



# Travail dissimulé, heures supplémentaires, licenciement sans cause : une responsable de magasin obtient 80 000 euros devant le conseil de prud'hommes (CPH Saint Nazaire 7 oct. 2024, def.)

Commentaire d'arrêt publié le 06/01/2025, vu 385 fois, Auteur : [CHHUM AVOCATS Paris Nantes Lille](#)

**La société n'a pas interjeté appel.**

La responsable de magasin obtient 80 000 euros au total, notamment pour licenciement sans cause, rappel d'heures supplémentaires, travail dissimulé, non-respect des durées maximales, rappel de rémunération variable, emploi pendant le chômage partiel (covid), exécution déloyale du contrat de travail.

## 1) EXPOSÉ DES FAITS

Le 19 juin 2015, Madame X a été engagée par la SARL DS JADE sous contrat de travail à durée indéterminée en qualité de conseillère de vente.

À ce titre, Madame X travaillait dans un magasin sous enseigne « CELIO » dans la zone commerciale Leclerc de PORNIC (Pièce n°1)

A compter du 17 juin 2019, Madame X a été mise à disposition de la SARL PAYS BLANC en qualité de responsable de magasin, tout en continuant en parallèle à assurer ces mêmes fonctions pour la SARL DS JADE.

La SARL PAYS BLANC commercialisait également la marque « CELIO » dans la galerie commerciale Leclerc de Guérande.

Madame X assurait dès lors le « double-pilotage » des deux magasins (Pièce n° 24,1).

Le 24 février 2022, Madame X va travailler exclusivement pour la SARL DS PAYS BLANC.

Madame Z, gérante, a unilatéralement décidé que Madame X travaillerait désormais uniquement pour le compte de la SARL DS PAYS BLANC, à Guérande, et cette évolution de ses conditions de travail ne fera l'objet d'aucun avenant à son contrat de travail.

Au mois de mars et avril 2022, les sociétés DS JADE et PAYS BLANC ont procédé à des changements d'enseignes.

Ainsi, la société DS JADE, à Pornic, commercialisait désormais la marque « PIMKIE », et la société DS PAYS BLANC, à Guérande, la marque « F ».

Dès lors, à compter du 12 mars 2022, Madame X s'est retrouvée à gérer un magasin sous enseigne « F » et non plus « CELIO », pour le compte de la société PAYS BLANC.

Madame X s'est déplacée sur le magasin PIMKIE afin d'aider à l'implantation, sur demande expresse de Madame Z (Pièce n° 17,4).

Le 20 avril 2022, Madame X a été placée en arrêt-maladie, après avoir contracté le virus de la COVID-19.

Le 9 mai 2022, « dispense d'activité » de Madame X.

De retour 15 jours plus tard, Madame X recevait de la part de Madame Z, la gérante, un SMS l'invitant à un entretien. Au cours de celui-ci, Madame X était invitée à rentrer chez elle alors qu'elle devait prendre ses fonctions une heure après la tenue de cet entretien (Pièce n° 11 bis).

Par courrier recommandé adressé le 11 mai, Madame X a été convoquée à un entretien préalable à sanction, qui pouvait aller jusqu'au licenciement, dont la date a été fixée au 20 mai 2022, avec confirmation de sa dispense d'activité (Pièce n° 12).

Le 20 mai 2022, Madame X a été reçue à son entretien préalable par Madame Z, gérante.

Madame X a contesté l'intégralité des griefs.

Suivant courrier recommandé avec accusé de réception en date du 24 mai 2022, présenté le 25 mai 2022, Madame X se voyait notifier son licenciement pour faute, et ce sur la base de cinq griefs.

Le 13 décembre 2022, Madame X, par l'intermédiaire de son conseil, a contesté son licenciement.

Le 18 avril 2023, Madame X a saisi le Conseil de prud'hommes de Saint-Nazaire de demandes tant au titre de l'exécution que de la rupture de son contrat de travail.

Vu l'article 455 du Code de procédure civile.

Les prétentions et pièces par voie de conclusion ont été déposées par les parties aux greffes du tribunal en temps et en heures ; il convient donc de se référer à ces pièces, dires et prétentions défendus oralement à la barre.

## **2) MOTIFS DU CONSEIL DE PRUD'HOMMES DE SAINT NAZAIRE**

Le conseil de prud'hommes de Saint Nazaire, après en avoir délibéré conformément à la loi, statuant publiquement, par jugement contradictoire et en premier ressort,

DIT fondées et recevables les demandes de Madame X ;

DIT ET JUGE que le licenciement est sans cause réelle et sérieuse à dater de la notification du licenciement ;

CONDAMNE solidairement la SARL DS JADE et la SARL PAYS BLANC à verser à Madame X les sommes suivantes :

- 22 346,56 euros bruts au titre de rappel d'heures supplémentaires
- 2 234,66 euros au titre des congés payés afférents
- 18 000,00 euros à titre de dommages et intérêts pour licenciement sans cause réelle et sérieuse
- 4 652,32 euros à titre d'indemnité de non-respect des dispositions relatives au contingent annuel des heures supplémentaires

- 1 000,00 euros à titre de dommages et intérêts pour non-respect de la durée maximale hebdomadaire de travail
  
- 1 000,00 euros à titre de dommages et intérêts pour non-respect de la durée maximale quotidienne de travail
  
- 1 000,00 euros à titre de dommages et intérêts pour non-respect du repos quotidien
  
- 1 000,00 euros à titre de dommages et intérêts pour non-respect du repos hebdomadaire
  
- 1 000,00 euros à titre de dommages et intérêts pour non-respect du temps de pause
  
- 606,82 euros à titre de salaire pour emploi pendant le chômage partiel
  
- 60,68 euros au titre des congés payés afférents
  
- 3 000,00 euros au titre de la rémunération variable
  
- 300,00 euros au titre des congés payés afférents
  
- 3 000,00 euros à titre de dommages et intérêts pour exécution déloyale du contrat de travail
  
- 19 493,40 euros à titre de dommages et intérêts pour travail dissimulé.
  
- 1 500,00 euros d'indemnité sur le fondement de l'article 700 du Code de procédure civile,

NE FAIT PAS DROIT aux demandes de X :

- Dommages et intérêts au titre du non-respect de l'obligation de sécurité

- Transmission du jugement à l'URSSAF et à la DIRECTE.

DÉBOUTE la SARL DS JADE de sa demande de remboursement de prime ;

DÉBOUTE la SARL DS JADE de sa demande d'indemnité au titre de l'article 700 du Code de procédure civile.

DIT que le montant des condamnations portera intérêt au taux légal à partir de la convocation du défendeur devant le bureau de conciliation et d'orientation, soit le 27 avril 2023, pour les sommes ayant le caractère de salaires, et à compter du prononcé du présent jugement pour les dommages et intérêts et l'indemnité allouée sur le fondement de l'article 700 du Code de procédure civile.

DIT que les intérêts se capitaliseront par application de l'article 1343-2 du Code civil.

ORDONNE à la SARL DS JADE de remettre à Madame X les documents suivants :

- Un bulletin de paie récapitulatif ainsi que les documents de rupture rectifiés conformément au présent jugement.

- Une attestation destinée à France Travail sous astreinte de 30 euros par jour de retard à compter du 21ème jour suivant la notification ou, à défaut, de la signification de la présente décision, sous astreinte provisoire de 30 € par jour de retard, pendant trois mois, passés lesquels il devra de nouveau être statué.

SE RESERVE le pouvoir de liquider l'astreinte :

RAPPELLE que l'exécution provisoire du paiement des sommes au titre des rémunérations et indemnités mentionnées aux articles R. 1454-14 et R. 1454-28 du code du travail et de la remise de certificat de travail, de bulletin de paie ou de toute pièce que l'employeur est tenu de délivrer, est de droit dans la limite de neufs mois de salaire en application du dernier article.

FIXE la moyenne des trois derniers mois de salaire à la somme de 3 248,90 euros bruts :

DIT qu'il n'y a lieu à l'exécution provisoire du surplus des condamnations en application des articles 514 et 515 du Code de procédure civile.

DÉBOUTE les parties du surplus de leurs demandes.

CONDAMNE solidairement la SARL DS JADE et la SARL PAYS BLANC aux entiers dépens, ainsi qu'aux éventuels frais de commissaire de justice en cas d'exécution forcée de la présente décision.

## **2.1) SUR LA DEMANDE DE DIRE ET JUGER LE LICENCIEMENT SANS CAUSE RÉELLE ET SÉRIEUSE**

### ***DISCUSSION***

Objet : Notification de licenciement

L'ordonnance no 2017-1387 du 22 septembre 2017 relative à la prévisibilité et la sécurisation des relations de travail met en place une procédure permettant de préciser les motifs énoncés dans la lettre de licenciement, après la notification de celui-ci. Cette procédure pouvant être engagée à la demande du salarié ou de l'employeur.

L'ordonnance prévoit ainsi cette nouvelle procédure en son article 4, comme suit :

« Art. L. 1235-2. - Les motifs énoncés dans la lettre de licenciement prévue aux articles L. 1232-6, L. 1233-16 et L. 1233-42 peuvent, après la notification de celle-ci, être précisés par l'employeur, soit à son initiative soit à la demande du salarié, dans des délais et conditions fixés par décret en Conseil d'État.

« La lettre de licenciement, précisée le cas échéant par l'employeur, fixe les limites du litige en ce qui concerne les motifs de licenciement.

« À défaut pour le salarié d'avoir formé auprès de l'employeur une demande en application de l'alinéa premier, l'irrégularité que constitue une insuffisance de motivation de la lettre de licenciement ne prive pas le licenciement de cause réelle et sérieuse et ouvre droit à une indemnité qui ne peut excéder un mois de salaire.» En l'absence de cause réelle et sérieuse du licenciement, le préjudice résultant du vice de motivation de la lettre de rupture est réparé par l'indemnité allouée conformément aux dispositions de l'article L. 1235-3. »

« Dans les quinze jours suivant la notification du licenciement, le salarié peut, par lettre recommandée avec avis de réception ou remise contre récépissé, demander à l'employeur des précisions sur les motifs énoncés dans la lettre de licenciement.

« L'employeur dispose d'un délai de quinze jours après la réception de la demande du salarié pour apporter des précisions s'il le souhaite. Il communique ces précisions au salarié par lettre recommandée avec avis de réception ou remise contre récépissé.

« Dans un délai de quinze jours suivant la notification du licenciement et selon les mêmes formes, l'employeur peut, à son initiative, préciser les motifs du licenciement. »

Après notification, la lettre n'a pas été précisée par l'employeur, à son initiative, et aucune précision ne fut demandée de la part de Madame X, dans les délais et conditions fixés par décret en Conseil d'État.

La lettre de licenciement du 24 mai 2022 fixe donc les limites du litige.

## **DISCUSSION**

L'article L. 1232-1 du Code du travail subordonne la justification du licenciement à l'existence d'une cause réelle et sérieuse. C'est à cette condition que le licenciement est justifié.

\*La cause doit être réelle.

Ce qui implique trois caractéristiques cumulatives :

- La cause doit être objective, c'est-à-dire en pratique qu'elle doit reposer sur des faits ou des « griefs matériellement vérifiables » ;
- La cause doit exister, ce qui signifie que les griefs invoqués doivent être établis.
- La cause doit être exacte, ce qui veut dire que les griefs invoqués doivent être la véritable raison du licenciement.

La lettre doit contenir le ou les motifs invoqués par l'employeur (Code du travail L. 1232-6), la lettre de licenciement fixant les termes du litige, les éléments doivent être précis, vérifiables et circonstanciés. Pour étayer les griefs, il est évoqué par la société deux mails envoyés le 16 mai 2022, l'un de Madame C et l'autre de Monsieur R, puis un mail de Madame S du 18 mai 2022.

**MAIL de Madame B.**

“Bonjour S.,

Suite à nos échanges téléphoniques, je tenais à te faire part des problématiques rencontrées auprès de ta responsable X depuis son intégration.

Faits dont je t'ai fait part le 25 février 22 au téléphone, et que depuis se sont reproduits régulièrement.

Pourtant j'avais moi-même fait le point avec X le 23/2/22 sur ses sollicitations auprès de mes équipes sur des sujets dont seule sa responsable pouvait l'accompagner.

J'ai eu des retours assez négatifs de la part de mes Responsables lors de l'intégration de X dans leur magasin.

X avait une attitude peu élégante vis-à-vis des RM et équipes : elle coupait la parole, se plaignait de son travail et de sa responsable hiérarchique (Z).

Peu à l'écoute du respect de nos procédures : elle se plaignait en permanence de ses horaires et de son salaire.

Dénigre ouvertement sa leader commerce, C, auprès de mes équipes et des enseignes concurrentes de sa galerie marchande en la traitant d'incompétente.

Demande à sa LC ou à ses équipes de faire son travail de manière dégradante et autoritaire.

Demande à sa LC de prendre le relais de F°/management de ses équipes or sa LC n'a pas de rôle hiérarchique et n'est pas son co-employeur.



C m'a fait part le 25 avril que D l'avait appelée pour lui demander conseil, car la collaboration avec X était devenue très difficile avec toute l'équipe du magasin de par son comportement et communication. E a conseillé à D de te faire part à toi, D, en tant qu'employeur. Et t'as aussi fait part le 27 avril.

D a aussi dit à E que X l'a dénigré en permanence auprès de l'équipe de la galerie marchande.

E a constaté lors de ses visites depuis l'ouverture que les process commerciales ne sont pas appliqués dans son magasin.

Image de marque contractuelle non respectée.

Les F° contractuelles qui lui ont été transmises à dispenser à ses équipes ne sont pas faites.

Les lancements semaine avec consignes commerciales ne sont pas appliqués.

Les LC D et E ont observé des problèmes de comportement lors de l'ouverture du magasin et ont eu aussi des remontées très négatives des RM en renfort, car X est venue se plaindre en permanence de ses conditions contractuelles à mes équipes, et dénigrer sa responsable de manière ouverte.

L'attitude de X n'est pas en accord avec les valeurs de l'entreprise et dénigre notre image de marque auprès de nos clients.

Les engagements contractuels affiliation F ne sont donc pas respectés par X."

### ***MAIL de Monsieur J***

"Bonjour D,

J'ai pu collaborer pendant quelques jours avec X.

Voici mon retour :

Lors de notre après-midi d'intégration sur le magasin d'espace Anjou, X était très stressée par son ouverture, elle m'a évoqué le fait de ne pouvoir réussir à joindre sa LC de proximité afin de valider les GC ou PM. Nous avons pris le temps de la contacter afin de valider ses éléments. Elle n'était pas rassurée par le fait d'être accompagnée par une nouvelle LC.

Le Rdv devait durer 2H, cela a duré 4H. X m'a évoqué le fait que sa responsable hiérarchique était fermée sur plusieurs sujets comme le temps de travail, rémunération, primes, augmentation des CA vs les objs de l'entreprise. Elle m'a également demandé s'il y avait possibilité de rentrer directement chez F. Elle m'a aussi évoqué le fait qu'elle aurait préféré faire son intégration ailleurs car rien n'était pris en charge.

Il y a un vrai souci de concentration et de priorisation de X pouvant partir dans tous les sens.

X m'a évoqué qu'elle n'avait pas eu assez d'intégration ou de formation de son équipe. Je me suis permis de lui rappeler que cela restait son travail de manager que de former son équipe, en outre et pour rappel, X a eu une semaine de formation sur espace Anjou puis une semaine sur Pornic (lorsqu'elle trouvait utile d'être présente...), afin de finaliser la formation 2 jours de recense de notre ambassadeur dans son magasin.

D a eu une semaine de formation sur le magasin de Nantes CV, deux jours à Pornic et deux avec l'ambassadeur.

L'équipe, deux jours sur Pornic et deux jours avec l'ambassadeur.

Pour terminer, nous aurions pu accentuer la formation lors de l'implantation du magasin de Guérande mais à plusieurs reprises X s'absentait afin de faire visiter le magasin à d'autres responsables de la galerie.

En espérant avoir été le plus clair possible.”

***MAIL de Madame E***

"Bonjour D,

Comme évoqué avec toi au téléphone, je te fais part via ce mail des problèmes de comportement rencontrés à plusieurs reprises avec X, la responsable de ton magasin.

Lors de son intégration en magasin, le RM G nous a fait part d'un manque d'écoute et de concentration. Exemple : X pose des questions mais n'attend pas la réponse avant de s'en aller. Mon collègue LC Jérôme en visite sur le magasin s'est fait accaparer plusieurs heures par X pour des questions ne nous concernant pas, telles que les objectifs de son magasin en nous demandant si on pouvait éviter que tu les augmentes.

À l'implantation du magasin de première rencontre, peu d'investissement et d'engagement de la part de X, c'était pourtant une opportunité à saisir ayant son implantation prévue deux semaines plus tard, mais elle était plus préoccupée par le cumul d'heures travaillées, les jours de congés à poser et à se plaindre de son salaire.

Le 25 février, j'envoie par mail à X le plan du magasin et le book merch pour qu'elle et son équipe le travail avant un débrief le lundi 28/2. Nous l'avons créé ensemble le 28, car pas de travail préparatoire.

Je fais part à H de mon ressenti vis-à-vis de X à mon égard, sa crainte de collaborer avec moi à cause de mon arrivée récente chez F.

Depuis l'ouverture, sollicitation importante de X sur des sujets normalement maîtrisés en tant que responsable de magasin ou par manque de connaissance malgré les nombreux documents, supports et mails mis à disposition.

J'apprendrai par la suite par l'équipe en post-magasin que X ne prend pas le temps de lire et analyser les documents fournis par nos soins.

Inotre ambassadeur shoppex de passage en magasin le 16 et 17 mars, m'a décrit une équipe bridée par X, mais soucieuse de réussir et engagée malgré tout. X s'est plainte auprès de I d'un manque d'accompagnement lors de l'ouverture du magasin. Suite à ça, j'ai contacté X pour lui expliquer que nous avons organisé l'ouverture de Guérande avec autant de soin que pour nos autres magasins. Je me suis d'ailleurs permise de lui signaler que si elle avait quelque chose à dire à mon sujet qu'elle se tourne directement vers moi.

Lors de ma visite du 5/4, je me trouve avec D et J qui me réservent un très bon accueil. Après quelques interrogations sur l'animation en magasin, D se confie et se livre, il me fait part du manque d'accompagnement de X, de son autorité, de son manque d'engagement, qu'elle n'adopte pas la posture de manager lui étant confiée et attendue par son équipe. X passe beaucoup de temps au téléphone, se décharge du merch mais par contre ne laisse pas l'équipe prendre des initiatives sur l'organisation en magasin ou la mise en place d'animations commerciales. L'équipe me dit ne pas être nourrie, n'avoir jamais été formée, animée.

J'apprends de plus que X me critique ouvertement auprès de l'équipe, de la galerie et de ses anciens collègues Célio. En me traitant d'incompétente, elle me discrédite totalement auprès de mes équipes. Son comportement n'est pas à la hauteur de tes valeurs ni des valeurs de F. D m'annonce son mal-être et celui de l'équipe et de leur désir de partir. J'incite aussitôt D à t'exposer la situation avant d'en échanger avec toi."

Le 25 avril. D m'annonce par téléphone t'avoir avoué ce qui se passait en magasin. Nous échangeons peu de jours après par téléphone.

A la suite de ma visite d'hier en magasin, je m'aperçois que l'équipe n'a pas connaissance des attentes et objectifs trade zone car X n'a pas fait le debrief de la réunion à laquelle elle a participé le 4/3

Beatriz a pourtant envoyé un mail à tous les managers le 14/3 avec support de réunion pour présentation à l'équipe plus une trame d'entretien vendeur/ma et une trame de reporting mensuel. La seule chose qu'elle a montré à l'équipe de la réunion est une photo de la prise de son téléphone.

L'équipe n'est au courant de rien, n'a depuis l'ouverture eu aucun accompagnement ni formation, elle ne remplit donc pas ses engagements de manager.

Je reste disponible pour tout échange."

## **DISCUSSION :**

-

La convocation à l'entretien préalable a eu lieu le 11 mai 2022. Le conseil constate que la décision d'un éventuel licenciement est antérieure à ces trois mails dont la société fait référence.

En l'état du droit positif, il est constaté un prêt de main-d'œuvre. Il est interdit à une entreprise de l'effectuer sans accord du salarié, il faut rédiger une convention de mise à disposition avec la durée du prêt, il faut rédiger un avenant au contrat de travail avec les horaires et le lieu de travail le dispositif doit être à but non lucratif.

La SARL DS JADE n'a pas respecté les règles de prêt de main-d'œuvre elle ne présente pas de convention à ce titre et n'a pas établi d'avenant au contrat de travail de Madame X.

La gérante lui demandait, le 31 mars 2022, de venir l'aider sur le magasin PIMKIE de PORNIC en précisant que « cela lui ferait plaisir de l'avoir avec elle » ;

La gérante Madame K envisageait de lui confier d'autres projets professionnels. (Pièce n° 17 salarié)

Le fait que Madame X ait pu se rendre coupable de ces prétendus griefs 24 jours ouvrés seulement après avoir pris en charge le magasin « F » de GUERANDE, sans jamais avoir fait l'objet d'une quelconque mesure disciplinaire depuis la conclusion de son contrat de travail et en ayant toujours donné entière satisfaction dans l'exercice de ses fonctions, pose question.

Précisément, Madame X entrait en fonction lors de l'ouverture du magasin « F » le 12 mars 2022 et ce jusqu'au 20 avril 2022 puisqu'après cette date, elle était placée en arrêt maladie après avoir contracté le virus de la COVID-19.

De retour 15 jours plus tard, elle recevait étonnamment de Madame Z un SMS l'invitant à un entretien qui avait purement et simplement pour but d'inviter Madame X à rentrer chez elle, ce qui avait pour conséquence, d'autorité, de la priver de l'exercice de ses tâches alors qu'elle devait prendre ses fonctions une heure après la tenue de cet entretien.

MAIL DE Monsieur L

"Par la présente, je te confirme que tu as bien double piloté les magasins de CELIO GUERANDE et celui de PORNIC de mai 2019 à janvier 2022.

Durant cette période, les résultats du magasin de GUERANDE ont été excellents et bien supérieurs au rythme de la région Bretagne et du réseau CELIO puisque tu as réalisé de la croissance alors que l'enseigne perdait des parts de marché, aboutissant à la fermeture d'une centaine de magasins sur l'ensemble du périmètre France. Durant cette période, le magasin de PORNIC était plus en souffrance, notamment suite au départ de l'adjoint qui n'a pas été remplacé à compétences équivalentes. ~~Quoi qu'il en soit, sur cette période, ton investissement a été sans~~

faillie, tu as toujours donné le maximum pour tirer la quintessence économique des deux points de vente avec une présence terrain de l'ouverture à la fermeture des magasins, soit une amplitude journalière proche des 10 heures.

### **DISCUSSION :**

Le conseil constate que la lettre de licenciement évoque des généralités qui ne sont pas circonstanciées et très subjectives.

Depuis la réforme intervenue en 2017, la SARL DS JADE disposait d'une seconde chance pour préciser les motifs imprécis afin qu'ils soient vérifiables.

En l'état du droit positif, le conseil DIT et JUGE que les faits évoqués dans la lettre de licenciement sont imprécis et non vérifiables.

Il est établi que Madame X a donné satisfaction pendant environ sept ans sous l'enseigne CELIO et qu'en 24 jours ouvrés suite au changement d'enseigne Madame X n'aurait plus donné satisfaction selon les dires de Madame K.

Par conséquent, le conseil DIT et JUGE que le licenciement de Madame X est dépourvu de cause réelle et sérieuse.

## **2.2) SUR LA DEMANDE DE DOMMAGES ET INTÉRÊTS POUR LICENCIEMENT SANS CAUSE RÉELLE ET SÉRIEUSE**

L'article L. 1235-3 du Code du travail dispose :

Modifié par LOI n°2018-217 du 29 mars 2018 - art. 1 :

*"Si le licenciement d'un salarié survient pour une cause qui n'est pas réelle et sérieuse, le juge peut proposer la réintégration du salarié dans l'entreprise, avec maintien de ses avantages acquis. Si l'une ou l'autre des parties refuse cette réintégration, le juge octroie au salarié une indemnité à la charge de l'employeur dont le montant est compris entre les montants minimaux et maximaux fixés dans le tableau.*

*Pour déterminer le montant de l'indemnité, le juge peut tenir compte, le cas échéant, des indemnités de licenciement versées à l'occasion de la rupture, à l'exception de l'indemnité de licenciement mentionnée à l'article L.1234-9.*

*Cette indemnité est cumulable, le cas échéant, avec les indemnités prévues aux articles L.1235-12, L.1235-13 et L.1235-15 dans la limite des montants maximaux prévus au présent article."*

En conséquence, le conseil condamne la SARL DS JADE et la SARL PAYS BLANC à verser solidairement à Madame X la somme de 18 000,00 € à ce titre.

### **2.3) SUR LA DEMANDE AU TITRE DE RAPPEL D'HEURES SUPPLÉMENTAIRES :**

Il est précisé aux articles L. 3121-29 et L. 3121-35 que « *les heures supplémentaires se décomptent par semaine* » et que « *la semaine débute le lundi à 00 heure et se termine le dimanche à 24 heures* ».

L'article L. 3121-36 du Code du travail précise : « Les heures supplémentaires accomplies au-delà de la durée légale hebdomadaire fixée à l'article L. 3121-27 ou de la durée considérée comme équivalente donnent lieu à une majoration de salaire de 25 % pour chacune des huit premières heures supplémentaires. Les heures suivantes donnent lieu à une majoration de 50 % . »

#### ***Preuve des heures supplémentaires :***

Le salarié doit présenter des éléments suffisamment précis quant aux heures réellement travaillées.

Aux termes de l'article L. 3171-4 du Code du travail, « 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”.

La Chambre sociale a entendu à cet égard préciser qu'en cas de litige relatif à l'existence ou au nombre d'heures de travail accomplies, il appartient au salarié de « présenter 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 » (par ex., Cass. Soc, 8 juillet 2020, n° 18-26385).

Ainsi, dès lors que le salarié étaye sa demande par des éléments suffisamment précis, l'employeur doit fournir au juge des éléments de nature à justifier les horaires effectivement réalisés par le salarié.

Madame X présente un tableau (pièce 30, salarié) établissant les heures de début ainsi que les heures de fin, les temps de pauses, le temps de travail effectif quotidien et hebdomadaire, ainsi que les heures supplémentaires majorées à 25 % et 50 %.

L'employeur, de son côté, présente un tableau indiquant constamment une durée de travail de 35 heures par semaine.

Suite à une réclamation sur les heures supplémentaires, le 02 janvier 2021, Madame X écrit à Madame K : « Quand je pense que ma feuille d'heures est à chaque fois à 35 h pour 2 magasins alors que ce n'est pas le cas et que certains ou certaines ont des heures à balle, c'est pas normal. »

Madame K, gérante écrit : « Je fais le point avec M des heures supplémentaires de mes responsables, car elles ne sont normalement jamais payées, mais cette année avec 3 dimanches, c'est différent. Elles ont toutes fait environ 10 heures maximum, alors que vous, 21,50h. J'ai demandé à M de vous payer la moitié ; les 10,5 restantes seront récupérées. Il faut que vous preniez quelques jours avant les soldes, c'est indispensable, X, je n'ai jamais pensé une seule seconde que ce soit vous qui ayez eu l'idée de cette magouille ! Je pense que N manque foncièrement d'intelligence.

Faute avouée à moitié pardonnée, mais il y aura une sanction en fonction de l'entretien que je vais avoir chez CELIO » (pièce 30, employeur ; pièce 4-3, salarié) ;

Le 29 juin 2021, Madame K écrit : « mes responsables de magasin sont payées pour une mission et non pas pour un nombre d'heures » (pièce 28, employeur).

De nombreux SMS prouvent que Madame X effectuait de nombreuses heures supplémentaires (pièces 3-1 à 3-17), ainsi que l'attestation de Monsieur L (CELIO).

Madame K, gérante des SARL DS JADE et DS PAYS BLANC, était parfaitement consciente de cette situation, car le 19 janvier 2023, soit seulement quelques jours après le courrier de mise en demeure de Madame X, Madame Z écrivait à l'ensemble des responsables de magasin : « À compter de ce jour, nous souhaitons recevoir vos feuilles de présence en fin de mois avec la signature de chaque personne et contre-signées par la responsable de magasin » (pièce n° 7.3).

Les heures de travail sont attestées par de nombreux supérieurs, collègues et proches de Madame X (pièces nos 5.1, 5.2, 24.1 à 24.3, 24.7 et 24.14).



En conséquence, le conseil DIT et JUGE que Madame X a bien effectué des heures supplémentaires, et que celles-ci devront faire l'objet d'un paiement.

### ***Définition des heures supplémentaires selon la prescription***

L'interprétation téléologique de l'article L. 3245-1 du Code du travail aboutit à considérer, en synthèse :

- Que le délai de prescription de 3 ans court à partir du jour où le salarié a connu ou aurait dû connaître les faits lui permettant d'exercer l'action judiciaire en paiement (comme précédemment le délai de 5 ans, auquel s'est simplement substitué le délai de 3 ans).
- Que la rupture du contrat, nouvelle par rapport à la règle précédente, ne reporte pas le point de départ de la prescription, qui n'est en rien modifiée par cet évènement, mais vise simplement à tenir compte d'une situation dont le salarié n'a pris connaissance que postérieurement à cette rupture (par ex., jugement modifiant les droits et obligations des parties : requalification temps partiel/temps plein ; changement de convention collective, ...).

Le conseil dit et juge que Madame O avait bien connaissance qu'elle effectuait des heures supplémentaires puisque dès janvier 2021, elle en faisait la demande.

À ce titre, sera retenue la période allant du 19 avril 2020, considérant la saisine du 18 avril 2023.

Calcul des heures supplémentaires à verser :

Soit il convient de ne pas tenir compte de l'année 2019, en l'occurrence = 220.59 à 25 % et 138.47 à 50 %. Pour 2020 = 50.15h à 25% et 33.45 à 50% soit au total 270.74 à et 171.92 à 50 %.

En chiffre à soustraire de la demande :  $12.8569 \text{ € (tarif horaire)} \times 1.25 \text{ €} \times 270.74 = 4350.79 \text{ €} + 12.8569 \times 1.50 = 19.29 \times 171.92 = \text{€}3316.34 \text{ €}$ , au total 7667.13 €, soit à payer 22346.56 €, outre 2234.66 € de congés payés y afférents.

Par conséquent, solidairement, la SARL DS JADE et la SARL PAYS BLANC devront verser la somme de 22346.56 € à Madame O à ce titre, outre 2234.66 € de congés payés y afférents.

## **2.4) SUR LA DEMANDE POUR NON-RESPECT DU CONTINGENT ANNUEL D'HEURES SUPPLÉMENTAIRES**

Selon l'article L. 3121-30 du Code du travail, « *des heures supplémentaires peuvent être accomplies dans la limite d'un contingent annuel. Les heures effectuées au-delà de ce contingent annuel ouvrent droit à une contrepartie obligatoire sous forme de repos* ».

La convention collective nationale du commerce de détail de l'habillement et des articles textiles ne prévoit plus de contingent annuel conventionnel depuis le 1er janvier 2023 et renvoi au contingent réglementaire.

L'article D. 3121-4 du Code du travail prévoit un contingent annuel de 220 heures.

Les heures supplémentaires effectuées au-delà de ce contingent annuel de 220 heures donnent lieu à une « contrepartie obligatoire en repos » d'une durée égale à 50 % de ces heures dans les entreprises de moins de 20 salariés ou de 100 % dans les autres entreprises (article L. 3121-38 du Code du travail).

En l'absence de contrepartie effective en repos, il est de jurisprudence constante que le salarié qui en a été privé a droit à l'indemnisation du préjudice subi, et cette indemnisation comporte à la fois le montant de l'indemnité calculée comme si le salarié avait pris son repos et le montant des congés payés afférents.

#### **Calcul des repos compensateurs :**

En 2020 et suivant la prescription = 488.56 heures - 83.60 heures = 404.96 – 220 = 184.96 heures  
x 0.50 x 17.4721 = 1615.82€ pour 2020.

En 2021 : 299.17 heures x 0.50 x 17.4721 = 2613.56 € pour 2021, soit au total 4229.38 € + 422.94 de congés payés y afférents.

Lorsqu'un salarié licencié n'a pas bénéficié de ses repos compensateurs pendant son activité, il peut prétendre à une indemnité équivalente y compris les congés payés.

Par conséquent solidairement la SARL DS JADE et la SARL PAYS BLANC devront verser la somme de 4652.32 € à Madame O à titre indemnitaire.

## **2.5) SUR LA DEMANDE DE DOMMAGES ET INTÉRÊTS POUR NON-RESPECT DE LA DURÉE MAXIMALE QUOTIDIENNE DU TRAVAIL**

En l'état de droit positif, pour les salariés soumis à la durée légale du travail, la durée quotidienne du travail effectif par salarié ne peut excéder dix heures, sauf dérogations Article L. 3121-18 du Code du travail

Les SARL DS JADE et SARL PAYS BLANC ne respectaient pas les dispositions légales relatives à la durée maximale quotidienne du travail, Madame X dépassant très fréquemment celle-ci.

Madame X travaillait régulièrement plus de 10 heures par jour (pièces n° 3-9 et 3-10).

Madame X travaillait plusieurs fois par semaine plus de 10 h par jour (pièces 3-4 et 3-10, en rouge dans le décompte).

Ces périodes ne sont pas prescrites puisque postérieures au 18 avril 2021.

Ceci est confirmé par Monsieur S, Responsable Régional CELIO (pièce n° 24.1).

Par conséquent, solidairement, la SARL DS JADE et la SARL PAYS BLANC devront verser à Madame X la somme de 1000.00 € à titre de dommages et intérêts.

## **2.6) SUR LES DOMMAGES ET INTÉRÊTS POUR NON-RESPECT DU REPOS QUOTIDIEN**

L'article L. 3131-2 du Code du travail prévoit que tout salarié doit bénéficier d'un temps de repos quotidien de 11 heures.

À de nombreuses reprises, Madame X n'a pas bénéficié du repos quotidien obligatoire.

La SARL DS JADE et SARL PAYS BLANC n'ont pas respecté les dispositions légales relatives au repos quotidien de travail.

Ces périodes ne sont pas prescrites puisque postérieures au 18 avril 2021 (en moutarde, pièce 30 salarié).

Par conséquent, solidairement, la SARL DS JADE et la SARL PAYS BLANC devront verser à Madame X la somme de 1000.00 € à titre de dommages et intérêts.

## **2.7) SUR LA DEMANDE DE DOMMAGES ET INTÉRÊTS POUR NON-RESPECT DES DISPOSITIONS AU REPOS HEBDOMADAIRE :**

Selon l'article L. 3132-1 du Code du travail, « *il est interdit de faire travailler un même salarié plus de six jours par semaine* ».

La SARL DS JADE et SARL PAYS BLANC n'ont pas respecté les dispositions légales relatives au repos hebdomadaire.

Madame X a travaillé du 2 au 12 novembre 2021 et du 4 au 18 janvier 2022 (en jaune, pièce 30 salarié).

Ces périodes ne sont pas prescrites puisque postérieures au 18 avril 2021.

Par conséquent, solidairement, la SARL DS JADE et la SARL PAYS BLANC devront verser à Madame X la somme de 1000.00 € à titre de dommages et intérêts.

## **2.8) SUR LA DEMANDE DE DOMMAGES ET INTÉRÊTS POUR NON-RESPECT DU TEMPS DE PAUSE**

L'article L. 3121-16 du Code du travail dispose que « *dès que le temps de travail quotidien atteint six heures, le salarié bénéficie d'un temps de pause d'une durée minimale de vingt minutes consécutives* ».

Des dispositions conventionnelles plus favorables peuvent fixer un temps de pause supérieur

En cas de litige sur le temps de pause ou les limites maximales de travail, l'employeur doit fournir au juge les éléments permettant de s'assurer du respect de ces dispositions. À défaut, il s'expose à ce que les demandes du salarié soient prises en compte sur la base des éléments apportés par le salarié.

Madame X déjeunait chaque midi de 12h à 13h, sinon 12h30.

Ainsi, elle aurait dû bénéficier, au plus tard à compter de 19h, d'une pause de vingt minutes.

Il est constaté que ce n'était pas le cas.

La société, à ce titre, soutient que Madame X effectuait 35 heures par semaine.

Ces périodes ne sont pas prescrites puisque postérieures au 18 avril 2021.

Par conséquent, le Conseil condamne solidairement la SARL DS JADE et la SARL PAYS BLANC à payer à Madame X la somme de 1000 euros nets à titre de dommages-intérêts pour non-respect des temps de pause.

## **2.9) SUR LA DEMANDE DE COMPLÉMENT DE SALAIRE SUR ACTIVITÉ DURANT LE CHÔMAGE TECHNIQUE (covid)**

En application de l'article L. 5122-1, II, al. 2 du Code du travail, « *le contrat de travail des salariés placés en activité partielle est suspendu pendant les périodes où ils ne sont pas en activité* ».

Le fait, pour un employeur, de demander à un salarié placé en activité partielle de travailler pendant les périodes chômées constitue une fraude au bénéfice de l'allocation d'activité partielle.

Madame X a été déclarée en activité partielle sur les périodes suivantes :

- 16 mars au 9 mai 2020, (1<sup>er</sup> confinement national du 17 mars au 11 mai 2020)
- Du 1<sup>er</sup> au 24 novembre 2020 (2e confinement national du 30 octobre au 15 décembre 2020)
- Du 3 au 18 mai 2021
- Du 1<sup>er</sup> au 20 mars 2022 (Pièce n° 2)

Sur les trois dernières périodes, Madame X a effectivement travaillé :

- Le 16 novembre 2020 (Pièce n° 6.3)

- Du 4 au 7, du 10 au 12, puis le 17 mai 2021 (Pièces n° 6.4 à 6.6)
- Intégralement du 1<sup>er</sup> au 20 mars 2022 (Pièce n° 6.1)

La demande n'est pas prescrite.

S'agissant de la période du 1<sup>er</sup> au 20 mars 2022, la SARL DS JADE reconnaît explicitement une fraude à l'activité partielle (Pièce n° 6.2).

La SARL DS JADE s'est rendue coupable de fraude à l'activité partielle en déclarant à plusieurs reprises Madame X en activité partielle alors qu'elle travaillait effectivement.

Il est ainsi manifeste que DS JADE a intentionnellement utilisé le dispositif de l'activité partielle.

Les gérants de la SARL DS JADE ont proposé, comme « mesure solidaire », que les salariés renoncent à acquérir des congés payés pour la première période de confinement ! (Pièce n° 6.7)

Ceci a causé un préjudice financier pour Madame X.

En effet, du fait de cette déclaration en activité partielle, Madame X a subi une baisse de sa rémunération, alors qu'elle travaillait en réalité à temps plein au sein de la SARL DS JADE ou de la SARL PAYS BLANC.

Par conséquent, le Conseil de prud'hommes condamnera solidairement la SARL DS JADE et la SARL PAYS BLANC à payer à Madame X la somme de 606,82 euros bruts à titre de rappel de salaires du fait de l'activité partielle, outre les congés payés afférents, pour un montant de 60,68 euros bruts.

## **2.10) SUR LA DEMANDE DE TRAVAIL DISSIMULÉ**

Selon 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, relative 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 du livre 1er 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 ».

L'article L. 8223-1 du même code précise qu' « 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 ».

Celle-ci doit être calculée en tenant compte des heures supplémentaires accomplies par le salarié au cours des six derniers mois précédant la rupture du contrat de travail.

Madame X est fondée à solliciter le paiement d'une indemnité pour travail dissimulé à ce titre :

- D'une part, la SARL DS JADE et la SARL PAYS BLANC se sont intentionnellement soustraites au paiement des heures supplémentaires réalisées par Madame X ;

- D'autre part, DS JADE a intentionnellement déclaré Madame X en activité partielle alors qu'elle travaillait, ce qui lui a permis de se soustraire au paiement de son salaire ;

- D'une troisième part, Madame X a travaillé pour le compte de la SARL DS JADE et de la SARL PAYS BLANC à compter du 17 juin 2019, puis exclusivement pour celle-ci à compter du 24 février 2022, sans contrat de mise à disposition ni déclaration préalable à l'embauche.

La SARL DS JADE et la SARL PAYS BLANC ne pouvaient ignorer que Madame X effectuait des heures supplémentaires non rémunérées, puisque ceci a été reconnu par leur Gérante, Madame Z, et lorsque Madame X déclarait des heures supplémentaires, celles-ci n'étaient jamais payées (Pièces 3 et n° 6.1).

La SARL DS JADE ne pouvait ignorer avoir fraudé à l'activité partielle, et ne peuvent contester qu'aucune convention de mise à disposition n'a été conclue avec Madame X, ni aucune déclaration préalable à l'embauche effectuée (Pièce n° 6.2).

Dès lors, les SARL DS JADE et SARL PAYS BLANC se sont intentionnellement soustraites au paiement du salaire de Madame X.

Par conséquent, le Conseil condamne solidairement la SARL DS JADE et la SARL PAYS BLANC à verser à Madame X la somme de 19 493,40 euros nets à titre de dommages-intérêts pour travail dissimulé.

## **2.11) SUR LA DEMANDE DE DOMMAGES ET INTÉRÊTS POUR MANQUEMENT À LA SÉCURITÉ**

*Sur les manquements des sociétés DS JADE et DS PAYS BLANC à leur obligation de prévention des risques d'atteinte à la santé et à la sécurité des travailleurs*

Les articles L. 4121-1 à L. 4121-5 du Code du travail imposent à l'employeur d'assurer la santé mentale et physique de ses salariés.

L'employeur est également tenu de prendre des mesures de prévention suffisantes dès lors qu'un risque professionnel est identifié.

L'obligation de sécurité de l'employeur est une obligation de « moyens ».

Ainsi, l'employeur n'échappe à une condamnation que s'il peut prouver qu'il a pris toutes les mesures nécessaires pour éviter un risque identifié et évalué.

*Sur le défaut d'examen médical avant l'embauche*

En application de l'article R. 4624-10, dans sa version en vigueur du 1<sup>er</sup> juillet 2012 au 1<sup>er</sup> janvier 2017, « le salarié bénéficie d'un examen médical avant l'embauche ou au plus tard avant l'expiration de la période d'essai par le médecin du travail ».

La SARL DS JADE ne démontre pas avoir organisé d'examen médical suivant l'embauche pour Madame X le 19 juin 2015.



Madame X n'a en effet bénéficié d'une visite médicale qu'au mois de mars 2018, soit près de trois ans plus tard.

## **2.12) Sur le manquement à la prévention des risques d'atteinte à la santé et la sécurité des travailleurs**

Madame X évoque :

Des vêtements ou affiches à plusieurs mètres de hauteur et des cutters non dotés lames rétractables (Pièce n° 7.2).

Ces risques ont été portés à la connaissance des représentants de la marque « F », qui ont exigé la fourniture d'escabeaux réglementaires et de cutters à lames rétractables lorsqu'ils sont venus implanter le nouveau magasin de GUERANDE.

Toujours en s'en désintéressant, puisque cette difficulté avait également été portée à la connaissance de Madame Z, la gérante, la défectuosité d'un rideau de fer servant à la fermeture du magasin a provoqué de nombreux maux de dos au sein de l'équipe et Madame X, du fait de cette défectuosité, a été même victime d'un accident du travail en mai 2019.

A ce titre, les DUER des deux sociétés n'ont jamais été mis à jour durant la période d'emploi de Madame X, et cette dernière et ses équipes n'ont jamais bénéficié de formations à la sécurité.

Les défenderesses étaient conscientes de l'existence ce manquement, puisque le 19 janvier 2023, soit quelques jours après réception du courrier de mise en demeure de Madame X, Madame Z écrivait à ses responsables de magasin : « Merci de vérifier également que les registres de sécurité et les registres du personnel soient à jour, ainsi que les tableaux d'affichage (coordonnées inspection du travail, médecine du travail, risques du métier, convention collective...) » (Pièce n° 7.3).

### *Sur la surcharge de travail et le non-respect du droit à la déconnexion*

Comme il a été précédemment exposé, Madame X a été contrainte d'effectuer de nombreuses heures supplémentaires non déclarées ni rémunérées par la société DS JADE, ce qui l'a amenée à travailler plus de 45, voire 50 heures par semaine.

Surtout, en dehors de ses heures de travail, Madame X était régulièrement sollicitée le soir, les dimanches, et durant ses congés, et n'hésitait malgré tout, à se montrer disponible.

Ces manquements des sociétés DS JADE et PAYS BLANC à leur obligation en matière de prévention des risques d'atteinte à la santé mentale et physique des travailleurs ont causé à Madame X un préjudice distinct de la simple perte de son emploi et qui doit être réparé.

Le conseil constate que Madame X, qui avait un poste à responsabilité encadrant plusieurs vendeurs ou vendeuses, n'a jamais, au cours de son contrat de travail, alerté la gérance de ces problèmes, ces manquements ne sont pas circonstanciés et définis dans le temps.

Par conséquent, le Conseil DÉBOUTE Madame X à ce titre.

### **2.13) SUR LA DEMANDE DE RAPPEL DE SALAIRE CONCERNANT LES PRIMES**

Sur le rappel de rémunération variable dû à Madame X

Selon l'article 1103 du Code civil, « les contrats légalement formés tiennent lieu de loi à ceux qui les ont faits ».

Il est admis que le contrat de travail puisse prévoir, en plus de la rémunération fixe l'attribution d'une prime laissée à la libre appréciation de l'employeur.

En l'espèce, mensuellement, sur son bulletin de paie, Madame X percevait une prime sur le chiffre d'affaires (« prime sur CA ») et une prime sur le taux de transformation (« prime sur TT ») pour chaque magasin dont elle avait la responsabilité (soit Pornic, soit Guérande, soit les deux), fixées discrétionnairement par DS JADE (Pièce n°2).

Toutefois, Madame X n'avait jamais connaissance des modalités de calcul de sa rémunération variable (Pièce n°9.1).

Dans ses écritures, DS JADE soutient que « Madame X avait une parfaite connaissance des modalités de calcul de la rémunération variable sur les performances des magasins au travers du Chiffre d'Affaires (CA) et du Taux de Transformation (TT). Elle en avait une parfaite connaissance

en raison de sa qualité de Responsable de magasin et de l'affichage interne ».

Le conseil constate que les SARL, par l'intermédiaire de Madame K, ne présentent pas avec chaque bulletin de salaire une fiche annexe définissant les CA, N-1 en comparaison avec les CA du mois en cours, il n'est pas établi le pourcentage en fonction de la progression du CA ; la prime sur le TT n'est pas établie.

Les échanges de SMS prouvent que rien n'était véritablement défini (Pièces n°9-1 à 9-13 salarié).

Néanmoins, certaines de ces primes sont payées sur bulletin de salaire et il convient de tenir compte de la prescription du 19 avril 2020.

De ce fait, Madame X ne peut pas prétendre à une prime soi-disant maximum non définie.

A contrario, il a été établi à travers les pièces présentées que le magasin de Guérande SARL PAYS BLANC était un magasin performant et leader sur la région Bretagne.

L'arrêt n° 12-22.344 de la Cour de cassation du 4 décembre 2013 a indiqué qu'au sujet de l'évaluation des heures supplémentaires effectuées par un salarié, la juridiction peut, dans le cadre de son pouvoir souverain, procéder à l'évaluation de l'importance des heures et fixer les créances salariales s'y rapportant, sans être tenue de préciser le détail du calcul appliqué.

En conséquence, dans le cadre de son pouvoir souverain, les juges peuvent procéder à l'évaluation du montant des primes.

Par conséquent, le Conseil de prud'hommes condamnera solidairement la SARL DS et la SARL PAYS BLANC à payer à Madame X la somme de 3000,00 € bruts à ce titre, outre les congés payés afférents d'un montant de 300,00 euros bruts.

DÉBOUTE la SARL DS JADE de sa demande reconventionnelle à ce titre.

## **2.14) SUR LA DEMANDE DE DOMMAGES ET INTÉRÊTS POUR EXÉCUTION DÉLOYALE DU CONTRAT DE TRAVAIL**

En application des dispositions de l'article L. 1222-1 du Code du travail, le contrat de travail est présumé exécuté de bonne foi, de sorte que la charge de la preuve de l'exécution de mauvaise foi dudit contrat incombe à celui qui l'invoque.

Selon l'article L. 3141-1 du Code du travail, « tout salarié a droit chaque année à un congé payé à la charge de l'employeur ».

En l'espèce, les salariés de la SARL DS JADE, dont Madame X, ont été empêchés de prendre leurs congés, Madame Z insinuant de manière à peine déguisée que ceux qui prenaient leurs congés durant des périodes qu'elle jugeait inappropriées (post-confinement, durant le mois d'août, etc.) étaient des « tire-au-flan » (Pièces n° 10.1, 10.2 et 10.4).

L'employeur doit justifier avoir pris les mesures propres à assurer au salarié la possibilité d'exercer effectivement son droit à congé.

Madame X s'est vue refuser le report de congés alors qu'elle avait été informée de la possibilité de les poser. Il a été décidé unilatéralement de les solder (Pièce n° 10.3).

La gestion arbitraire des congés payés était d'ailleurs monnaie courante de la part des gérants

(Pièce n° 10.6) : le versement d'une indemnité ne peut suppléer la prise effective des congés.

Par ailleurs, l'article 22 de la convention collective applicable dispose que « le calendrier des congés principaux est établi par l'employeur avant le 15 mars de chaque année et en tenant compte autant que possible des congés scolaires, pour les salariés ayant des enfants scolarisés.

Sauf en cas de circonstances exceptionnelles, l'ordre et les dates de départ fixés par l'employeur ne peuvent être modifiés dans un délai de 2 mois avant la date prévue au départ ».

Madame X a été contrainte, au début du mois d'août, d'annuler ses congés d'été pour accompagner Madame R lors de sa prise de poste de Responsable de Magasin du CELIO de VANNES (Pièce 0.5).

Sur le défaut d'entretiens professionnels et de formation de Madame X

Selon l'article L. 6315-1 du Code du travail, « A l'occasion de son embauche, le salarié est informé qu'il bénéficie tous les deux ans d'un entretien professionnel avec son employeur consacré à ses perspectives d'évolution professionnelle, notamment en termes de qualifications et d'emploi. Cet entretien ne porte pas sur l'évaluation du travail du salarié. Cet entretien comporte également des informations relatives à la validation des acquis de l'expérience, à l'activation par le salarié de son compte personnel de formation, aux abondements de ce compte que l'employeur est susceptible de financer et au conseil en évolution professionnelle.

Tous les six ans, l'entretien professionnel mentionné au I du présent article fait un état des lieux récapitulatif du parcours professionnel du salarié. »

L'article 11 de la Convention collective nationale du commerce de détail de l'habillement rappelle ces obligations.

Madame X n'a jamais bénéficié d'entretien professionnel tous les 2 ans (le dernier ayant eu lieu au début de l'année 2019), ni d'entretien professionnel des 6 ans, ni d'état récapitulatif de son parcours professionnel.

Il s'agit d'une obligation légale et conventionnelle.

La SARL DS JADE évoque : « en sachant que le poste de Responsable de magasin est le plus haut dans la hiérarchie des postes de travail. La perspective « d'évolution » dans ce contexte aurait signifié dépendre un poste de catégorie inférieure ».

Madame X soutient que ceci est parfaitement faux, puisqu'il existait un poste de Superviseur au sein de la société, précédemment occupé par Madame Aude CRESPIN.

Madame X soutient que Madame Z et son époux, Monsieur P, gèrent, sur l'ensemble de l'ouest de la France (PORNIC, VANNES, GUERANDE, SAINT-HERBLAIN, REZE, NIORT, LA ROCHELLE, AGEN, DAX), de nombreux magasins sous enseigne PROMOD, PIMKIE et F, ainsi qu'un restaurant à VANNES et des locaux au CAP-FERRET.

Madame Z fait d'ailleurs référence à ce groupe de magasins comme la « team DSL », du nom de la « société-mère » DSL, dont le siège social est à GUERANDE.

Toutefois, afin que les salariés ne puissent se regrouper collectivement pour la défense de leurs intérêts, les Gérants ont artificiellement découpé chaque magasin en société comprenant 3 à 10 salariés et n'ont pas constitué d'UES, afin de ne pas avoir à organiser d'élections professionnelles.

À ce titre, le conseil DIT que les éléments évoqués ne sont aucunement étayés par Madame X.

Par conséquent, solidairement, la SARL DS JADE et la SARL PAYS BLANC devront verser la somme de 3000,00 € à titre de dommages et intérêts à Madame X.

## **2.9) SUR LA DEMANDE DE TRANSMISSION DU JUGEMENT À LA URSSAF ET À LA DIRECTE**

Le conseil DIT ne pas faire droit à cette demande ; il appartiendra à Madame X, suivant sa volonté, de transmettre le jugement.

## **2.15) UR LES DÉPENS ET LES FRAIS IRRÉPÉTIBLES**

Suivant les dispositions de l'article 695 du Code de procédure civile,

En l'espèce, des frais d'huissier, en cas d'exécution forcée de la présente décision, pourraient être engagés.

En conséquence, les éventuels frais d'huissier sont compris dans les dépens.

Suivant les dispositions de l'article 696 du Code de procédure civile,

En l'espèce, dans cette affaire, les parties perdantes sont la SARL DS JADE et la SARL PAYS BLANC.

En conséquence, le conseil de prud'hommes met les dépens de l'instance, comprenant les frais d'huissiers, à la charge solidairement de la SARL DS JADE et de la SARL PAYS BLANC

Suivant les dispositions de l'article 700 du Code de procédure civile,

En l'espèce, Madame X a été contraint de saisir le conseil de prud'hommes pour faire légitimer ses droits ; il serait injustifié économiquement de laisser à sa charge les frais exposés et non compris dans les dépens.

En conséquence, le conseil de prud'hommes condamne solidairement la SARL DS JADE et la SARL PAYS BLANC à verser à Madame X la somme de 1 500,00 euros au titre de l'article 700 du Code de procédure civile.

Le conseil de prud'hommes ne fait pas droit à la demande d'indemnité de la SARL DS JADE et de la SARL PAYS BLANC au titre de l'article 700 du Code de procédure civile.

## **2.16) SUR LES INTÉRÊTS AU TAUX LÉGAL**

Suivant les dispositions de l'article 1231-6 du Code civil,

En l'espèce, le conseil de prud'hommes a condamné solidairement la SARL DS JADE et la SARL PAYS BLANC à régler à Madame X des sommes ayant le caractère de salaire :

En conséquence, le conseil de prud'hommes rappelle que ces sommes porteront intérêt au taux légal à compter de la conciliation des demandeurs devant le bureau de conciliation et d'orientation, soit le 27 avril 2023.

Suivant les dispositions de l'article 1231-7 du Code civil,

En l'espèce, le conseil de prud'hommes a condamné solidairement la SARL DS JADE et la SARL PAYS BLANC à régler à Madame X des sommes ayant le caractère d'indemnité, ainsi que 1 500,00 euros au titre de l'article 700 du Code de procédure civile.

En conséquence, le conseil de prud'hommes rappelle que ces sommes porteront intérêt au taux légal à compter du prononcé du présent jugement.

## **2.17) SUR LA REMISE DES DOCUMENTS SOCIAUX SOUS ASTREINTE**

Suivant les dispositions des articles R 1234-9 et L 3243-2 du Code du travail et des articles L 131-1 et L 131-3 du Code de procédure civile d'exécution.

Le conseil de prud'hommes juge que, dans cette affaire, la remise de documents sociaux rectifiés au présent jugement sous astreinte est légitime afin de permettre à Madame X de faire valoir ses droits.

Le conseil de prud'hommes ordonne à la SARL DS JADE de remettre l'ensemble des documents suivants rectifiés à Madame X :

- un bulletin de paie récapitulatif ainsi que les documents de rupture rectifiés conformément au présent jugement,
- une attestation destinée à France Travail,

sous astreinte de 30 euros par jour de retard à compter du 21ème jour suivant la notification ou, à défaut, la signification de la décision dans un délai de trois mois.

Le conseil de prud'hommes se réserve le pouvoir de liquider l'astreinte.

## **2.18) SUR L'EXÉCUTION PROVISOIRE**

Suivant les dispositions de l'article R 1454-28 du Code du travail,

En l'espèce, le conseil de prud'hommes a condamné solidairement la SARL DS JADE et la SARL PAYS BLANC à régler à Madame X des sommes ayant le caractère de salaire ;

En conséquence, le conseil de prud'hommes rappelle que l'exécution provisoire est de droit pour les sommes ayant le caractère de salaire dans la limite de 9 mois de salaire.

Fixe le salaire brut de référence de Madame X à 3 595,00 euros bruts.



Vu les articles 514 et 515 du Code de procédure civile,

Le Conseil atteste s'être interrogé sur la nécessité d'ordonner l'exécution provisoire sans pour autant énoncer les critères qu'il s'est fixés au cours de son délibéré.

L'exécution provisoire est compatible avec la nature de l'affaire et n'est pas légalement prohibée.

En l'espèce, il convient de ne pas ordonner l'exécution provisoire pour le surplus des condamnations.

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](mailto:chhum@chhum-avocats.com)

[www.chhum-avocats.fr](http://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