 2021, 346,83€ à titre de congés payés afférents.

b) Sur la demande d'indemnités pour non-respect de la durée hebdomadaire maximale de travail

Au cours d'une même semaine, la durée du travail ne peut dépasser quarante-huit heures, tandis que la durée hebdomadaire de travail calculée sur une période quelconque de douze semaines consécutives ne peut dépasser quarante-quatre heures (articles L. 3121-20 et 36 du Code du travail).

Le Conseil a retenu un dépassement horaire de 100 heures pour la période de janvier à mai 2021, ce qui revient, en moyenne, à 5 heures par semaine d'heures supplémentaire sur la période. Le contrat de travail de Monsieur X prévoit une durée hebdomadaire de travail de 35 heures.

Le Conseil ne pourra que dire que la durée hebdomadaire de travail de Monsieur X ne dépasse pas la durée hebdomadaire maximale de travail et déboute Monsieur X de sa demande à ce titre.

c) Sur la demande d'indemnités pour non-respect de la durée quotidienne maximale de travail

L'article L. 3121-18 du Code du travail dispose que " La durée quotidienne de travail effectif par salarié ne peut excéder dix heures, sauf :

1° En cas de dérogation accordée par l'inspecteur du travail dans des conditions déterminées par décret ;

2° En cas d'urgence, dans des conditions déterminées par décret ;

3° Dans les cas prévus à l'article L. 3121-19. "

Le Conseil a retenu un dépassement horaire de 100 heures pour la période de janvier à mai 2021, ce qui revient, en moyenne, à 1 heure supplémentaire par jour sur la période. Le contrat de travail de Monsieur X prévoit une durée quotidienne de travail de 7 heures.

Le Conseil ne pourra que dire que la durée quotidienne de travail de Monsieur X ne dépasse pas la durée quotidienne maximale de travail et déboute Monsieur X de sa demande à ce titre.

d) Sur la demande d'indemnités pour dissimulation d'emploi salarié

L'article L.8221-1 du code du travail prohibe le travail totalement ou partiellement dissimulé défini par l'article L.8221-3 du même code relatif à la dissimulation d'activité ou exercé dans les conditions de l'article L.8221-5 du même code relatif à la dissimulation d'emploi salarié; Aux termes de l'article L.8223-1 du code du travail, le salarié auquel l'employeur a recours dans les conditions de l'article L.8221-3 ou en commettant les faits prévus à l'article L.8221-5 du même code relatif au travail dissimulé a droit, en cas de rupture de la relation de travail, à une indemnité forfaitaire égale à six mois de salaire ;

L'article L. 8221-5 du code du travail dispose quant à lui " qu'est réputé travail dissimulé par dissimulation d'emploi salarié le fait pour tout employeur :

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 ;

Soit de se soustraire intentionnellement à la délivrance d'un bulletin de paie ou d'un document équivalent défini par voie réglementaire, ou de mentionner sur le bulletin de paie ou le document équivalent un nombre d'heures de travail inférieur à celui réellement accompli, si cette mention ne résulte pas d'une convention ou d'un accord collectif d'aménagement du temps de travail conclu en application du titre II du livre Ier de la troisième partie ;

Soit de se soustraire intentionnellement aux déclarations relatives aux salaires ou aux cotisations sociales assises sur ceux-ci auprès des organismes de recouvrement des contributions et cotisations sociales ou de l'administration fiscale en vertu des dispositions légales "

Il a été constaté qu'aucune demande de Monsieur X auprès de son employeur de réaliser des heures supplémentaires n'est produite à la barre ; Monsieur X n'apporte pas la preuve de dissimulation intentionnelle d'heures de travail par L'ORDRE DE MALTE, comme le Conseil l'a constaté ; Le Conseil déboute Monsieur X de sa demande d'indemnisation forfaitaire pour dissimulation d'emploi salarié.

e) Sur la demande de dommages et intérêts pour non-respect du droit à la déconnexion

L'article L. 2242-17 du Code du travail prévoit l'obligation d'une négociation annuelle portant notamment sur " 7° Les modalités du plein exercice par le salarié de son droit à la déconnexion et la mise en place par l'entreprise de dispositifs de régulation de l'utilisation des outils numériques, en vue d'assurer le respect des temps de repos et de congé ainsi que de la vie personnelle et familiale. A défaut d'accord, l'employeur élabore une charte, après avis du comité social et économique. Cette charte définit ces modalités de l'exercice du droit à la déconnexion et prévoit en outre la mise en œuvre, à destination des salariés et du personnel d'encadrement et de direction, d'actions de formation et de sensibilisation à un usage raisonnable des outils numériques ".

Monsieur X produit des courriels émanant de sa supérieure et reçu à des horaires dépassant les horaires normaux de travail, sans toutefois qu'il y soit relevé d'urgence dans la demande de réponse ni le moment de la prise de connaissance par Monsieur X desdits courriels. De plus, Monsieur X n'apporte aucun élément permettant de caractériser le préjudice.

Le Conseil déboute Monsieur X de sa demande d'indemnisation forfaitaire pour non-respect du droit à la déconnexion.

f) Sur la demande de dommages et intérêts pour harcèlement moral

Monsieur X invoque des remarques désobligeantes et des reproches injustifiés à son encontre en provenance de sa responsable hiérarchique directe Madame Y, qui auraient eu pour conséquence une dégradation de ses conditions de travail, notamment une perte de crédibilité auprès d'une salariée dont il était le supérieur hiérarchique.

Or les faits évoqués par Monsieur X, loin d'être constitutifs de harcèlement, constituent des manifestations du pouvoir de direction de sa hiérarchie.

Monsieur X n'a jamais dénoncé aucun fait de harcèlement avant la saisine du conseil.

Conformément à l'article L. 1154-1 du code du travail, il appartient au salarié qui s'en prévaut de présenter des éléments des faits précis, concordants et matériellement établis laissant supposer l'existence d'un harcèlement, à savoir, au regard de la définition du harcèlement moral de l'article L.1152-1 du code du travail :

Monsieur X soutient qu'il était victime " d'hyper-sollicitation de la part de sa responsable, en apportant au débat les mêmes échanges de courriels que ceux tentant de démontrer le non-respect du droit à la déconnexion. »

Or le Conseil, après avoir examiné ces quelques échanges, n'y a relevé ni urgence dans la demande de réponse et ajoute que le ton employé reste approprié à des échanges dans le cadre d'une relation de travail.

De plus, Monsieur X ajoute avoir été régulièrement menacé de licenciement sans apporter la moindre preuve de ses dires.

Enfin, Monsieur X évoque pour étayer le harcèlement moral qu'il a subi un vice de consentement lors de la signature de la rupture conventionnelle, en l'espèce le fait qu'il aurait accepté de signer la rupture conventionnelle " à des conditions financières défavorables " en échange du règlement de ses heures supplémentaires qui n'a finalement pas été versé ». Là encore, il n'apporte aucune preuve autre que ses dires concernant l'engagement de l'ORDRE DE MALTE à régler des heures supplémentaires.

Monsieur X n'a pas, par ailleurs, saisi les instances représentatives du personnel afin de remonter ces éléments, ni la médecine du travail ou l'inspection du travail. Il n'a pas non plus sollicité de salarié afin de se faire assister lors des entretiens en vue de la rupture conventionnelle.

Les éléments en possession du Conseil ne caractérisent pas un harcèlement moral.

2.2) Sur la rupture du contrat de travail

a) Sur la demande de nullité de la rupture conventionnelle

L'article 9 du Code de procédure civile dispose : " il incombe à chaque partie de prouver conformément à la loi les faits nécessaires au succès de sa prétention ".

L'article L. 1237-11 du Code du travail dispose : " L'employeur et le salarié peuvent convenir en commun des conditions de la rupture du contrat de travail qui les lie. La rupture conventionnelle, exclusive du licenciement ou de la démission, ne peut être imposée par l'une ou l'autre des parties. Elle résulte d'une convention signée par les parties au contrat. Elle est soumise aux dispositions de la présente section destinées à garantir la liberté du consentement des parties. "

L'article 1130 du Code civil dispose : " L'erreur, le dol et la violence vicient le consentement lorsqu'ils sont de telle nature que, sans eux, l'une des parties n'aurait pas contracté ou aurait contracté à des conditions substantiellement différentes. Leur caractère déterminant s'apprécie eu égard aux personnes et aux circonstances dans lesquelles le consentement a été donné. "

L'article 1131 du Code civil dispose : " Les vices du consentement sont une cause de nullité relative du contrat. "

En l'espèce, le Conseil n'a pas retenu le vice de consentement, et pas non plus reconnu le harcèlement moral, comme il est développé précédemment.

Le Conseil déboute Monsieur X de sa demande de nullité de sa rupture conventionnelle.

2.3) Sur les autres demandes

a) Sur la demande de remise de documents

L'article R.3243-1 du code du travail concernant les éléments que doivent comporter le bulletin de paie dispose notamment " 5° La période et le nombre d'heures de travail auxquels se rapporte le salaire en distinguant, s'il y a lieu, les heures payées au taux normal et celles qui comportent une majoration pour heures supplémentaires ou pour toute autre cause et en mentionnant le ou les taux appliqués aux heures correspondantes :

a) La nature et le volume du forfait auquel se rapporte le salaire des salariés dont la rémunération est déterminée sur la base d'un forfait hebdomadaire ou mensuel en heures, d'un forfait annuel en heures ou en jours ;

b) L'indication de la nature de la base de calcul du salaire lorsque, par exception, cette base de calcul n'est pas la durée du travail ; 6° La nature et le montant des accessoires de salaire soumis aux cotisations salariales et patronales

En l'espèce, un rappel d'heures supplémentaires est dû et les bulletins de paies devront mentionner le rappel ci-dessus indiqué.

En conséquence, l'ORDRE DE MALTE doit remettre à Monsieur X les bulletins de salaires correspondants aux condamnations reprises dans la présente décision, et devra régulariser la situation de Monsieur X envers tous les organismes sociaux auprès desquels des cotisations ont été acquittées.

L'employeur est tenu de remettre au salarié, avec son dernier bulletin de paie, une attestation d'employeur destinée à Pôle emploi, comme en dispose l'article R.1234-9 du code du travail : "L'employeur délivre au salarié, au moment de l'expiration ou de la rupture du contrat de travail, les attestations et justifications qui lui permettent d'exercer ses droits aux prestations mentionnées à l'article L.5421-2 et transmet sans délai ces mêmes attestations à Pôle emploi. Les employeurs d'au moins onze salariés effectuent cette transmission à Pôle emploi par voie électronique, sauf impossibilité pour une cause qui leur est étrangère, selon des modalités précisées par un arrêté du ministre chargé de l'emploi." ; Le législateur a estimé que l'obligation de remise de l'attestation Pôle emploi était suffisamment importante pour l'assortir d'une peine pénale, comme en dispose l'article R. 1238-7 du code du travail :

"Le fait de méconnaître les dispositions des articles R.1234-9 à R.1234-12 relatives à l'attestation d'assurance chômage, est puni de l'amende prévue pour les contraventions de la cinquième classe"

En conséquence, le Conseil ordonne à l'ORDRE DE MALTE de remettre à Monsieur X l'attestation Pôle emploi conforme à la présente décision et reprenant l'intégralité des sommes dues.

b) Sur l'article 700 du Code de procédure civile et les dépens

L'article 700 du code de procédure civile dispose que : " Le juge condamne la partie tenue aux dépens ou qui perd son procès à payer :

1° A l'autre partie la somme qu'il détermine, au titre des frais exposés et non compris dans les dépens 2° Et, le cas échéant, à l'avocat du bénéficiaire de l'aide juridictionnelle partielle ou totale une somme au titre des honoraires et frais, non compris dans les dépens, que le bénéficiaire de l'aide aurait exposés s'il n'avait pas eu cette aide. Dans ce cas, il est procédé comme il est dit aux

alinéas 3 et 4 de l'article 37 de la loi n° 91-647 du 10 juillet 1991.

Dans tous les cas, le juge tient compte de l'équité ou de la situation économique de la partie condamnée. Il peut, même d'office, pour des raisons tirées des mêmes considérations, dire qu'il n'y a pas lieu à ces condamnations.

Les parties peuvent produire les justificatifs des sommes qu'elles demandent.

La somme allouée au titre du 2° ne peut être inférieure à la part contributive de l'État majorée de 50% ».

En l'espèce, l'ORDRE DE MALTE n'a pas rempli plusieurs de ses obligations ; Monsieur X a été contraint de saisir le Conseil de Prud'hommes de PARIS pour faire légitimer ses droits et a, à ce titre, dû engager des frais non compris dans les dépens dans le cadre de la présente procédure et qu'il serait dès lors économiquement injustifié pour le Conseil de laisser ces frais à la charge de Monsieur X; En conséquence et eu égard à la solution donnée au litige, le Conseil condamne l'ORDRE DE MALTE à payer à Monsieur X au titre du premier alinéa de l'article 700 du code de procédure civile, une somme qu'il est équitable de fixer à 1200,00€ et déboute l'ORDRE DE MALTE de sa demande formée au titre du même article.

Pour le surplus des demandes, le Conseil déboute Monsieur X et l'ORDRE DE MALTE doit être également déboutée de ses demandes.

Vu les dispositions de l'article 695 du Code de procédure civile: " Les dépens afférents aux instances, actes et procédures d'exécution comprennent 1° Les droits, taxes, redevances ou émoluments perçus par les greffes des juridictions ou l'administration des impôts à l'exception des droits, taxes et pénalités éventuellement dus sur les actes et titres produits à l'appui des prétentions des parties ; 2° Les frais de traduction des actes lorsque celle-ci est rendue nécessaire par la loi ou par un engagement international ; 3° Les indemnités des témoins :

4° La rémunération des techniciens ;

5° Les débours tarifés ;

6° Les émoluments des officiers publics ou ministériels ; 7° La rémunération des avocats dans la mesure où elle est réglementée y compris les droits de plaidoirie 8° Les frais occasionnés par la notification d'un acte à l'étranger ; 9° Les frais d'interprétariat et de traduction rendus nécessaires par les mesures d'instruction effectuées à l'étranger à la demande des juridictions dans le cadre du règlement (CE) n° 1206/2001 du Conseil du 28 mai 2001 relatif à la coopération entre les juridictions des Etats membres dans le domaine de l'obtention des preuves en matière civile et commerciale ; 10° Les enquêtes sociales ordonnées en application des articles 1072, 1171 et 1221 ; 11° La rémunération de la personne désignée par le juge pour entendre le mineur, en application de l'article 388-1 du code civil ; 12° Les rémunérations et frais afférents aux mesures, enquêtes et examens requis en application des dispositions de l'article 1210-8. " ;

Frédéric CHHUM avocat et ancien membre du conseil de l'ordre des avocats de Paris (mandat 2019-2021)

CHHUM AVOCATS (Paris, Nantes, Lille)

e-mail: chhum@chhum-avocats.com

www.chhum-avocats.fr

<https://www.instagram.com/fredericchhum/?hl=fr>

.Paris: 34 rue Petrelle 75009 Paris tel: 0142560300

.Nantes: 41, Quai de la Fosse 44000 Nantes tel: 0228442644

.Lille: : 45, Rue Saint Etienne 59000 Lille – Ligne directe +(33) 03.20.57.53.24