Image not found or type unknown

Start up : une responsable branding obtient des dommages intérêts pour licenciement sans cause et le paiement d'heures supplémentaires (CPH Bobigny 21 avril 2022)

Commentaire d'arrêt publié le **08/09/2022**, vu **2835 fois**, Auteur : CHHUM AVOCATS Paris Nantes Lille

Dans un jugement du conseil de prud'hommes de Bobigny (encadrement) du 21 avril 2022, la salariée responsable branding d'une start up obtient 27 900 euros pour licenciement sans cause et rappel d'heures supplémentaires.

Le conseil de prud'hommes de Bobigny juge le harcèlement moral caractérisé mais ne prononce pas de condamnation.

De même, le Conseil juge que « l'employeur a failli à son obligation de sécurité » mais ne prononce pas de condamnation.

Par ailleurs, il juge le licenciement sans cause mais il ne donne pas de motivation.

Les parties n'ont pas interjeté appel du jugement qui est définitif.

1. Rappel des faits et procédure

RUE DU COMMERCE est une entreprise française de grande distribution fondée en 1999 et constitué sous la forme d'une société par actions simplifiée à associé unique.

Elle est spécialisée dans le secteur du commerce en ligne et propose plus de 3 millions de produits à la vente dans les univers de l'informatique et de l'électronique ainsi que de l'équipement de la maison et de la personne.

La société emploie plus de trois cents personnes.

Madame X a été engagée par la société RUE DU COMMERCE, en qualité de Responsable « Content », statut Cadre, catégorie F, niveau D, à compter du 15 février 2017.

Elle relevait alors d'une convention de forfait annuel en heures à hauteur de 190 heures et bénéficiait d'une rémunération fixe de 47.000 euros à laquelle s'ajoutait une rémunération variable fondée sur l'atteinte de ses objectifs.

Le 1er avril 2018, Madame X a bénéficié d'une augmentation salariale portant sa rémunération annuelle à la somme de 48.200 euros.

Par avenant prenant effet au 1er septembre 2018, il a été convenu que Madame X serait

désormais soumise à une convention de forfait en jours à hauteur de 217 jours annuels.

Le 1er avril 2019, Madame X a été promue Responsable Branding, catégorie F, niveau M et sa rémunération annuelle fixe a été portée à 52.000 euros bruts. Madame X a bénéficié

Enfin, par suite du rachat de RUE DU COMMERCE par le groupe SHOPINVEST, Madame X a été nommée Responsable Branding Communication.

A ce titre, elle avait notamment la charge de la définition de la stratégie de communication de la société et de la gestion ainsi que de la mise en œuvre des contenus marketing.

Madame X effectuait son travail de manière alternée entre les locaux de la société et son domicile, à hauteur d'une journée de télétravail toutes les deux semaines.

Sur les 12 derniers mois précédant son licenciement, la rémunération moyenne brute de Madame X s'élevait à 5.087,22 euros mensuels. Pour la partie défenderesse, la moyenne des 12 derniers mois de salaire s'établit à la somme de 4.913, 23 euros (du mois d'octobre 2019 au mois de septembre 2020).

Par courrier du 30 septembre 2020, la SAS RUE DU COMMERCE a convoqué Madame X à un entretien préalable au licenciement. Celui-ci s'est tenu le 9 novembre 2020.

Par courrier daté du 14 octobre 2020, RUE DU COMMERCE a notifié à Madame X son licenciement pour faute simple.

Aux termes de sa lettre de licenciement, RUE DU COMMERCE reproche à Madame X des « dysfonctionnements dans la réalisation des missions qui sont confiées, et plus particulièrement concernant l'organisation de (son) activité et le suivi de (ses) projets), ne respectant pas les objectifs qui (lui) ont été fixés » et induisant :

« Une surcharge de travail pour (ses) collègues et (son) manager » ;

« Une désorientation de « ses » activités qui impacte les équipes de l'entreprise » ; et « une image déplorable pour (son) entreprise actuellement en reconquête de clients et fournisseurs ».

Le 26 octobre 2020, Madame X demande des précisions sur les motifs de son licenciement. RUE DU COMMERCE n'a pas fait droit à cette demande.

Le 9 novembre 2020 entretien préalable au licenciement de Madame X.

Le 18 novembre 2020, Madame X adresse à RUE DU COMMERCE un courrier détaillé de 12 pages portant contestation de chacun des griefs énoncés dans sa lettre de licenciement.

RUE DU COMMERCE n'a jamais donné suite à ce courrier.

Le 4 janvier 2021, Madame X saisit le Conseil de prud'hommes de Bobigny.

2. Jugement du Conseil de Prud'hommes de Bobigny du 21 avril 2022

Le Conseil statuant publiquement par jugement contradictoire, en premier ressort :

dit le licenciement de Madame X sans cause réelle et sérieuse.

Copyright © 2025 Légavox.fr - Tous droits réservés

fixe le salaire de Madame X à 5.087,22 euros.

condamne l'entreprise SAS RUE DU COMMERCE au paiement de ;

- Indemnité de licenciement sans cause réelle et sérieuse d'un montant de 20.348, 90 euros,

- Rappel de salaire pour 148H supplémentaires réalisées entre le 1er septembre 2018 et le 14 octobre 2020 d'un montant de 5.559,49 euros,

condamne la société SAS RUE DU COMMERCE au paiement de l'article 700 du CPC d'un montant de 2.000 euros.

condamne la société SAS RUE DU COMMERCE aux entiers dépens.

ordonne la remise d'une attestation Pôle Emploi et d'un certificat de travail rectifié conforme au jugement à intervenir à compter de la notification du jugement.

ordonne le remboursement à Pôle Emploi par la société SAS RUE DU COMMERCE des allocations chômage correspondant aux indemnités perçues par Madame X.

deboute la partie demanderesse du surplus de ses demandes.

2.1) Sur le harcèlement moral : "le harcèlement moral est caractérisé"

Pour la partie demanderesse, à compter du mois d'avril 2019 et de sa nomination au poste de Responsable « Branding » Madame X a dû faire face à une surcharge de travail liée aux problématiques organisationnelles de l'équipe dont elle a pris la tête.

Madame X, n'ayant obtenu le recrutement demandé, formule une nouvelle demande le 27 février 2020.

Ces différentes demandes n'ont pas été suivies de fait. Cette situation ne s'est pas améliorée lorsque la SAS RUE DU COMMERCE a été rachetée en 2020. (…)

Le 25 septembre 2020, Madame X est placée en arrêt maladie.

Pour la partie défenderesse, Madame X n'apporte aucun élément caractérisant des faits de harcèlement moral.

Aux termes de l'article 1152-1 du code du travail, il ressort qu'aucun salarié ne doit subir les agissements répétés de harcèlement moral qui ont pour objet ou pour effet une dégradation de ses conditions de travail susceptible de porter atteinte à ses droits et à sa dignité, d'altérer sa santé physique ou mentale ou de compromettre son avenir professionnel.

Attendu que peuvent caractériser un harcèlement moral les méthodes de gestion mises en œuvre par un supérieur hiérarchique dès lors qu'elles se manifestent pour un salarié déterminé par des agissements répétés ayant pour objet ou pour effet d'entraîner une dégradation des conditions de travail susceptibles de porter atteinte à ses droits et à sa dignité, d'altérer sa santé physique ou mentale ou de compromettre son avenir professionnel.

Attendu que la partie défenderesse n'apporte aucun élément infirmant les faits de harcèlement moral, le Conseil juge que le harcèlement moral est bien caractérisé.

Copyright © 2025 Légavox.fr - Tous droits réservés

2.2) Manquement à l'obligation de sécurité de résultat : "l'employeur a failli à son obligation"

Pour la partie demanderesse, le harcèlement moral dont a été victime Madame X a eu pour conséquence directe une dégradation de son état de santé. Madame X a ainsi été placée en arrêt-maladie à compter du 25 septembre 2020 et jusqu'à ce jour.

Pour la partie défenderesse, les problèmes de santé ne sont pas liés à son activité professionnelle.

Pour la partie demanderesse, le harcèlement moral dont a été victime Madame X a eu pour conséquence directe une dégradation de son état de santé. Madame X a ainsi été placée en arrêt maladie à compter du 25 septembre 2020 et jusqu'à ce jour

Attendu que l'article L4121-1 du code de travail dispose : « *L'employeur prend les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des travailleurs.*

Ces mesures comprennent :

1° Des actions de prévention des risques professionnels, y compris ceux mentionnés à l'article L. 4161-1 ;

2° Des actions d'information et de formation ;

3° La mise en place d'une organisation et de moyens adaptés.

L'employeur veille à l'adaptation de ces mesures pour tenir compte du changement des circonstances et tendre à l'amélioration des situations existantes. »

Attendu que l'arrêt de travail de Madame X du 25 septembre 2020 est sans rapport avec son état de grossesse.

Attendu que l'employeur a une obligation de résultat, voire de moyen renforcé, en matière de sécurité.

Le Conseil juge que l'employeur a failli à son obligation de sécurité en ne prenant aucune mesure pour faire cesser les faits de harcèlement moral subi par Madame X.

2.3) Forfait annuel en jours : il est privé d'effet

Pour la partie demanderesse aux visas de l'alinéa 11 du Préambule de la Constitution du 27 octobre 1946, l'article 151 du Traité sur le fonctionnement de l'Union Européenne qui se réfère à la Charte sociale européenne révisé, la directive 1993-204 CE du Conseil du 28 novembre 1993, la Charte communautaire des droits sociaux fondamentaux des travailleurs de 1989 garantissent le droit à la santé et aux repos de tout travailleur, l'application du forfait jour de Madame X ne répond pas aux obligations d'un suivi régulier de la charge de travail ainsi qu'un entretien annuel spécifique.

Pour la partie défenderesse, les dispositions du forfait jour ne sont pas privées d'effet puisque Madame X bénéficiait d'un entretien annuel de compétences et de carrière.

Attendu que l'article L3121-65 du code de travail dispose au titre I :

Copyright © 2025 Légavox.fr - Tous droits réservés

I.-A défaut de stipulations conventionnelles prévues aux 1° et 2° du II de l'article L. 3121-64 , une convention individuelle de forfait en jours peut être valablement conclue sous réserve du respect des dispositions suivantes :

1° L'employeur établit un document de contrôle faisant apparaître le nombre et la date des journées ou demi-journées travaillées. Sous la responsabilité de l'employeur, ce document peut être renseigné par le salarié ;

2° L'employeur s'assure que la charge de travail du salarié est compatible avec le respect des temps de repos quotidiens et hebdomadaires ;

3° L'employeur organise une fois par an un entretien avec le salarié pour évoquer sa charge de travail, qui doit être raisonnable, l'organisation de son travail, l'articulation entre son activité professionnelle et sa vie personnelle ainsi que sa rémunération.

Attendu que pour les années 2017, 2018, 2019 il n'apparaît au vue des pièces fournies, ni à la barre, qu'il y ait eu un entretien annuel spécifique au forfait jour.

Attendu que la charge de travail n'a pas été prise en compte par la société SAS RUE DU COMMERCE.

Le Conseil dit que l'avenant relatif au forfait jour est privé de tout effet.

2.4) Heures supplémentaires réalisées entre le 1er septembre 2018 et le 14 octobre 2020 : la salariée obtient un rappel de 148 heures supplémentaires

Madame X verse aux débats un décompte quotidien et hebdomadaire de ses heures supplémentaires récapitulant les heures de début et de fin de journées ainsi que le nombre d'heures supplémentaires majorées à 125 % et à150%.

Pour la partie défenderesse, Madame X ne pouvait prétendre aux paiements des heures supplémentaires car cette dernière était autonome et libre dans l'organisation de son travail. Par ailleurs, Madame X n'apporte pas la preuve desdites heures supplémentaires.

Attendu qu'en matière d'heures supplémentaires l'article L.3171-4 du code de travail fait peser sur les parties une double charge probatoire.

Attendu que la salariée apporte des éléments pour étayer sa demande.

Attendu que l'employeur ne verse aucune pièce infirmant lesdites heures supplémentaires.

Le Conseil juge que la demande relative au paiement des heures supplémentaires est fondée.

2.5) Travail dissimulé (art. L. 8221-5 C.trav.) : la salariée est déboutée

L'article L. 8221-5 du code de travail précise *qu'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 ;

Copyright © 2025 Légavox.fr - Tous droits réservés

2° 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 ;

3° 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.

Pour la partie demanderesse, celle-ci est fondée à réclamer une indemnité pour travail dissimulé compte tenu du grand nombre d'heures supplémentaires réalisées pour RUE DU COMMERCE qui n'ont été ni déclarées ni rémunérées.

Pour la partie défenderesse, il n'est pas démontré que Madame X ne rapporte pas la preuve d'heures supplémentaires, et qu'elle n'a pas non plus signalé auparavant les avoir effectués.

Rien ne permet de démontrer l'intention volontaire de l'employeur de se soustraire à la législation. Attendu que pour déclarer qu'il y a eu travail dissimulé il doit y avoir, notamment, une intention de l'employeur de se soustraire 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.

Attendu qu'il n'apparait pas au vue des pièces ni à l'audience une quelconque intention de l'employeur de se soustraire à ses obligations sociales.

Le Conseil déboute Madame X de sa demande.

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

Copyright © 2025 Légavox.fr - Tous droits réservés