



Secteur Luxe - Requalification du contrat de prestation d'une Directrice de ERES en salarié = travail dissimulé + surcharge et manquement à la sécurité = résiliation judiciaire (CPH Paris 10/10/23)

Commentaire d'arrêt publié le 05/12/2023, vu 1541 fois, Auteur : [CHHUM AVOCATS Paris Nantes Lille](#)

Dans un jugement du 10 octobre 2023, le Conseil de prud'hommes de Paris (encadrement) a requalifié un contrat de prestation de services d'une directrice de ERES (groupe Chanel) en contrat de travail salarié.

La Directrice obtient une indemnité pour travail dissimulé.

Par ailleurs, le conseil de prud'hommes prononce la résiliation judiciaire du contrat du travail de la Directrice aux motifs de « surcharge de travail et absence de réaction de la Société sont constitutives d'un manquement de l'employeur à ses obligations de sécurité vis-à-vis de ses salariés ».

Du fait de la résiliation judiciaire, la Directrice obtient le préavis, l'indemnité de licenciement et une indemnité pour licenciement sans cause.

La société a interjeté appel du jugement.

1) Les faits

Madame X a été embauchée par la société ERES (qui appartient au Groupe Chanel) le 14 juin 2021, sous contrat de prestation de services.

Madame X a ensuite été embauchée sous contrat à durée indéterminée par la société ERES à compter du 3 janvier 2022 avec reprise d'ancienneté au 14 juin 2021, en qualité de Directrice, après le licenciement de la salariée absente qu'elle remplaçait.

A compter du 16 mai 2022, Madame X est placée en arrêt de travail.

Le 22 juin 2022, toujours en arrêt de travail, Madame X dénonce ses conditions de travail et les manquements de la société ERES à son égard par lettre recommandée adressée à la société ERES.

Sans réponse à ce courrier, Madame X a décidé de saisir le Conseil de prud'hommes de Paris le 19 août 2022 et a formulé les demandes ci-dessus auxquelles s'ajoutent des demandes reconventionnelles de la Société ERES, également mentionnées ci-dessus.

2) Motivation du jugement du conseil de prud'hommes de Paris du 10 octobre 2023

Le Conseil statuant publiquement, après en avoir délibéré conformément à la loi a prononcé, le 10 octobre 2023, le jugement contradictoire en premier ressort suivant ;

Fixe le salaire de Madame X à 10 666 €.

Juge la demande de Madame X de requalification de son contrat de prestation de services en CDI recevable ;

Prononce la résiliation judiciaire du contrat de travail de Madame X et juge que celle-ci produit les effets d'un licenciement sans cause réelle et sérieuse ;

Condamne la société ERES à verser à Madame X les sommes suivantes :

- 31 998 € à titre d'indemnité de préavis ;

- 3 199,80 € au titre des congés payés afférents ;

- 3 111,11 € à titre d'indemnité légale de licenciement 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. Fixe cette moyenne à la somme de 10 666 € ;

-21 332,00 € à titre d'indemnité pour licenciement sans cause réelle et sérieuse ;

-64 000,00 € à titre d'indemnité forfaitaire pour travail dissimulé, avec intérêts au taux légal à compter du jour du prononcé du jugement ;

- 1 000,00 € au titre de l'article 700 du Code de procédure civile ;

Ordonne la remise par la société ERES à Madame X de ses documents sociaux conformes (attestation destinée à Pôle emploi et bulletins de salaire).

Déboute Madame X du surplus de ses demandes.

Déboute la société ERES de ses demandes, et la condamne au paiement des entiers dépens.

2.1 Sur la fin de non-recevoir invoquée par la société ERES

i) En droit :

L'article 9 du contrat de prestation de services qui lie Madame X et la Société ERES précise : Toutes contestations qui découlent du présent contrat ou qui s'y rapportent seront tranchées définitivement suivant le règlement de conciliation et d'arbitrage de la Chambre de Commerce Internationale sans aucun recours aux tribunaux ordinaires L'article L.1411-4 du Code du Travail précise que « Le conseil de prud'hommes est seul compétent, quel que soit le montant de la demande, pour connaître des différends mentionnés au présent chapitre. Toute convention

contraire est réputée non écrite. »

ii) En l'espèce :

L'article 9 du contrat de prestation ne peut être opposé à Madame X pour régler les litiges nés de sa relation de travail avec la Société ERES, cette compétence étant réservée au conseil de prud'hommes par les dispositions de l'article L.1411-1 précité du code du travail, toute convention contraire étant réputée non écrite selon les dispositions de l'article L 1411-4 du même code.

Le Conseil juge les demandes de Madame X recevables devant la présente juridiction.

2.2) Sur la demande de requalification du contrat de prestation de services du 14 juin 2022 en Contrat de Travail salarié à Durée Indéterminée et le travail dissimulé

i) En droit :

Selon l'article 12 du code de procédure civile, le juge « doit donner ou restituer leur exacte qualification aux faits et actes litigieux sans s'arrêter à la dénomination que les parties en auraient proposée ».

Il est patent que le juge va devoir analyser l'ensemble des faits qui lui sont soumis comme étant des indices susceptibles de caractériser un lien de subordination.

Parmi les indices retenus par le juge pour décider de l'existence d'un contrat de travail, il est fréquent de retenir :

- L'autorité et le contrôle de l'employeur ;
- Les directives données au « salarié » ;
- Le lieu et les horaires de travail ;
- La fourniture de matériel.

L'article L8221-3 indique « Est réputé travail dissimulé par dissimulation d'activité, l'exercice à but lucratif d'une activité de production, de transformation, de réparation ou de prestation de services ou l'accomplissement d'actes de commerce par toute personne qui, se soustrayant intentionnellement à ses obligations ».

L'Article L8221-5 précise : « 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, 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.

Enfin, l'article L8223-1 dit « 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 ».

ii) En l'espèce :

La Société ERES, en la personne de la Directrice Générale, a réalisé un entretien d'évaluation et de performance comportant deux parties : une partie « bilan d'atteinte des objectifs » avec évaluation du manager le 16 décembre alors que Madame X est sous le statut de prestataire, et une partie « projection sur les objectifs 2022 » le 3 février 2022, alors que Madame X est salariée.

Cet entretien révèle l'existence d'un pouvoir de direction, de contrôle et de sanction de la Société ERES à l'égard de Madame X et ne fait aucun doute sur le lien de subordination existant entre elle et la Directrice Générale.

Madame X disposait d'une adresse mail avec le logo ERES sans qu'il ne soit fait mention de son statut d'externe.

En outre, Madame X verse aux débats les preuves que ses activités et missions étaient les mêmes en contrat de prestation de services ou en contrat salarié.

Enfin, le premier courrier fait bien apparaître que Madame X remplace une salariée en arrêt maladie.

En conséquence,

Le Conseil requalifie le contrat de prestation de services conclu entre la société ERES et Madame X en contrat à durée indéterminée.

Le Conseil retient le caractère dissimulé du travail réalisé par Madame X avant la signature de son contrat à durée indéterminée.

Compte tenu de la demande de résiliation formulée par Madame X et de la décision du Conseil à intervenir, le Conseil condamne la Société ERES à payer à Madame X la somme de 64 000 euros à titre d'indemnité forfaitaire pour travail dissimulé.

2.3) Sur la résiliation judiciaire du contrat de travail de Madame X

i) En droit :

Selon l'article L1231-1, il appartient au salarié de rapporter la preuve que son employeur a commis des manquements d'une gravité suffisante pour que le juge décide de rompre le contrat de travail à ses torts exclusifs, le juge étant souverain pour caractériser lesdits manquements.

Selon l'article L1231-1, la résiliation judiciaire du contrat de travail à l'initiative du salarié et aux torts exclusifs de l'employeur produit les effets d'un licenciement sans cause réelle et sérieuse. Le salarié doit être indemnisé par le versement des indemnités de rupture et de l'indemnité pour licenciement sans cause réelle et sérieuse calculée en application de l'article L.1235-3 ou L1235-5.

En cas de harcèlement moral reconnu, la résiliation judiciaire produit les effets d'un licenciement nul.

ii) En l'espèce :

Madame X a alerté la société ERES au sujet de sa charge de travail et de son épuisement professionnel dans un courrier daté du 22 juin 2022 auquel la société ERES n'a pas répondu.

Madame X est placée en arrêt de travail depuis le 16 mai 2022 sans jamais avoir repris son travail.

La surcharge de travail et l'absence de réaction de la Société ERES sont constitutives d'un manquement de l'employeur à ses obligations de sécurité vis-à-vis de ses salariés.

Concernant le harcèlement moral, Madame X n'apporte pas suffisamment de preuve d'une telle intention de la part de la Société ERES.

Enfin, en l'absence de Madame X depuis le 16 mai, la Société ERES s'est retrouvée dans l'impossibilité de réaliser un entretien d'évaluation de la charge de travail en lien avec sa convention individuelle de forfait-jours.

Le Conseil considère que les arguments avancés et documentés par Madame X concernant la surcharge de travail et le manquement de l'employeur à ses obligations de sécurité permettent au Conseil de prononcer la résiliation judiciaire du contrat de travail de Madame X aux torts exclusifs de la société ERES.

Le Conseil ne retient pas le harcèlement moral de la Société ERES à l'égard de Madame X.

Le Conseil juge que cette résiliation judiciaire produit les effets d'un licenciement sans cause réelle et sérieuse et condamne la Société ERES à verser à Madame X :

- Une indemnité de préavis de deux mois de salaire à laquelle s'ajoute les congés payés afférents ;
- Une indemnité légale de licenciement calculée sur la base de son ancienneté ;
- Une indemnité de licenciement sans cause réelle et sérieuse de deux mois de salaire.

Le Conseil juge la convention individuelle de forfait-jours licite et ne donne pas droit au paiement d'heures supplémentaires.

Le Conseil ordonne la remise des documents Pôle Emploi et bulletins de paie par la Société ERES à Madame X.

Le Conseil déboute Madame X de toutes ses autres demandes.

3. Sur l'article 700 du Code de procédure civile

Madame X ayant été contrainte de saisir la Justice pour faire reconnaître ses droits et d'exposer des frais irrépétibles, celle-ci est recevable et bien fondée en sa demande sur le fondement de l'article 700 du Code de Procédure Civile dans la limite fixée par le Conseil au présent dispositif à hauteur de 1000 €.

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/fredericchum/?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