

COUR D'APPEL D'AIX-EN-PROVENCE
9e Chambre A

ARRÊT AU FOND
DU 29 MARS 2012

N°2012/ 233

Décision déferée à la Cour :

Jugement du Conseil de Prud'hommes - Formation paritaire de MARSEILLE en date du 28 Janvier 2011, enregistré au répertoire général sous le n° 10/657.

Rôle N° 11/03594

APPELANT

Monsieur Marc MUNTONI, demeurant 24 Boulevard de la Verrerie - Bât E - 13008 MARSEILLE

Marc MUNTONI

comparant en personne, assisté de Me Arnaud ATTAL, avocat au barreau de MARSEILLE

C/

**SA DECATHLON
MARSEILLE
BONNEVEINE**

INTIMEE

SA DECATHLON MARSEILLE BONNEVEINE, prise en la personne de son représentant légal en exercice domicilié en cette qualité au siège, demeurant Chemin du Roy d'Espagne - 13009 MARSEILLE

représentée par Me Patrick CAGNOL, avocat au barreau de MARSEILLE substitué par Me Richard DAZIN, avocat au barreau d'AIX-EN-PROVENCE

PARTIE(S) INTERVENANTE(S)

*_*_*_*_*_*

Grosse délivrée le :
à :
Me Arnaud
ATTAL, avocat au
barreau de
MARSEILLE
Me Patrick
CAGNOL, avocat
au barreau de
MARSEILLE

29 MAR. 2012

Copie certifiée conforme
délivrée le :

COMPOSITION DE LA COUR

En application des dispositions de l'article 945-1 du Code de Procédure Civile, l'affaire a été débattue le **16 Janvier 2012**, en audience publique, les parties ne s'y étant pas opposées, devant **Monsieur Gilles BOURGEOIS, Conseiller**, chargé d'instruire l'affaire.

Ce magistrat a rendu compte des plaidoiries dans le délibéré de la Cour composée de :

Monsieur Michel VANNIER, Président
Monsieur Gilles BOURGEOIS, Conseiller
Madame Laure ROCHE, Conseiller

Greffier lors des débats : Mme Nadège LAVIGNASSE.

Les parties ont été avisées que le prononcé public de la décision aurait lieu par mise à disposition au greffe le 29 Mars 2012.

ARRÊT

Contradictoire,

Prononcé par mise à disposition au greffe le 29 Mars 2012

Signé par Monsieur Michel VANNIER, Président et Mme Nadège LAVIGNASSE, greffier auquel la minute de la décision a été remise par le magistrat signataire.

PROCÉDURE

Par lettre recommandée postée le 23 février 2011, M. Muntoni a relevé appel du jugement rendu le 28 janvier 2011 par le conseil de prud'hommes de Marseille condamnant la société Décathlon à lui verser les sommes suivantes :

- 6 694,62 euros, ainsi que 669,46 euros au titre des congés payés afférents, pour préavis,
- 450 euros au titre d'une indemnité conventionnelle de licenciement, le tout avec intérêts au taux légal à compter du 22 février 2010,
- 800 euros pour frais irrépétibles.

Le salarié réclame, avec intérêts au taux légal à compter de la saisine du juge social, paiement des sommes suivantes :

- 6 099,54 euros, ainsi que 609,95 euros au titre des congés payés afférents, en rappel de salaire,
- 16 756,77 euros en paiement d'heures supplémentaires,
- 6 694,62 euros, ainsi que 669,46 euros au titre des congés payés afférents, pour préavis,
- 450 euros au titre d'une indemnité conventionnelle de licenciement,
- 26 778,48 euros en réparation d'un licenciement dépourvu de cause réelle et sérieuse,
- 6 694,62 euros pour licenciement brutal et vexatoire,
- 10 000 euros en réparation d'un préjudice moral.

L'appelant chiffre à la somme de 5 000 euros ses frais non répétibles.

L'employeur relève appel incident du jugement déféré pour conclure au débouté de toutes ces demandes.

La cour renvoie pour plus ample exposé aux écritures reprises et soutenues par les conseils des parties à l'audience d'appel tenue le 16 janvier 2012.

MOTIFS DE LA DÉCISION

Sur les heures supplémentaires :

M. Muntoni a été engagé par la société Décathlon, à compter du 7 juin 2005, en qualité de cadre, moyennant à l'époque une rémunération de base de 1 850 euros bruts par mois, avec le bénéfice d'une prime d'intéressement ; par avenant prenant effet le 1^{er} mai 2007, sa rémunération brute mensuelle fut portée à 2 000 euros, le salarié étant désormais dit cadre autonome.

Son conseil réclame le paiement d'heures de travail supplémentaires pour la période du 7 juin 2005 au 3 juillet 2007, date à laquelle la relation de travail fut rompue par un licenciement.

Le conseil de l'employeur réplique qu'en raison d'une convention de forfait annuel en jours le salarié n'est pas soumis à la durée légale hebdomadaire du travail.

Le contrat de travail initial et son avenant stipulent au chapitre relatif aux conditions de travail " compte tenu de votre niveau de responsabilités et du degré d'autonomie dont vous disposez dans l'organisation de votre emploi du temps, vous bénéficierez des dispositions relatives aux cadres autonomes.

Conformément à notre accord d'entreprise sur l'aménagement du temps de travail conclu le 25 juin 2002, vous serez soumis à ce forfait annuel en jours dans les conditions suivantes : Vous travaillerez au maximum 217 jours par an sous réserve d'avoir déjà acquis 25 jours de congés payés. Vous bénéficierez de 30 demi-journées de repos supplémentaires pour une année complète de présence sur la période 1^{er} juin-31 mai.

Vous disposerez d'une totale liberté dans l'organisation de votre temps de travail, à l'intérieur de ce forfait, sous réserve de respecter les règles légales au repos quotidien et au repos hebdomadaire. "

L'accord d'entreprise du 25 juin 2002 auquel ces deux conventions se réfèrent ne prévoit la possibilité d'une convention de forfait que pour les salariés ayant le statut de cadre autonome.

La cour note que le contrat de travail initial, qui s'est exécuté du 7 juin 2005 au 1^{er} mai 2007, ne qualifiait pas M. Muntoni de cadre autonome, ce qui exclut l'application d'une convention de forfait résultant de cet accord d'entreprise durant cette période.

Du 1^{er} mai 2007 au jour de la cessation de son contrat de travail, le salarié Muntoni était le " responsable Univers ", ce vaste programme se réduisant cependant à diriger une équipe d'une quinzaine de personnes dans un ou plusieurs secteurs d'activités sportives ciblées.

Comme son conseil le plaide à bon droit M. Muntoni n'avait pas d'autonomie quant à l'organisation de son travail et ses plannings en témoignent, ceux-ci lui fixant une amplitude de travail journalière et lui imposant des jours de permanence, en ce compris certains samedis ou dimanches matin.

M. Muntoni, par ailleurs, était rémunéré au coefficient conventionnel 320 qui est celui d'un cadre junior achat, d'un approvisionneur chef d'équipe ou encore celui d'un attaché de direction chargé de mission selon la nouvelle classification des emplois étendue en 1992, autant d'emplois dont il ne viendrait à l'idée de personne de qualifier leurs titulaires de cadres autonomes.

Le cadre autonome étant celui dont la rémunération est l'une des plus élevée au sein de l'entreprise ; cette définition ne convenait certainement pas à la rémunération de l'intéressé sachant que les coefficients prévus par la convention collective nationale du commerce des articles de sport et équipements de loisirs s'échelonnent, pour les cadres, entre 320-celui de M. Muntoni qui le est plus bas !- et 600.

La défense présentée par l'employeur pour s'exonérer du paiement des heures de travail que M. Muntoni accomplissait au-delà du temps de travail légal ne résiste donc pas à l'examen.

Sur les amplitudes de travail avancées par le salarié, l'employeur ne dit rien des horaires réellement effectués par M. Muntoni pour faire échec à sa demande en paiement et il le peut d'autant moins que les bulletins de salaire qu'il a délivrés font état d'heures de nuit, ce qui conforte l'affirmation selon laquelle M. Muntoni était présent à son poste de travail à la fermeture après 21 heures de cette grande surface, que les plannings dont il a déjà été fait état mentionnent des heures de présence au-delà des cinq jours hebdomadaires de travail, et que, la lecture de son évaluation, faisant suite à un entretien tenu le 9 février 2007 -ceci édifiant- n'a donné lieu de la part de l'employeur à aucun commentaire lorsque l'intéressé se plaignait en ces termes :

* " Cependant, j'ai connu des difficultés :

La première est la gestion des permanences qui sont extrêmement fatigantes avec des amplitudes horaires trop longues : venir le matin puis prendre la permanence à 13h30 jusqu'à 20h30 puis 6h30 le lendemain matin jusqu'à 18h00.

Pour ma part, je n'arrive jamais à récupérer totalement des permanences. "

Ajoutons aux débats plusieurs attestations d'anciens salariés, régulières en la forme, qui établissent que les " responsables Univers " avaient obligation d'arriver le matin avant l'ouverture du magasin à 9 heures et de partir après 19 heures ; lors des permanences -une fois par semaine au minimum- ces responsables travaillaient la journée avant de prendre leur astreinte jusqu'à 20 heures 30 et ils devaient ouvrir la magasin à 6 heures du matin et continuer leur astreinte jusqu'à 18 heures, l'un des témoins, M. Vlamynck, attestant du fait que M. Muntoni travaillait régulièrement plus de 50 heures par semaine.

Considérant ces éléments d'appréciation, la cour condamne l'employeur à verser au salarié 16 756,77 euros en paiement d'heures supplémentaires, ce quantum n'étant pas discuté en son détail, sur la base de 11 heures de travail supplémentaire effectué chaque semaine.

Sur les demandes liées au licenciement :

M. Muntoni a été licencié par une lettre du 3 juillet 2007 ainsi rédigée :

“ Par lettre recommandée en date du 19 juin 2007, nous vous avons convoqué à un entretien reporté à votre demande, au 28 juin 2007, auquel vous ne vous êtes pas présenté. L’objet de cet entretien était de vous faire part du motif qui nous amenait à envisager votre licenciement pour faute grave, à savoir votre absence injustifiée depuis le 18 avril 2007. Par courriers en date des 07 et 14 mai, nous vous avons demandé de justifier cette absence et nous vous avons mis en demeure de reprendre votre travail. Malgré nos différents échanges de courriers, vous n’avez toujours pas repris votre travail et êtes donc en absence injustifiée. Ce même motif nous conduit donc à vous notifier par la présente votre licenciement pour faute grave, privatif du préavis et de l’indemnité de licenciement. ”.

L’employeur verse aux débats :

- un courrier recommandé reçu le 7 mai 2007 par le salarié par lequel il le mettait en demeure de reprendre son travail ou de justifier de son absence depuis le 18 avril,
- la réponse de son destinataire qui affirme avoir été dispensé de se présenter sur son lieu de travail depuis le 18 avril 2007 par son directeur, en raison de ses remarques quant au respect de ses horaires de travail et de la durée du repos quotidien,
- la réponse de son destinataire qui affirme que le salarié souhaitait quitté l’entreprise mais qu’il n’a jamais formalisé sa démission.

Le salarié verse aux débats un arrêt de travail initial lui imposant de suspendre ses activités professionnelles en raison d’un surmenage pour la période du 16 mars 2007 au 18 (ou 19) mars 2007.

Reste que ce fut là la seule justification d’ordre médical de son absence.

Mais, et la cour en a la conviction, la prétendue démission annoncée de M. Muntoni s’inscrit dans un stratagème contraire à la loyauté qui sied à l’exécution du contrat de travail.

.../...

M. Muntoni fut le seul responsable cadre à dénoncer ses amplitudes de travail et là réside le motif véritable de son licenciement disciplinaire.

Ce salarié a fait dresser le 5 juillet 2007 un constat d’huissier qui établit que son poste de travail était occupé depuis le 16 mai 2007 par M. O..

Dans le même temps son supérieur annonçait, par un courriel circularisé du 7 avril 2007, que M. Muntoni avait décidé de quitter l’entreprise pour reprendre ses études, avant un séjour linguistique en Australie, séjour qui ne fut jamais envisagé par l’intéressé.

Lors donc, lorsque l’employeur exige de M. Muntoni de reprendre son poste de travail, force est de constater que ce poste de travail était occupé par un tiers, de sorte que ce salarié ne pouvait reprendre ses fonctions, en conséquence de quoi le grief devient sans objet.

Le licenciement sera dit illégitime.

Les indemnités de rupture réclamées par M. Muntoni ne sont pas contestées en leur quantum, de sorte que, dues, elles seront retenues à hauteur des sommes réclamées.

M. Muntoni ne dit rien de son devenir professionnel, en conséquence de quoi il lui sera alloué une réparation de son nécessaire préjudice égale à six mois de salaire.

L’intéressé, qui a connu une très brève période d’arrêt de travail, moins de trois jours, du fait d’une perturbation mentale pouvant être en rapport avec un surmenage, ne justifie pas par ce seul document d’un préjudice moral ouvrant droit à réparation tant il est vrai que le stress est désormais consubstantiel aux exigences de la rentabilité.

Sur la demande en rappel de salaire :

Cette demande en paiement d'une somme de 6 099,54 euros, qui est seulement mentionnée dans le dispositif des écritures soutenues à la barre par le conseil du salarié, n'est étayée par aucun motif, elle n'est justifiée par aucune pièce.

Elle sera rejetée sans autre examen.

Sur les intérêts moratoires :

Le présent arrêt est déclaratif de droit pour les sommes ci-dessous mentionnées, lesquelles porteront, en deniers ou quittances valables, intérêts moratoires à compter du 22 février 2010 :

- 16 756,77 euros en paiement d'heures supplémentaires,
- 6 694,62 euros pour préavis,
- 669,46 euros au titre des congés payés afférents au préavis,
- 450 euros au titre de l'indemnité de licenciement.

Le présent arrêt est déclaratif du droit de créance pour la somme de 13 389,24 euros qui sera allouée au titre du nécessaire préjudice né de la rupture illégitime du contrat de travail, somme qui ne sera assortie du bénéfice de l'intérêt au taux légal que du jour du prononcé de cet arrêt.

.../...

Sur les dépens :

L'employeur, qui succombe au principal, supportera les entiers dépens.

PAR CES MOTIFS

La cour, statuant par arrêt contradictoire prononcé publiquement par mise à disposition au greffe de la cour, les parties ayant été préalablement avisées dans les conditions prévues par l'article 450 du code de procédure civile :

Infirmes le jugement déféré ;

Et, statuant à nouveau :

Condamne la société Décathlon à verser à M. Muntoni 24 570,85 euros, avec intérêts au taux légal à compter du 22 février 2010, ainsi que 13 389,24 euros ;

Rejette le surplus des demandes du salarié ;

Condamne l'employeur à verser au salarié 1 500 euros pour ses seuls frais non répétibles d'appel, l'indemnité de 800 euros allouée au même titre par les premiers juges lui restant acquise.

LE GREFFIER



LE PRÉSIDENT

