

<b>AFFAIRE</b> : N° RG 23/00303 - N° Portalis <b>OBWB-V-B7H-F4ET</b> <b>Code Aff.</b> : CJ		<b>ARRÊT N°</b> 24/201
<b>ORIGINE</b> : JUGEMENT du Conseil de Prud'hommes - Formation paritaire de saint pierre la réunion en date du 09 Février 2023, RGN° 22/00056		

# COUR D'APPEL DE SAINT-DENIS DE LA RÉUNION

CHAMBRE SOCIALE  
ARRÊT DU 24 OCTOBRE 2024

**APPELANT :**

République Française  
au nom du Peuple Français

**Monsieur S.**

Représentant : Me Laetitia CHASSEVENT de la SARL LC AVOCAT, avocat au barreau de SAINT-PIERRE-DE-LA-REUNION  
(bénéficie d'une aide juridictionnelle Totale numéro 2023/001771 du 27/04/2023 accordée par le bureau d'aide juridictionnelle de Saint-Denis)

**INTIMÉE :**

**S.A.R.L. KEEP COOL SAINT PIERRE PARADIS**, représentée par son représentant légal en exercice, en cette qualité audit siège

Représentant : Me Frédéric MARIONNEAU de la SELARL FREDERIC MARIONNEAU AVOCAT, avocat au barreau de SAINT-DENIS-DE-LA-REUNION

**Clôture** : 4 décembre 2023

**DÉBATS** : En application des dispositions des articles 805 et 905 du code de procédure civile, l'affaire a été débattue le 1<sup>er</sup> juillet 2024 en audience publique, devant Agathe ALIAMUS, conseillère chargée d'instruire l'affaire, assistée de Delphine GRONDIN, greffière, les parties ne s'y étant pas opposées.

Ce magistrat a indiqué à l'issue des débats que l'arrêt sera prononcé, par sa mise à disposition au greffe le **24 OCTOBRE 2024** ;

Il a été rendu compte des plaidoiries dans le délibéré de la cour, composée de :

Président	:	Corinne JACQUEMIN
Conseiller	:	Agathe ALIAMUS
Conseiller	:	Auréliе POLICE

Qui en ont délibéré

**ARRÊT** : mis à disposition des parties le **24 OCTOBRE 2024**

Greffier lors de la mise à disposition de l'arrêt : Monique LEBRUN

**LA COUR :****EXPOSÉ DU LITIGE**

Monsieur S a été embauché par la SARL KC Saint-Joseph en qualité de responsable de club, selon contrat à durée indéterminée en date du 21 décembre 2020, technicien de niveau 4, 35 heures par semaine.

La convention collective applicable est la convention collective nationale du sport.

Par avenant au contrat en date du 5 janvier 2021, le contrat de travail de M. S a été transféré à la SARL KC Saint-Pierre Paradis.

Par courrier du 8 octobre 2021, M. S a été convoqué à un entretien préalable à un éventuel licenciement fixé au 18 octobre 2021, avec mise à pied conservatoire, puis licencié pour cause réelle et sérieuse le 21 octobre 2021.

M. S a demandé des précisions quant aux motifs de son licenciement par courrier en date du 28 octobre 2021,

Sollicitant notamment que soient jugés la rupture de son contrat de travail pour licenciement nul, la revalorisation de son coefficient et le paiement de diverses indemnités, M. S a saisi le conseil de prud'hommes de Saint-Pierre de la Réunion qui a, par jugement 9 février 2023 :

- dit que le licenciement pour cause réelle et sérieuse est justifié ;
- condamné M. S à payer la somme de 1.500 euros à la société au titre de l'article 700 du code de procédure civile ;
- débouté M. S de toutes ses demandes.

Appel de cette décision a régulièrement été interjeté par M. S le 8 mars 2023.

Par conclusions communiquées par voie électronique le 23 mai 2023, l'appelant requiert de la cour d'infirmier le jugement et, statuant à nouveau, à titre principal de :

- juger que le licenciement de M. S est nul ;
- condamner la société à lui verser :
  - 13.034,28 euros net de dommages et intérêts pour nullité du licenciement ;
  - 814,38 euros brut d'indemnité compensatrice de préavis et 81,44 euros brut de congés payés afférents ;
  - 20,86 euros net d'indemnité légale de licenciement ;

A titre subsidiaire de :

- juger sur le licenciement de M. S est sans cause réelle et sérieuse ;
- condamner la société à lui verser :
  - 2.172,38 euros brut d'indemnité pour licenciement cause réelle et sérieuse ;
  - 814,38 euros brut d'indemnité compensatrice de préavis et 81,44 euros brut de congés payés afférents ;
  - 20,86 euros net d'indemnité légale de licenciement ;

En tout état de cause :

- fixer le salaire de référence de M. S à 2.172,38 euros brut ;
- juger que M. S relève de la classification de technicien de groupe 5 ;
- condamner la société à lui verser :
  - 6.975,10 euros brut de rappel de salaire lié au minimum conventionnel applicable et 695,71 euros brut de congés payés afférents ;
  - 131,80 euros brut de rappel de salaire au titre des heures supplémentaires majorées au taux conventionnel minimum et 13,18 euros brut de congés payés afférents ;
  - 13.034,28 euros net de dommages et intérêts pour travail dissimulé ;
  - 455,57 euros brut de rappel de salaire au titre du complément de salaire en arrêt maladie et 45,56 euros brut de congés payés afférents ;
  - 1.000 euros net de dommages et intérêts en réparation des manquements de l'employeur en matière de paie ;
  - 2.000 euros net en réparation du manquement à l'obligation de loyauté ;

- 3.000 euros net sur le fondement de l'article 700 du code de procédure civile et de la loi du 10 juillet 1991, ainsi qu'aux entiers dépens.
- condamner la société à remettre les documents de fin de contrat rectifiés conformément au jugement à intervenir sous astreinte de 50 euros par jour de retard et par document ;
- débouter la société de l'ensemble de ses demandes, fins et conclusions.

Par conclusions communiquées par voie électronique le 22 août 2023, la société KC Saint-Pierre Paradis demande à la cour de confirmer en toutes ses dispositions le jugement rendu par le conseil de prud'hommes et de débouter M. S de l'intégralité de ses demandes ainsi que de le condamner aux entiers dépens de la présente instance et à 3.500 euros au titre de l'article 700 du code de procédure civile.

Pour plus ample exposé des moyens des parties, il est expressément renvoyé, par application des dispositions de l'article 455 du code de procédure civile, aux conclusions susvisées ainsi qu'aux développements infra.

## **SUR QUOI**

### **Sur la classification d'emploi et le rappel de salaire :**

La classification d'un salarié en fonction des normes fixées par la convention collective applicable dépend des fonctions exercées de façon effective par le salarié, sauf meilleur accord des parties et sous réserve de dispositions de cette convention collective exigeant la possession de diplômes.

Il appartient au salarié qui se prévaut d'une classification conventionnelle différente de celle dont il bénéficie au titre de son contrat de travail de démontrer qu'il assure de façon permanente, dans le cadre de ses fonctions, des tâches et responsabilités relevant de la classification qu'il revendique.

M. S se prévaut de la convention collective nationale du sport et l'avenant n° 140 de mars 2019 étendu par l'arrêté du 30 octobre 2019 et fait valoir que compte tenu des fonctions exercées, il aurait dû être classé à minima dans le groupe de technicien de niveau 5 dès lors que :

- il a accompli des tâches de gestion de l'humain, développement commercial, fidélisation et administratif ;
- il avait de grandes responsabilités, le contraignant à faire des heures supplémentaires ;
- il était autonome dans ses fonctions puisqu'il n'effectuait des points avec son supérieur qu'une fois par mois.
- il n'est pas obligatoire pour être positionné sur le niveau 5 que le salarié ait la responsabilité d'un budget ou du recrutement, contrairement à ce qu'a retenu le conseil de prud'hommes, la convention collective indiquant « peut » et non « doit ».

Il précise que le conseil de prud'hommes a ajouté une condition au classement en niveau 5 en indiquant que le salarié devait pour en bénéficier avoir en charge le budget et une responsabilité pour l'embauche, alors que le texte prévoit une simple possibilité et non une obligation.

La société KC Saint-Pierre Paradis se prévaut du classement au niveau 4 de l'emploi de M. S, aux motifs que M. S avait pour mission de planifier les heures de présence de l'équipe et de s'assurer que l'ensemble des missions des fiches de poste étaient bien réalisées et ajoute son inexpérience.

Elle ajoute qu'il n'avait, ni la gestion d'aucun budget et de délégation pour l'embauche du personnel (il ne faisait que participer au processus de recrutement), ni la capacité de concevoir des projets.

Elle explique que tous les outils, concepts et méthodes utilisées sont la propriété du franchiseur et M. S devait seulement s'assurer que ces outils, concepts et méthodes soient correctement vendus, présentés et déployés auprès de la clientèle.

Selon l'article 9.1 "Classifications" de la convention collective nationale du sport : '(...) Pour effectuer le classement des salariés dans les différents groupes retenus de classifications et de

salaires, il convient de s'attacher aux caractéristiques de l'emploi réellement occupé et, dans ce cas, aux degrés de responsabilité, d'autonomie et de technicité exigés du salarié. La qualification professionnelle est déterminée en fonction des compétences et aptitudes des salariés nécessaires pour occuper le poste. / (...) En cas de changement de la définition du poste tenu ou de nouvelles responsabilités entraînant l'exigence de nouvelles compétences dans le cadre du poste tenu, l'employeur s'engage à réexaminer un élément de la rémunération du salarié concerné, ; si ce changement entraîne l'exercice de responsabilités relevant d'un groupe supérieur, le salarié est reclassé dans ce groupe. / Cette actualisation s'effectue lors d'un entretien spécifique qui fera l'objet d'un compte rendu".

L'article 9.3 "Grille de classification précise que le niveau 5 correspond à un emploi de technicien dont la définition est la suivante :

"Prise en charge d'une mission, d'un ensemble de tâches ou d'une fonction par délégation requérant une conception des moyens.

Autonomie : Il doit rendre compte périodiquement de l'exécution de ses missions.

Responsabilité : L'emploi peut impliquer la responsabilité d'un service ou d'une mission ou la gestion d'un équipement. Il peut avoir en responsabilité la gestion du budget global d'un service ou d'un équipement. Il peut bénéficier d'une délégation limitée de responsabilité pour l'embauche de personnels.

Technicité : Sa maîtrise technique lui permet de concevoir des projets et d'évaluer les résultats de sa mission à partir d'outils existants."

Il résulte du contrat de travail de M. S qu'il était embauché en tant que " responsable de club", technicien niveau 4, qui est ainsi défini : "Le salarié peut planifier l'activité d'une équipe de travail (salarié ou non) et contrôler l'exécution d'un programme d'activité. Il a une responsabilité limitée à l'exécution d'un budget prescrit et d'un programme défini."

Une fiche de poste signée par les parties, expressément mentionnée au contrat de travail auquel elle était jointe définissait ses tâches sans que soit effectivement prévu la gestion du budget global d'un service ou d'un équipement ni l'existence d'une délégation limitée de responsabilité pour l'embauche du personnel

Si l'emploi peut impliquer la responsabilité d'un service ou d'une mission ou la gestion d'un équipement ou encore le bénéfice d'une délégation limitée de responsabilité pour l'embauche de personnels, l'absence de ces deux missions n'est pas exclusive de la reconnaissance de l'application du niveau 5 dès lors que le salarié justifie qu'il avait en charge une mission, un ensemble de tâches ou une fonction par délégation requérant une conception des moyens et que sa maîtrise technique lui permet de concevoir des projets et d'évaluer les résultats de sa mission à partir d'outils existants.

Dans le cadre de ce poste, les tâches de M. S définies dans sa fiche de poste (sa pièce n°5) étaient notamment :

- la gestion de l'humain : gérer l'équipe, participer aux phases de recrutement, participer à la formation, mener des entretiens individuels, gérer les congés payés etc.

- le développement commercial : analyser l'activité commerciale du club, vendre des abonnements, planifier des animations commerciales etc.

- la fidélisation : organiser et réaliser des animations, animer les coachs sur des actions de phonings, s'assurer du bon fonctionnement des machines, garantir la propreté et l'hygiène, gérer toutes les réclamations liées à la vie du club etc.

- l'administratif : assurer la bonne application des procédures de gestion administrative d'un club de sport, maîtriser le logiciel de gestion clients, assurer les procédures de caisse et l'exactitude des fiches de caisses journalières, effectuer les dépôts en banque hebdomadaires, participer au process « prélèvement, impayé, recouvrement » etc.

Il justifie qu'il devait gérer une équipe de trois personnes au sein du club et qu'il assurait la planification et le contrôle des activités de son équipe, en étant autonome dans ses fonctions puisqu'il ne faisait des points avec son supérieur hiérarchique, qu'une fois par mois.

Ainsi M. S. qui avait seul la charge et la responsabilité de la gestion de la salle de sport de Saint-Joseph, sous le contrôle de gérants non présents, relevait de la classification du groupe 5 et non de celle du groupe 4.

Par suite, M. S. est bien fondé à solliciter la fixation de son salaire mensuel de base à la somme de 2.172,38 euros brut et à réclamer un rappel de salaire de 6.957,10 euros brut, outre 695,71 euros brut de congés payés, correspondant à la différence entre le salaire minimal conventionnel applicable au groupe 5 et la rémunération effectivement perçue de 1.851,89 euros, montants sur lesquels la société KC Saint-Pierre Paradis ne formule aucune observation.

De plus, la revalorisation du salaire justifie la demande de rappel de salaire au titre des heures supplémentaires majorées et payées sur la base de 13,53 euros au lieu de 12,21 euros, soit la somme de 131,80 euros brut outre 13,18 euros brut de congés payés afférents.

Le jugement de débouté est infirmé sur ces points et la société KC Saint-Joseph condamnée à payer ces sommes.

### Sur le licenciement :

L'article L.1232-1 du code du travail rappelle que tout licenciement doit être justifié par une cause réelle et sérieuse. Celle-ci s'entend d'une cause objective, reposant sur des griefs suffisamment précis, vérifiables et établis, qui constituent la véritable raison du licenciement.

Selon les dispositions de l'article L.1235-1 du code du travail, en cas de litige sur le licenciement, le juge auquel il appartient d'apprécier la régularité de la procédure suivie et le caractère réel et sérieux des motifs invoqués par l'employeur, forme sa conviction au vu des éléments fournis par les parties. Il doit, notamment, apprécier si la sanction prononcée est proportionnée à la nature et à la gravité des faits reprochés. Si un doute subsiste, il profite au salarié.

La faute est appréciée souverainement par les juges du fond en fonction des circonstances propres à chaque espèce et des éléments de preuve qui leur sont soumis.

En l'espèce, la lettre de licenciement du 21 octobre 2021 est libellée comme suit (pièce n° 8 dossier employeur) :

" Nous faisons suite à l'entretien préalable en vue de l'éventuelle rupture de votre contrat de travail du lundi 18 octobre 2021- 14h auquel vous vous êtes présenté assisté, comme la loi vous le permet, par Monsieur M. , conseiller du salarié.

En dépit de vos explications, nous avons néanmoins décidé de vous licencier, et ce pour les motifs suivants que vous avez en toute loyauté reconnus .

- Dénigrement du concept Keep Cool et "calomnie" de votre hiérarchie tant sur les réseaux sociaux que lors des réunions en interne que par comparaison avec d'autres concepts concurrents)

- Refus avérés d'exécuter immédiatement les ordres de votre hiérarchie, notamment l'arrêt total et immédiat de certains cours en inadéquation avec le concept Keep Cool.

- Vos provocations vis-a-vis de votre hiérarchie, dont la direction, en remettant en cause le concept Keep Cool et en affirmant publiquement et sur les réseaux sociaux entamer un nouveau projet professionnel.

Vous comprendrez aisément que nous ne pouvons accepter cela de la part du Responsable de Club et que cela cause indubitablement un trouble objectif au bon fonctionnement de Keep Cool en jetant le doute quant à l'esprit d'équipe et d'efforts sportifs tant de vos collègues que de la clientèle.

Eu égard à ce qui précède, nous vous licencions pour cause réelle et sérieuse ce qui emporte deux conséquences immédiates :

- La période durant laquelle vous étiez mis à pied à titre conservatoire vous sera rémunérée (depuis le 08 octobre 2021)

- Nous vous dispensons d'effectuer votre préavis d'un mois qui débute le 22 octobre 2021 et se termine le 22 novembre 2021. A cette date, vous ne ferez plus partie des effectifs de l'entreprise. Votre salaire durant votre préavis vous sera payé.

A la fin de votre contrat de travail, nous tiendrons à votre disposition, votre certificat de travail, votre attestation Pôle Emploi et votre solde de tout compte."

Enfin, nous vous rappelons que vous pouvez faire une demande de précision des motifs du licenciement énoncés dans la présente, par l'envoi d'une LRAR ou remise contre récépissé dans les 15 jours suivant sa notification.

Nous avons la faculté d'y donner suite dans un délai de 15 jours après réception de votre demande ou même prendre l'initiative d'apporter des précisions à ces motifs dans les mêmes délais.

Nous vous remercions de bien vouloir nous restituer immédiatement les objets, les fichiers et les clés qui vous ont été transmis à votre arrivée au sein de l'entreprise, à savoir :

- L'ordinateur ainsi que son chargeur et sa pochette de protection
- La souris d'ordinateur
- Le téléphone portable BLACKVIEW A80 de la société ainsi que son chargeur et sa coque de protection
- Les mots de passe d'accès au téléphone portable, Et la carte SIM et d l'ordinateur
- Tous vos accès et mot de passe sur nos logiciels interne (Kléo, KC VIEW etc...)
- Tous les fichiers et dossiers qui sont en votre possession et qui concerneraient l'entreprise ».

Par lettre recommandée avec A.R. en date du 28 octobre 2021 M. S a formulé une demande de précisions quant aux motifs de son licenciement.

La société KC Saint-Pierre Paradis a répondu en ces termes ( pièce n° 10 de son dossier) :  
"Par lettre en date du 28 octobre 2021, laquelle faisait suite à votre licenciement notifié le 22 octobre 2021, vous souhaitez, conformément aux dispositions des articles L 1235-2 et R 1232-13 du Code du Travail, obtenir des précisions sur les motifs énoncés dans votre lettre de licenciement.

Nous sommes surpris de votre demande dans la mesure où ceux-ci étaient particulièrement explicites et visaient des faits et des situations identifiés et détaillés justifiant pleinement la rupture de votre contrat.

Nous vous rappelons en effet que votre contrat a été rompu pour les motifs suivants :

"Dénigrement du concept Keep Cool et " calomnie" de votre hiérarchie tant sur les réseaux sociaux que lors des réunions en interne par comparaison avec d'autres concepts concurrents) Refus avérés d'exécuter immédiatement les ordres de votre hiérarchie, notamment l'arrêt total et immédiat de certains cours en inadéquation avec le concept Keep Cool.

Vos provocations vis-à-vis de votre hiérarchie, dont la direction, en remettant en cause le concept Keep Cool et en affirmant publiquement et sur les réseaux sociaux entamer un nouveau projet professionnel .

Nous sommes contraints de vous renvoyer à relire vos échanges sur vos réseaux publics sociaux et à en apprécier la portée vis-à-vis de vos collègues et de la clientèle."

### **Concernant la nullité du licenciement :**

L'appelant fait valoir que la mesure a été motivée sur des faits de dénigrement qu'il n'a pas commis et estime que le motif de la sanction fait échec à sa liberté d'expression.

Il ajoute qu'il n'a jamais publié de message sur la page facebook de Keep Cool et que les publications proviennent de sa page personnelle et que l'employeur ne peut pas reprocher à son salarié le fait d'un tiers et notamment si les publications ont entraîné des moqueries, rires ou commentaires.

La société KC Saint-Pierre Paradis répond que précisément les messages diffusés sont la manifestation de l'insubordination avérée du salarié.

Elle ajoute qu'en matière de liberté d'expression, il faut distinguer l'expression publique et privée et que ne constitue pas une sphère privée un profil comptant de nombreux "amis" ou permettant d'identifier l'employeur.

L'employeur soutient que M. S a commis un abus manifeste dans son expression qui ne se limite pas à l'injure ou la diffamation.

La liberté d'expression des salariés est reconnue, depuis la loi du 4 août 1982, au sein du droit du travail, droit d'expression élargi à toute matière se rapprochant de près ou de loin à la sphère professionnelle par la loi du 3 janvier 1986. En matière d'atteinte à une liberté fondamentale,



la sanction est la nullité et ce seul motif contamine l'ensemble de la lettre de licenciement.

En l'espèce, les propos tenus (posts) sur le réseau Facebook entre le 1er octobre 2021 et le 08 octobre 2021 (pièce n° 11 de l'employeur) sont à tout le moins méprisants par la moquerie qui s'y attache, notamment lorsqu'un membre écrit que le directeur est "un attardé" et que M. S répond "hahahahah, oui il est rigolo" ainsi que le ton des réponses qu'il apporte sur le problème de la création d'une école de atch.

Ces écrits ne peuvent s'entendre comme relevant de la liberté d'expression dès lors qu'ils constituent une critique acerbe du directeur, parfaitement identifiable sur un groupe de nombreuses personnes, alors que M. S était au surplus tenu de par son contrat de travail d'une obligation de "grande discrétion".

En conséquence, M. S doit être débouté de sa demande d'annulation de son licenciement pour violation de la liberté d'expression.

### **Concernant la cause réelle et sérieuse du licenciement :**

M. S soutient ne pas avoir dénigré le concept Keep Cool ni d'avoir voulu intégrer des cours de catch au sein de la société, qu'il s'agissait pour lui de créer une entreprise, qui n'aurait par ailleurs pas été concurrente de celle de son employeur.

Il réfute le moyen de la société KC Saint-Pierre Paradis tiré de ce qu'il refusait d'exécuter les ordres de la hiérarchie, précisant que le cours de cardio-kickboxing existait depuis longtemps et qu'il était toujours complet, c'est pourquoi en tant que professionnel et pour ne pas frustrer les clients déjà inscrits au cours, il a décidé de maintenir une dernière fois la séance.

Il ajoute que ce maintien n'a pas été préjudiciable à l'employeur et que des cours de cardio-kickboxing sont proposés dans de nombreuses salles et ne sont donc pas en inadéquation avec le concept de la société.

Quant aux provocations dont il se serait rendu coupable vis-à-vis de la hiérarchie, il indique qu'aucune faute n'est mentionnée.

En premier lieu, sur le dénigrement du concept Keep Cool de sa hiérarchie tant sur les réseaux sociaux que lors des réunions en interne, il est constant que M. S a reconnu, lors de son entretien préalable, s'être effectivement moqué de son supérieur hiérarchique dans ses publications et cela résulte d'ailleurs de la pièce n° 11 précitée (captures d'écran des échanges sur le réseau social « facebook »).

Il doit être ainsi considéré qu'en publiant sur les réseaux sociaux des propos de nature à nuire à sa réputation et à l'image de la société KC Saint-Pierre Paradis, M. S a caractérisé par la même un abus de l'exercice de sa liberté d'expression et un manquement à son obligation contractuelle de loyauté.

Le grief est retenu.

En second lieu, s'agissant des refus avérés d'exécuter immédiatement les ordres de sa hiérarchie, notamment l'arrêt total et immédiat de certains cours que l'employeur qualifiait d'être en inadéquation avec le concept Keep Cool, il est établi que le directeur de réseau a demandé le 1er octobre 2021, la cessation immédiate des cours de kickboxing et de ne plus communiquer sur les réseaux sur ce point.

M. S n'est pas fondé à soutenir, que le maintien du cours était justifié par une demande importante des clients alors qu'il avait lui-même, le 1er octobre 2021, incité les membres du club à venir nombreux à cette activité.

Il a ainsi délibérément maintenu le cours malgré la demande d'arrêt immédiat qu'il reconnaissait avoir reçue de sa direction.

Le moyen tiré de ce que cette activité n'était pas contraire à l'image de la franchise Keep Cool puisque d'autres centres la pratiquaient est inopérant s'agissant d'un ordre formel de sa direction sur lequel le salarié n'avait pas d'appréciation à porter.

Le grief est constitué.

En troisième lieu, s'agissant de provocations du salarié vis-à-vis de sa hiérarchie, en remettant en cause le concept Keep Cool et en affirmant publiquement sur les réseaux sociaux entamer un nouveau projet professionnel, la société verse au débat ses pièces n° 13 et 14.

Les échanges certes vifs entre M. S et le directeur du réseau, qui s'en est expliqué auprès du président du groupe, s'ils démontrent une divergence de points de vue ne sont pas de nature à justifier l'existence de provocations.

Ce grief n'est pas établi.

Il résulte de ce qui précède et des griefs retenus que le licenciement pour cause réelle et sérieuse est proportionné aux fautes commises par M. S dans le cadre de l'exécution de son contrat de travail.

Le jugement déféré est confirmé de ce chef.

### **Sur le travail dissimulé :**

Il convient de rappeler que l'article L.8221-1 du code du travail interdit le travail totalement ou partiellement dissimulé, qu'aux termes de l'article L.8221-5 du dit code, dans sa version applicable aux faits, est réputé travail dissimulé par dissimulation d'emploi salarié, notamment le fait pour tout employeur de mentionner intentionnellement sur le bulletin de paye un nombre d'heures de travail inférieur à celui réellement accompli, soit de se soustraire intentionnellement aux déclarations relatives aux salaires et aux cotisations sociales auprès des organismes de recouvrement des contributions et cotisations sociales ou auprès de l'administration fiscale.

L'appelant soutient avoir effectué des heures supplémentaires non déclarées et que son l'employeur s'est également rendu coupable de travail dissimulé en le contraignant à travailler pendant l'activité partielle lors de la pandémie de Covid 19.

En premier lieu, M. S, qui ne demande aucun rappel de salaire pour heures supplémentaires, a reconnu à l'audience devant le conseil de prud'hommes, tel que cela ressort du jugement, n'avoir jamais sollicité le paiement d'heures supplémentaires, de sorte qu'il ne peut faire grief à l'employeur de ne pas avoir déclaré plus d'heures que celles effectuées et qui apparaissent sur ses bulletins de paie.

En second lieu, s'agissant de la déclaration en activité partielle du 6 avril au 13 juin 2021, puis du 2 au 9 août 2021, M. S affirme sans en justifier qu'il travaillait 7 heures par semaine pour gérer l'aspect administratif du club.

Au surplus, l'article L.8223-1 du code du travail réserve le bénéfice de l'indemnité pour travail dissimulé aux seuls salariés auxquels l'employeur a eu recours en violation des articles L.8221-3 et L.8221-5 du code du travail, ce qui dans la présente affaire n'est pas avéré notamment que l'employeur se soit intentionnellement soustrait à son obligation de déclarer l'ensemble des heures effectuées par M. S aux organismes sociaux et au fisc.

Ainsi, faute de dissimulation intentionnelle, la demande sera rejetée, par ajout au jugement déféré, qui a omis de statuer sur ce point.

### **Sur le complément de salaire pendant l'arrêt de travail :**

M. S soutient qu'il n'a pas été payé pendant son arrêt de travail pour cause de covid alors que le maintien de salaire est dû sans condition d'ancienneté dans l'entreprise.

Le décret n°2021-13 du 8 janvier 2021 prévoit en effet que l'indemnité est due par l'employeur sans condition d'ancienneté.

La société KC Saint-Pierre Paradis ne s'explique pas sur le non-paiement des indemnités complémentaires alors que le salarié verse aux débats en pièces 10 et 11 les justificatifs du caractère positif du test covid qu'il a réalisé le 7 septembre 2021 et la télétransmission par son médecin des arrêts de travail, tant initial que de prolongation.



Il convient en conséquence de faire droit à la demande de rappel de salaire formulée sur ce point et de condamner la société KC Saint-Pierre Paradis à payer à M. S , concernant les 18 jours considérés, les sommes de 455,57 euros brut de rappel de salaire au titre du complément de salaire et 45,56 euros brut de congés payés afférents.

Le jugement déféré est infirmé de ce chef.

En revanche la demande de dommages et intérêts est rejetée, M. S ne justifiant d'aucun préjudice complémentaire à celui des intérêts dus depuis la demande formulée dans le cadre de la présente procédure.

### **Sur le manquement de l'employeur à son obligation de loyauté**

M. S reproche à l'employeur de l'avoir licencié du jour au lendemain sans justification.

Il est de principe que même lorsqu'il est prononcé pour cause réelle et sérieuse, le licenciement peut causer au salarié, en raison des circonstances brutales ou vexatoires qui l'ont accompagné, un préjudice dont il est fondé à demander réparation.

En l'espèce, le moyen tiré de ce que l'employeur l'aurait injustement privé de son emploi n'est pas fondé et le salarié ne démontre pas la faute commise par l'employeur à l'occasion de son licenciement ni avoir subi un préjudice du fait de sa mise à pied conservatoire dans l'attente de la décision de licenciement.

En effet, s'il affirme qu'il "s'entendait bien avec ses collaborateurs et les clients" rien n'empêchait la poursuite de la communication puisqu'il indique précisément que certains clients communiquent encore avec lui.

Il convient par ajout au jugement qui n'a pas statué sur ce point de débouter M. S de la demande présentée au titre de la déloyauté de l'employeur lors du licenciement.

### **Sur la rectification des documents de fin de contrat :**

Il convient de faire droit à la demande de M. S concernant la remise des documents de fin de contrat rectifiés au vu des condamnations prononcées au titre des rappels de salaire.

Le prononcé d'une astreinte n'est pas justifié.

### **Sur les dépens et l'application de l'article 700 du code de procédure civile :**

Le jugement est infirmé en sa disposition sur la condamnation de M. S à payer la somme de 1.500 euros au titre de l'article 700 du code de procédure civile.

La société KC Saint-Pierre Paradis succombant pour partie est condamnée aux dépens de première instance et d'appel et à payer à M. S la somme de 3.000 euros en remboursement de frais irrépétibles.

### **PAR CES MOTIFS**

**La cour, statuant publiquement, par arrêt contradictoire mis à disposition au greffe,**

Infirmes le jugement rendu le 9 février 2023 par conseil de prud'hommes de Saint-Pierre en ses dispositions sur :

- le débouté de la demande de M. S au titre de la classification de son emploi au niveau 5 ;
- le rappel de salaire et les congés payés afférents à cette classification ;

- le rappel de salaire pendant la période d'arrêt de travail pour cause de Covid ;
- la condamnation de M. S à payer la somme de 1.500 euros au titre de l'article 700 du code de procédure civile ;

Statuant à nouveau des seuls chefs infirmés :

Dit que l'activité de M. S relève de la classification niveau 5 ;

Condamne la SARL KC Saint-Pierre Paradis, prise en la personne de son représentant légal, à payer à M. S les sommes de :

- 6.957,10 euros brut à titre de rappel de salaire,
- 695,71 euros brut de congés payés,
- 131,80 euros brut de rappel de salaire au titre des heures supplémentaires,
- 13,18 euros brut au titre des congés payés afférents,
- 455,57 euros brut de rappel de salaire au titre du complément de salaire ;
- 45,56 euros brut de congés payés afférents,
- 3.000 euros au titre de l'article 700 du code de procédure civile

Ajoutant :

Dit que la SARL KC Saint-Pierre Paradis, prise en la personne de son représentant légal, devra remettre à M. S les documents de fin de contrat rectifiés au vu des condamnations prononcées au titre des rappels de salaire ;

Déboute M. S de sa demande d'indemnité pour travail dissimulé ;

Déboute M. S de sa demande de dommages et intérêts pour exécution déloyale du contrat de travail ;

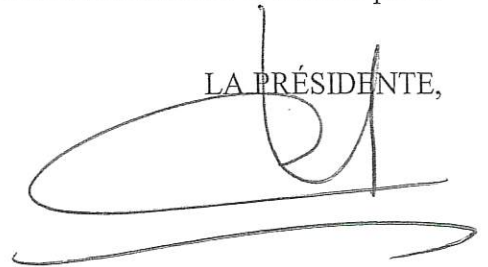
Condamne la SARL KC Saint-Pierre Paradis, prise en la personne de son représentant légal, aux dépens de première instance et d'appel.

Le présent arrêt a été signé par Madame Corinne JACQUEMIN, présidente de chambre, et par Madame Monique LEBRUN, greffière, à laquelle la minute de la décision a été remise par le magistrat signataire.

LA GREFFIÈRE,



LA PRÉSIDENTE,



En conséquence, la République Française mande et ordonne à tous huissiers de justice, sur ce requis, de mettre ledit arrêt à exécution, aux procureurs généraux et aux procureurs de la République près les tribunaux judiciaires de tenir la main, à tous commandants et officiers de la force publique de prêter main-forte lorsqu'ils en seront légalement requis.

En foi de quoi, le présent arrêt a été signé comme ci-après.

Le directeur des services de greffe,

