

CONSEIL DE PRUD'HOMMES
Palais de Justice
Place Firmin Gautier - BP 140
38019 GRENOBLE Cedex 1

RÉPUBLIQUE FRANÇAISE
AU NOM DU PEUPLE FRANÇAIS

JUGEMENT



N° RG F 20/00382
N° Portalis 3UNP-X-B7E-BTPM

Prononcé par mise à disposition au greffe le 05 Octobre 2021

SECTION Commerce

M. -

AFFAIRE

contre

DEMANDEUR, assisté de Me Florent LABRUGERE (Avocat au barreau de LYON)

MINUTE N°:

JUGEMENT DU
05 Octobre 2021

Qualification :
Contradictoire
premier ressort

SAS

DEFENDEUR.

COMPOSITION DU BUREAU DE JUGEMENT LORS DES
DÉBATS ET DU DÉLIBÉRÉ

Notification le : - 5 OCT. 2021

Date de la réception

par le demandeur :

par le défendeur :

Expédition revêtue de
la formule exécutoire
délivrée

le :

à :

PROCÉDURE

Enregistrement de l'affaire	: 15 mai 2020
Récépissé au demandeur	: 27 mai 2020
Citation du défendeur	: 03 juin 2020
Audience de conciliation	: 20 octobre 2020
Décision prise	: Renvoi devant le bureau de conciliation et d'orientation de mise en état du 1 ^{er} juin 2021
Audience de plaidoiries	: 29 juin 2021
Décision prise	: Affaire mise en délibéré, pour prononcé du jugement le 05 octobre 2021.

Monsieur _____ le Conseil de Prud'hommes de GRENOBLE, section Commerce, à l'encontre de la _____ afin d'obtenir :

- la requalification du contrat de prestation de services liant les parties en contrat de travail à durée indéterminée,
- qu'il soit dit qu'il a été victime de travail dissimulé par dissimulation d'emploi,
- qu'il soit dit que sa prise d'acte de la rupture est justifiée par le manquement de l'employeur et produit les effets d'un licenciement sans cause réelle et sérieuse,
- qu'il soit jugé qu'il a utilisé son domicile à des fins professionnelles,
- que la moyenne des trois derniers mois de salaire net soit fixée à 3 560,00 €,
- 6 757,14 € net à titre de rappel sur heures supplémentaires,
- 675,71 € net au titre des congés payés afférents,
- 3 560,00 € net à titre d'indemnité compensatrice de préavis,
- 356,00 € net au titre des congés payés afférents,
- 871,81 € net à titre d'indemnité légale de licenciement,
- 3 560,00 € à titre de dommages et intérêts pour licenciement sans cause réelle et sérieuse,
- 2 101,87 € net à titre d'indemnité compensatrice de congés payés,
- 21 360,00 € à titre d'indemnité forfaitaire pour travail dissimulé,
- 6 191,30 € net à titre de rappel de salaire de décembre 2019 au 23 janvier 2020,
- 619,13 € net au titre des congés payés afférents,
- 448,31 € à titre de remboursement de frais professionnels,
- 1 208,34 € à titre d'indemnité d'occupation du domicile,
- 1 326,00 € à titre de remboursement des cotisations URSSAF,
- les intérêts légaux et leur capitalisation,
- la délivrance des bulletins de salaire de mars 2019 à février 2020 sous astreinte de 50,00 € par jour de retard à compter de la notification de la décision,
- la délivrance des documents de fin de contrat sous astreinte de 50,00 € par jour de retard à compter de la notification de la décision,
- le versement des cotisations patronales aux organismes concernés sous astreinte de 50,00 € par jour de retard à compter du 30^e jour suivant notification de la décision,
- 2 500,00 € au titre de l'article 700 du Code de procédure civile,
- que soit prononcée l'exécution provisoire du jugement à venir.

La _____ demande que le Conseil de prud'hommes se déclare incompétent au profit du Tribunal de commerce d'Angers, au motif que l'existence d'un contrat de travail entre les parties n'est pas caractérisée, à titre subsidiaire qu'il a été _____ oit débouté de ses demandes et sollicite à titre reconventionnel, sa condamnation au versement de la somme de 4 500,00 € sur le fondement de l'article 700 du Code de procédure civile.

LES FAITS

M. _____ était initialement client de la société _____. La société _____ est spécialisée dans la vente de formation et accompagnement en ligne des particuliers sur les marchés financiers.

En décembre 2018, à l'occasion d'une « masterclass » organisée par la société _____ rencontrait les dirigeants de la société et il était évoqué une possible collaboration. Début 2019, des échanges entre les parties avaient lieu pour définir le rôle et les modalités d'une relation professionnelle.

Ainsi, le 1^{er} mars 2019, _____ s'inscrivait en qualité d'auto-entrepreneur et signait un contrat de prestations de services avec la société _____ comprenant une tâche de trader référent, de développeur de projet et de la prescription commerciale. Une facturation mensuelle forfaitaire était convenue.

La collaboration entre les parties se déroulait sans remarque.

En septembre 2019, à la prestation de services initialement définie, il était confié en plus à [redacted] des opérations de ventes de formations. Pour cela, celui-ci percevait un commissionnement sur chaque vente en adressant une facture mensuelle à la société [redacted]

A compter de début décembre 2019, la société [redacted] ne confiait plus de missions à [redacted]

Par l'intermédiaire de son conseil, le 21 janvier 2020, [redacted] adressait un courrier à la société [redacted] pour revendiquer le statut de salarié et notifier la prise d'acte de la rupture de leur relation.

Le 3 février 2020, la société [redacted] répondait et contestait l'analyse et la présentation de [redacted]

Le 15 mai 2020, [redacted] saisissait le Conseil de Prud'hommes de Grenoble.

L'audience de conciliation et d'orientation du 20 octobre 2020 n'a pas permis de rapprocher les parties, qui ont été renvoyées devant le bureau de conciliation et d'orientation de mise en état, puis devant le bureau de jugement.

C'est en l'état que l'affaire se présente au Conseil.

MOYENS ET ARGUMENTS DES PARTIES

Pour un exposé des moyens et arguments des parties, le Conseil, conformément à l'article 455 du Code de procédure civile, se réfère aux conclusions régulièrement déposées et développées oralement à la barre.

MOTIFS DE LA DECISION

- Sur l'existence d'un contrat de travail

En droit, il est constant de définir le contrat de travail comme « *une convention par laquelle une personne s'engage à mettre son activité à la disposition d'une autre sous la subordination de laquelle elle se place moyennant rémunération* ».

Trois critères caractérisent le contrat de travail : une prestation professionnelle, une rémunération correspondante et un lien de subordination.

C'est à celui qui se prévaut d'un contrat de travail d'en établir l'existence (Cass. soc 21 juin 1984 : D 1984.IR 465).

En l'espèce, [redacted] débuté sa relation professionnelle avec les [redacted] en mars 2019 en qualité de Trader Référent. En décembre de la même année, la société [redacted] ne lui fournissait plus de travail malgré son entière disposition. [redacted] qui avait pris le statut d'auto-entrepreneur pour ce travail, fait valoir qu'il était de fait sous contrat de travail avec la société [redacted] parce qu'en lien de subordination manifeste avec la société.

[redacted] cite à l'appui de sa demande les obligations imposées par la direction de [redacted] s'équiper de logiciels spécifiques pour avoir un lien direct avec l'entreprise, tels que SLACK pour la messagerie ou TRELLO pour les plannings de travail adressés par [redacted]

ait contraint d'utiliser un tableau Excel pour permettre à de la société de suivre les réalisations des vendeurs. Dans son travail de prospection, il avait reçu de la société une méthode de prospection à respecter, ce qui permettait d'assigner des objectifs et des directives.

plaide également qu'il n'avait pas la maîtrise tarifaire de ses prestations. de la société n'autorisait pas de remise aux clients.

précise qu'il utilisait un téléphone fourni par la société qui en payait le forfait et que celle-ci avait également pris en charge ses frais de déplacement à ANGERS pour une « masterclass live ».

Ce à quoi la société qui ne nie pas ces équipements, répond qu'ils étaient nécessaires à un bon travail et que restait indépendant et libre de ses choix. Sans avoir jamais présenté, ni à ni au Conseil, d'autres alternatives possibles de fonctionnement ou utilisées par d'autres collaborateurs.

En plus de ce lien de subordination, démontre au Conseil qu'il travaillait exclusivement pour la société n produisant ses déclarations trimestrielles de chiffre d'affaires et les factures au nom de la société Les montants correspondent parfaitement. Le Conseil relève que les prospects démarchés par ne devenaient pas ses clients mais ceux de la société éditrice.

La société ne s'est jamais manifestée auprès de pour connaître l'existence d'autres clients lui fournissant du travail.

En conséquence, sans démonstration réelle de l'indépendance de et s'appuyant sur les faits de subordination, de travaux réalisés moyennant rémunération, le Conseil fera droit à la demande de reconnaissance d'un contrat de travail dans la relation entre les parties.

- Sur les heures supplémentaires

L'article L.3171-4 du Code du travail dispose : « 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. ».

En fait, a débuté sa collaboration avec les en qualité de travailleur indépendant, pensait-il. Il s'investissait pleinement. L'évolution de leur relation l'a amené à demander de requalifier ce statut en contrat de travail conventionnel, ce que le Conseil a admis.

produit au Conseil une demande de 150 h 50 majorées à 25 %, et 66 h 50 majorées à 50 %. Il joint le détail de ces heures supplémentaires.

La société se retranche derrière le statut d'indépendant de son collaborateur, libre d'effectuer l'horaire de son choix, de n'avoir jamais demandé la réalisation de ces heures et ne peut produire le détail des heures réellement réalisées.

En conséquence, le Conseil fera droit à la demande d'heures supplémentaires, sur la base d'un salaire de référence de 2 600 € brut, soit un montant de 4 934,94 €, auquel s'ajoutent 493,49 € de congés payés afférents.

- Sur la prise d'acte

En droit, la prise d'acte est un mode de rupture du contrat de travail à l'initiative du salarié. Celui-ci notifie à son employeur cette rupture en lui imputant la responsabilité par des manquements suffisamment graves rendant impossible le maintien du contrat de travail.

Cette rupture produit les effets d'un licenciement sans cause réelle et sérieuse si les faits invoqués la justifie, sinon d'une démission dans le cas contraire.

En l'espèce, sans travail apporté par la société depuis décembre 2019, par l'intermédiaire de son conseil adressait à son employeur le 21 janvier 2020 une prise d'acte. Il motivait sa décision par deux manquements graves de son employeur :

- l'absence de régularisation de sa situation professionnelle,
- la rupture brutale de fourniture de travail depuis décembre 2019.

Le demandeur a obtenu du Conseil la reconnaissance de son contrat de travail alors que la société s'y opposait par courrier du 3 février 2020 et à la barre. Et le demandeur invoque une absence de fourniture de travail depuis le mois de décembre 2019 que ne conteste pas la société mais qu'elle qualifie de rupture du contrat de prestation de services sans fournir d'élément la justifiant.

En conséquence de ces deux faits avérés et graves, le Conseil fera droit à ce chef de demande et dira que la rupture s'assimile à un licenciement sans cause réelle et sérieuse. Sur la base d'un salaire brut de 2 600 €, le Conseil allouera à [] les indemnités détaillées ci-dessous.

- Sur les demandes indemnitaires

. Les indemnités de rupture du contrat de travail :

* Préavis : selon l'article L.1234-1 du Code du travail : si le salarié justifie chez le même employeur d'une ancienneté de services continus comprise entre 6 mois et deux ans, il a droit à un préavis de 1 mois.

Le Conseil lui allouera la somme de 2 600 € brut, à laquelle s'ajoutent 260 € de congés payés afférents.

* Indemnité légale de licenciement : l'article R. 1234-2 cite : l'indemnité de licenciement ne peut être inférieure aux montants suivants, un quart de mois de salaire par année d'ancienneté pour les années jusqu'à dix ans....

Le Conseil allouera à [] la somme nette de 636,71 €.

* Dommages et intérêts pour licenciement sans cause réelle et sérieuse : conformément à l'article L. 1235-3 du Code du travail, le Conseil allouera à [] la somme de 2 600 €.

. Le rappel de salaire :

En droit, il est constant que le salarié qui s'est tenu à la disposition de son employeur perçoive son salaire, même si l'employeur ne lui a pas fourni de travail.

En fait, [] a pris acte de la rupture de la relation professionnelle avec la société en janvier 2020, mais n'avait plus reçu de mission depuis début décembre 2019. Cette période n'a fait l'objet d'aucune rémunération, ce qui est admis par les parties.

En conséquence, le Conseil allouera 4 521 € brut, outre 452 € de congés payés afférents.

Le travail dissimulé :

En droit, l'article L. 8221-5 du Code du travail dispose : « Est réputé travail dissimulé par dissimulation d'emploi salarié le fait pour tout employeur :

1° Soit de se soustraire intentionnellement à l'accomplissement de la formalité prévue à l'article L. 1221-10, relatif à la déclaration préalable à l'embauche.

2° Soit de se soustraire intentionnellement à la délivrance d'un bulletin de paie ou d'un document équivalent défini par voie réglementaire ou de mentionner sur le bulletin de paie ou le document équivalent un nombre d'heures de travail inférieur à celui réellement accompli, si cette mention ne résulte pas d'une convention ou d'un accord collectif d'aménagement du temps de travail.

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. ».

Et l'article L. 8223-1 cite : « 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 travail. ».

En l'espèce, avant de débiter sa collaboration avec la société, M. [redacted] a eu plusieurs entretiens pour formaliser le cadre de leur relation professionnelle. A cette occasion, et repris ultérieurement, M. [redacted] a conseillé à M. [redacted] d'opter pour un statut d'auto-entrepreneur : « ça serait effectivement le plus simple pour nous facturer et moins de frais des deux côtés ». Ce qui aurait pu paraître un simple conseil, version de la société [redacted], avait force de conviction parce qu'abordé en période de négociation de travail, et répété à plusieurs reprises. Le bon conseil aurait été de fournir à M. [redacted] un tableau comparatif de ce qu'aurait pu être leur collaboration, soit comme auto-entrepreneur, soit comme salarié et de laisser choisir M. [redacted] sur des bases objectives. Et les propos de M. [redacted] ont été suivis d'un lien de subordination quasi permanent pendant toute leur collaboration. Il est manifeste que la société [redacted] voulait un collaborateur sans charge administrative et judiciaire. La société a tenté d'échapper à ses obligations réglementaires.

En conséquence, le Conseil fera droit à la demande pour travail dissimulé et allouera à M. [redacted] la somme de 15 600 €, équivalente à 6 mois de salaire.

Les congés payés :

En droit, le salarié acquiert 2 jours et demi de congés par mois travaillé.

En l'espèce, M. [redacted] a travaillé pour le compte de la société [redacted] entre mars 2019 et le 21 janvier 2020 (date de la prise d'acte), soit 10 mois 2/3. Ce qui donne le calcul suivant : $10,66 \times 2,5 = 26,66$ jours acquis – 2 pris : soit un solde 24,66 jours.

Le Conseil allouera la somme de 1 535 € brut à ce titre.

L'indemnité d'occupation du domicile à des fins professionnelles et les frais professionnels :

L'article 9 du Code de procédure civile précise : « Il incombe à chaque partie de prouver conformément à la loi les faits nécessaires au succès de sa prétention. ».

M. [redacted] allègue avoir utilisé à des fins professionnelles une pièce de 10 m² de son appartement, en location. Il demande une indemnité d'occupation, à laquelle il ajoute des frais d'internet et d'écran d'ordinateur.

M. C. ne produit aucun témoignage d'une utilisation exclusive, ou partielle, de cette pièce à des fins professionnelles. Il ne fait pas apparaître dans son calcul de taux d'occupation professionnelle du local et les périodes d'utilisation à des fins personnelles de M. ou Mme, et les moments où la pièce est inutilisée. Ce calcul est incomplet.

M. ne produit pas de recherche ou de devis d'un bureau, en open space par exemple.

M. ne présente pas au Conseil d'éléments montrant une demande de mise à disposition d'un local par son employeur.

Il en est de même pour les frais d'internet et d'écran : le Conseil n'a pas d'éléments pour différencier la part professionnelle de la facture fournie. Et M. ne présente pas de demande de ce type formulée auprès de son employeur.

En conséquence, le Conseil débouterà M. de ces chefs de demande.

- Sur la remise de documents

En conséquence de ce qui précède, il conviendra d'ordonner à la SAS de remettre à M.

- les bulletins de salaire pour la période de mars 2019 à février 2020 dans un délai de 30 jours suivant notification du présent jugement, sous peine d'une astreinte de 50 € par jour de retard passé ce délai,

- les documents de fin de contrat (attestation Pôle emploi, certificat de travail) dans un délai de 30 jours suivant notification du présent jugement, sous peine d'une astreinte de 50 € par jour de retard passé ce délai,

et le Conseil se réservera le pouvoir de liquider ces astreintes.

- Sur les frais irrépétibles

Les demandes de M. ayant prospéré pour la plupart, il serait inéquitable de lui laisser supporter l'intégralité des frais qu'il a dû exposer pour faire valoir ses droits, le Conseil lui allouera la somme de 1 200 €.

La société succombant dans ce procès, sa demande reconventionnelle sur le fondement de l'article 700 du Code de procédure civile ne saurait prospérer.

- Sur les dépens

La partie qui succombe sur le principal doit aussi supporter les dépens ; ils seront à la charge de la société.

- Sur l'exécution provisoire

Selon l'article 514 du Code de procédure civile, les décisions de première instance sont de droit exécutoire à titre provisoire à moins que la loi ou la décision rendue en dispose autrement.

Cette demande n'ayant pas été plaidée à la barre, et compte tenu des faits de l'espèce, il n'y a pas lieu d'assortir le présent jugement de l'exécution provisoire au-delà de celle de droit prévue par l'article R.1454-28 du Code du travail.

PAR CES MOTIFS

Le Conseil de Prud'hommes de GRENOBLE, section Commerce, statuant publiquement, par décision contradictoire et en premier ressort,

Après en avoir délibéré conformément à la loi,

REQUALIFIE la relation de travail entre les deux parties en contrat de travail à durée indéterminée,

DIT et JUGE que la prise d'acte de Monsieur . est justifiée et produit les effets d'un licenciement sans cause réelle et sérieuse,

DIT et JUGE que Monsieur a été victime de travail dissimulé,

FIXE le salaire mensuel brut de Monsieur à la somme de 2 600,00 €,

CONDAMNE la SAS à verser à Monsieur les sommes suivantes :

- 4 934,94 € brut à titre de rappel de salaire sur les heures supplémentaires,
- 493,49 € brut au titre des congés payés afférents,
- 2 600,00 € brut à titre d'indemnité de préavis,
- 260,00 € brut au titre des congés payés afférents,
- 636,71 € net à titre d'indemnité légale de licenciement,
- 1 535,00 € brut au titre des congés payés,
- 2 600,00 € à titre de dommages et intérêts pour licenciement sans cause réelle et sérieuse,
- 15 600,00 € net à titre d'indemnité pour travail dissimulé,
- 4 521,00 € brut à titre de rappel de salaire,
- 452,00 € brut au titre des congés payés afférents,
- 1 200,00 € au titre de l'article 700 du Code de procédure civile.

RAPPELLE que les sommes à caractère salarial bénéficient de l'exécution provisoire de droit, nonobstant appel et sans caution, en application de l'article R.1454-28 du Code du travail, étant précisé que ces sommes sont assorties des intérêts de droit à compter du jour de la demande et que la moyenne mensuelle des trois derniers mois de salaire à retenir est de 2 600,00 €.

ORDONNE à la SAS de verser aux organismes concernés sa part de cotisations patronales,

ORDONNE en outre à la SAS d'établir et de remettre à Monsieur les documents suivants :

- les bulletins de salaire sur la période de mars 2019 à février 2020, sous astreinte de 50,00 € par jour de retard à compter du 30^e jour suivant la notification du présent jugement,
- les documents de fin de contrat (attestation Pôle emploi et certificat de travail) sous astreinte de 50,00 € par jour de retard à compter du 30^e jour suivant la notification du présent jugement,

SE RÉSERVE expressément le pouvoir de liquider ces astreintes.

DÉBOUTE Monsieur [redacted] de ses autres demandes,

DÉBOUTE la SAS [redacted] de sa demande reconventionnelle.

CONDAMNE la SAS [redacted] aux entiers dépens.

Ainsi jugé et prononcé par mise à disposition au greffe le 05 octobre 2021.

LE GREFFIER



LE PRÉSIDENT



