

Arrêt n° 96
du 23/02/2022

N° RG 21/00141

APPELANTE :

d'un jugement rendu le 15 janvier 2021 par le Conseil de Prud'hommes de TROYES, section Encadrement (n° F 19/00063)

MLS/FJ

Madame]

Formule exécutoire le :

Représentée par la SELARL IFAC, avocats au barreau de l'AUBE

à :

INTIMÉE :

SAS

Représentée par la SCP VERRY-LINVAL, avocats au barreau de l'AUBE

DÉBATS :

En audience publique, en application des dispositions des articles 805 et 907 du code de procédure civile, l'affaire a été débattue le 5 janvier 2022, les avocats ne s'y étant pas opposés, devant Madame Marie-Lisette SAUTRON, conseiller, et Monsieur Olivier BECUWE, conseiller, chargés du rapport, qui en ont rendu compte à la cour dans son délibéré ; elle a été mise en délibéré au 23 février 2022.

COMPOSITION DE LA COUR lors du délibéré :

Madame Christine ROBERT-WARNET, président
Madame Marie-Lisette SAUTRON, conseiller
Monsieur Olivier BECUWE, conseiller

GREFFIER lors des débats :

Monsieur Francis JOLLY, greffier

ARRÊT :

Prononcé publiquement par mise à disposition de l'arrêt au greffe de la cour d'appel, les parties en ayant été préalablement avisées dans les conditions prévues au deuxième alinéa de l'article 450 du code de procédure civile, et signé par Madame Christine ROBERT-WARNET, président, et Monsieur Francis JOLLY, greffier, auquel la minute de la décision a été remise par le magistrat signataire.

* * * * *

Exposé des faits :

Madame _____ a été embauchée à compter du 1^{er} décembre 1982 par Messieurs _____, contrat transféré le 1^{er} mars 1990 à la société _____ devenue SAS _____. En dernier lieu, elle exerçait les fonctions de secrétaire de direction sur le site de SERRIS et de Troyes.

Par courrier du 20 juin 2018, la société employeur a informé la salariée que le poste de secrétaire de direction sur le site de Troyes allait être supprimé et qu'il lui était proposé le poste situé à SERRIS avec les mêmes conditions.

Par courrier du 27 juin 2018, la salariée a refusé la proposition.

Par courrier du 27 juin 2018, la société employeur a convoqué la salariée à un entretien préalable en vue d'une mesure de licenciement pour motif économique.

Le contrat de travail a été rompu le 17 septembre 2018 après acceptation d'un contrat de sécurisation professionnelle.

Le 11 mars 2020, la salariée a saisi le conseil de prud'hommes de Troyes de demandes tendant à :

- faire dire nul son licenciement, et à titre subsidiaire le faire dire sans cause réelle et sérieuse,
- faire condamner l'employeur à lui payer les sommes suivantes :
 - . 90 000,00 euros à titre d'indemnité pour licenciement nul et à tout le moins sans cause réelle et sérieuse,
 - . 13 565,49 euros à titre d'indemnité compensatrice de préavis,
 - . 1 356,50 euros à titre d'indemnité compensatrice de congés payés sur préavis,
 - . 1 492,34 euros à titre de rappel d'heures supplémentaires de février à septembre 2017,
 - . 1 049,23 euros à titre de congés payés afférents,
 - . 27 130,98 euros à titre d'indemnité forfaitaire de travail dissimulé,
 - . 453,60 euros à titre de remboursement d'indemnité de déplacement,
 - . 1 089,00 euros à titre de remboursement d'indemnité de repas,
 - . 2 764,88 euros à titre d'indemnité correspondant à la contrepartie obligatoire en repos,
 - . 15 000,00 euros à titre de dommages-intérêts en réparation du préjudice moral né de l'exécution déloyale du contrat de travail,
 - . 5 000,00 euros à titre de dommages et intérêts en réparation des préjudices nés de la carence des élections au comité social économique,
 - . 2 500,00 euros au titre de l'article 700 du code de procédure civile,
- faire condamner l'employeur sous astreinte à lui remettre l'attestation Pole emploi, et le certificat de travail rectifiés,
- faire condamner l'employeur à rembourser les frais huissiers en cas d'exécution forcée.

En réplique, l'employeur a conclu au débouté et à la condamnation de la salariée à lui payer un euro à titre de dommages-intérêts en réparation des préjudices nés de la procédure abusive outre 4 000,00 euros sur le fondement de l'article 700 du code de procédure civile.

Par jugement du 15 janvier 2021, le conseil de prud'hommes :

- a dit que le licenciement reposait sur une cause réelle et sérieuse,
- a condamné la société employeur à payer à la salariée les sommes suivantes :
 - . 10 492,34 euros de rappel d'heures supplémentaires,
 - . 1 049,23 euros de congés payés afférents,
 - . 2 764,88 euros d'indemnité correspondant à la contrepartie obligatoire en repos,
 - . 500,00 euros au titre de l'article 700 du code de procédure civile,
- a ordonné la remise d'un bulletin de salaire, d'un certificat de travail et d'une attestation Pole emploi rectifiés,
- a rejeté le surplus des demandes,
- a condamné l'employeur aux dépens.

Le 28 janvier 2021, Madame [redacted] a régulièrement interjeté appel du jugement en ce qu'il a dit que le licenciement reposait sur une cause réelle et sérieuse, et en ce qu'il l'a déboutée du surplus de ses demandes.

La partie intimée a saisi le conseiller de la mise en état d'un incident portant à titre principal sur la nullité de la déclaration d'appel, fondé sur l'article 901 du code de procédure civile, et subsidiairement, sur une fin de non recevoir tirée de l'absence d'effet dévolutif et de saisine de la cour d'appel au regard des articles 562 et 901 du Code précité.

Par ordonnance du 22 septembre 2021, le conseiller de la mise en état :

- a dit que l'incident n'avait trait qu'à la nullité de la déclaration d'appel et qu'il ne relevait pas d'une fin de non recevoir,
- a rejeté l'exception de nullité de la déclaration d'appel,
- a déclaré valable l'appel de Madame [redacted] selon déclaration du 28 janvier 2021 enregistrée sous le n° 21-141,
- a dit n'y avoir lieu de se prononcer sur la question de l'effet dévolutif,
- a rejeté la demande de remboursement des frais irrépétibles de l'intimée,
- a renvoyé l'affaire,
- a dit que les dépens suivront le sort de ceux afférents à l'instance, qui se poursuivraient et qui seraient tranchés par la cour d'appel.

Prétentions et moyens :

Pour plus ample exposé, il sera expressément renvoyé aux écritures déposées par les parties :

- le 8 juin 2021 pour l'appelante,
- le 21 mai 2021 pour la société [redacted] venant aux droits de [redacted]

L'ordonnance de clôture a été rendue le 6 décembre 2021.

L'appelante demande à la cour :

- de déclarer son appel recevable et bien fondé,
- de confirmer le jugement sauf en ce qu'il l'a déboutée du surplus de ses demandes,
- de l'infirmer de ce seul chef,

- de dire le licenciement nul et à défaut sans cause réelle et sérieuse,
- de condamner l'employeur à lui verser les sommes suivantes :
 - . 90 000,00 euros en réparation des préjudices nés du licenciement nul ou à tout le moins sans cause réelle et sérieuse,
 - . 13 565,49 euros d'indemnité de préavis,
 - . 1 356,50 euros de congés payés afférents,
 - . 27 130,98 euros d'indemnité de travail dissimulé,
 - . 453,60 euros d'indemnité de déplacement,
 - . 1 089,00 euros d'indemnité de repas,
 - . 15 000,00 euros de dommages-intérêts en réparation du préjudice moral né de l'exécution déloyale du contrat de travail,
 - . 5 000,00 euros de dommages-intérêts en raison de la carence aux élections du CSE,
 - . 2 500,00 euros au titre de l'article 700 du code de procédure civile
- de dire que l'intimée devra lui rembourser les frais huissiers liés à l'exécution forcée, au titre de l'article 10 du décret 96-1080 du 12 décembre 1996.

L'intimée demande à la cour de confirmer le jugement sauf en ce qu'il l'a condamnée au paiement d'heures supplémentaires, de congés payés afférents, d'indemnité au titre de la contrepartie obligatoire en repos, et à la rectification des documents sociaux. Elle demande à la cour de juger l'appel irrecevable et mal fondé, de débouter l'appelante, de juger que l'arrêt vaudra titre de restitution des sommes versées au titre de l'exécution provisoire, de condamner la salariée à lui payer la somme de un euro à titre de dommages-intérêts en réparation des préjudices nés de la procédure abusive outre 4 000,00 euros sur le fondement de l'article 700 du code de procédure civile.

Motifs de la décision :

1 - sur la recevabilité de l'appel

La partie intimée, qui prétend à l'irrecevabilité de l'appel, ne développe aucun moyen en ce sens. Au contraire, elle prétend dans le corps de ses écritures, que la recevabilité de l'appel, même limité, rend recevable son appel incident.

L'appel doit donc être déclaré recevable.

2 - sur le périmètre de l'appel et la saisine de la cour

Au préalable, l'intimée fait valoir que la cour doit s'interroger sur le périmètre de sa saisine en l'état d'une déclaration d'appel qui ne porte que sur le chef du jugement relatif au bien-fondé du licenciement et au débouté du surplus des demandes. Elle affirme en effet que le débouté du surplus des demandes concerne à la fois les demandes principales et reconventionnelles de sorte que, par son imprécision, la déclaration d'appel ne peut saisir la cour de la nullité du licenciement ni d'aucune demande chiffrée.

Or, la déclaration d'appel a expressément visé le jugement en ce qu'il a dit que le licenciement reposait sur une cause réelle et sérieuse et en ce qu'il a débouté les parties du surplus de leurs demandes, reprenant expressément et nécessairement les chefs du dispositif tels que formulés dans le jugement.

L'effet dévolutif de l'appel porte donc sur la cause du licenciement et le rejet des demandes de l'appelante, à savoir la nullité du licenciement, l'indemnité compensatrice de préavis et congés payés afférents, l'indemnité forfaitaire de travail dissimulé, l'indemnité de déplacement et de repas, les dommages-intérêts en réparation du préjudice moral né de l'exécution déloyale du contrat de travail ainsi que les dommages-intérêts en réparation des préjudices nés de la carence aux élections au comité social économique.

Dans ses conclusions, la partie intimée a formé appel incident des chefs du jugement qui a prononcé à son encontre diverses condamnations.

Dans le cadre de la déclaration d'appel et de l'appel incident interjeté par la partie intimée, qui opèrent dévolution à la cour des chefs du jugement critiqués, l'objet du litige reste défini par les dernières conclusions, lesquelles saisissent la cour des prétentions des parties.

Ainsi, dans ses conclusions ultimes, la partie appelante demande confirmation du jugement sur le rappel d'heures supplémentaires et congés payés afférents, sur l'indemnité correspondant à la contrepartie obligatoire en repos, sur l'indemnité de l'article 700 du code de procédure civile, sur la remise des documents sociaux rectifiés, et sur les dépens. Elle demande en revanche infirmation du jugement en ce qu'il l'a déboutée du surplus de ses demandes, en réitérant les demandes dont elle a été déboutée. Mais, elle ne demande pas infirmation du jugement en ce qu'il a dit que le licenciement reposait sur une cause réelle et sérieuse.

La partie intimée demande infirmation du rappel d'heures supplémentaires et congés payés afférents, de la contrepartie obligatoire en repos et de la rectification des documents sociaux en sollicitant l'irrecevabilité et le débouté des demandes.

Force est par conséquent de constater que la cour est saisie de l'entier litige à l'exception d'une demande d'infirmité du jugement sur le motif du licenciement, ce qui ne pourra que conduire à sa confirmation sur ce point.

3 - sur le fond

a - sur l'exécution du contrat de travail

- les heures supplémentaires

La salariée appelante soutient qu'à compter de 2017, elle a été affectée sur deux sites simultanés générant ainsi une augmentation considérable de son temps de travail, qu'elle a comptabilisé ; que l'employeur, qui ne contrôlait pas son temps de travail, produit des plannings qui ne mentionnent pas le temps de travail effectif réalisé.

L'intimée expose que la salariée fait débiter son activité professionnelle à 7 heures du matin, soit bien avant l'ouverture de l'agence, ce qui ne lui était pas demandé ; que de plus, le temps de travail était aménagé de sorte à permettre à la salariée de travailler entre 3 jours et demi et 4 jours par semaine ; qu'il avait été mis en place un système de récupération des dépassements horaires que les salariés pouvaient réaliser ponctuellement ; qu'en application de ce système, les

salariés devaient solliciter leurs congés de récupération correspondant aux heures supplémentaires ou demander à en bénéficier par anticipation ; que les demandes faites à ce titre par la salariée montrent une absence d'heures supplémentaires ; que la salariée introduit dans son décompte des heures correspondant à des jours de congé, ce qui rend contestable la fiabilité de son décompte ; que finalement, la salariée ne présente pas un décompte suffisamment précis et sérieux concernant les heures supplémentaires effectuées.

Aux termes de l'article L. 3171-2, alinéa 1er, du code du travail, lorsque tous les salariés occupés dans un service ou un atelier ne travaillent pas selon le même horaire collectif, l'employeur établit les documents nécessaires au décompte de la durée de travail, des repos compensateurs acquis et de leur prise effective, pour chacun des salariés concernés.

Selon 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. Si le décompte des heures de travail accomplies par chaque salarié est assuré par un système d'enregistrement automatique, celui-ci doit être fiable et infalsifiable.

Il résulte de ces dispositions, qu'en cas de litige relatif à l'existence ou au nombre d'heures de travail accomplies, il appartient au salarié de présenter, à l'appui de sa demande, 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. Le juge forme sa conviction en tenant compte de l'ensemble de ces éléments au regard des exigences rappelées aux dispositions légales précitées. Après analyse des pièces produites par l'une et l'autre des parties, dans l'hypothèse où il retient l'existence d'heures supplémentaires, il évalue souverainement, sans être tenu de préciser le détail de son calcul, l'importance de celles-ci et fixe les créances salariales s'y rapportant.

En l'espèce, la salariée verse aux débats un décompte précis des heures effectuées au jour le jour entre le 13 février et le 3 décembre 2017, de sorte que l'employeur est en mesure d'apporter la contradiction par tous moyens.

Il ne ressort pas du dossier la preuve que Madame [] était soumise à un temps de travail différent du temps de travail collectif. L'employeur n'était donc pas tenu par les exigences de l'article L 3171-2 alinéa 1^{er} du code précité. Il critique, sans les combattre par des pièces justificatives probantes, le décompte établi par la salariée et verse aux débats des demandes d'absence en récupération, preuve selon lui qu'il n'existait pas d'heures supplémentaires. La seule demande d'absence concernant l'année 2017 a été formulée le 25 octobre 2017 pour le 2 novembre 2017, avec cette indication que le temps de travail à récupérer avait été effectué le 20 octobre 2017. Alors que le formulaire permettait à la salariée d'indiquer les heures effectuées avant la demande de récupération, la salariée ne porte comme seule indication la journée du 20 octobre 2017. En outre, alors que le bulletin de paie contient une mention pour récapituler expressément les heures supplémentaires et n'en affiche aucune, la salariée n'a fait aucune réclamation.

De ces éléments combinés, il ne ressort pas la preuve de l'existence d'heures supplémentaires de sorte que la salariée doit être déboutée par infirmation du jugement.

- le repos compensatoire

La salariée appelante soutient qu'elle a dépassé le contingent de 176 heures en 2017 de sorte que l'indemnité lui est due et doit tenir compte de l'effectif de l'entreprise qui comptait plus de 20 salariés.

Le rejet de la demande d'heures supplémentaires implique par voie de conséquence celui de la demande au titre des repos compensatoires.

- l'indemnité de déplacement et de repas

La salariée appelante soutient qu'à compter du 3 avril 2017, date à laquelle un véhicule de service a été mis à sa disposition, l'employeur a refusé d'indemniser les frais de péage engagés sur les trajets entre les deux établissements dans lesquels elle était affectée ; qu'il a partiellement indemnisé les frais de repas et d'hôtel alors qu'elle était dans l'incapacité de regagner son domicile.

L'intimée soutient que l'utilisation d'un véhicule de service et sa carte carburant et la prise en charge des frais d'hébergement lors de la modification du contrat de la salariée ne laissent subsister à sa charge aucun frais professionnel ; que la salariée n'était pas obligée d'emprunter l'autoroute dès lors que le temps de trajet par la nationale était équivalent ; que le logement mis à sa disposition lui permettait de prendre ses repas sur place de sorte que les frais de repas ne sont pas justifiés.

Il est de principe que les frais professionnels qu'un salarié justifie avoir exposés pour les besoins de son activité professionnelle et dans l'intérêt de l'employeur doivent lui être remboursés sans qu'ils ne puissent être imputés sur la rémunération qui lui est due, à moins qu'il n'ait été contractuellement prévu qu'il en conserverait la charge moyennant le versement d'une somme fixée à l'avance de manière forfaitaire et à la condition que la rémunération proprement dite reste égale au salaire minimum garanti.

Le contrat de travail prévoyait que les frais professionnels seraient pris en charge dans les conditions "actuellement" fixées par la société. Aucun document ne renseigne la cour sur les modalités de remboursement des frais professionnels adoptées par l'entreprise.

Toutefois, c'est par une juste analyse des éléments du dossier que le conseil de prud'hommes a rejeté la demande en considérant que les temps de trajet en autoroute et hors autoroute étant identiques, les frais de péage ne se justifiaient pas, étant observé par ailleurs que l'employeur avait mis à disposition de la salariée un véhicule, un logement et prenait en charge les frais de carburant, de sorte qu'au final, aucun frais dont le remboursement était demandé n'était justifié.

Le jugement doit donc être confirmé.

- l'indemnité de travail dissimulé

La salariée appelante soutient que l'employeur n'a pas fait figurer sur son bulletin de salaire les heures réellement effectuées, en connaissance de cause, puisqu'il avait lui-même établi sa charge de travail.

L'intimée soutient qu'aucune heure supplémentaire n'est due, en faisant observer qu'un système de comptage des heures supplémentaires était mis en place, qu'il était tenu par les salariés eux-mêmes, lesquels formulaient des demandes de récupération en fonction de l'existence d'heures supplémentaires ; qu'il existait une flexibilité gérée par les salariés eux-mêmes.

En l'absence d'heures supplémentaires la demande ne peut aboutir et le jugement, qui a débouté la salariée faute d'élément intentionnel de dissimulation, sera confirmé par substitution de motifs.

- les dommages-intérêts en réparation du préjudice moral et les dommages nés de l'exécution déloyale du contrat de travail

La salariée appelante soutient que l'employeur a manqué à son obligation de formation en ne lui proposant qu'une seule formation en 36 ans de fonction, ce qui affecte son employabilité, à l'origine de ses difficultés pour retrouver un emploi.

L'intimée soutient que la salariée a bénéficié d'une formation et qu'elle en a refusé d'autres ; que d'ailleurs, au vu de son parcours professionnel, elle a acquis des compétences en matière immobilière qui dépassent celles qu'un employeur est légitimement en droit d'attendre d'une secrétaire de direction ; que d'ailleurs, la salariée a retrouvé une activité dans le domaine de l'immobilier.

L'employeur justifie que la salariée a bénéficié de six heures de formation à un logiciel en décembre 2012, ce qui, en 36 ans de carrière est insuffisant pour remplir l'obligation de formation qui lui incombe.

Toutefois, la salariée a pu retrouver une activité en décembre 2019 et ne justifie pas d'un préjudice en lien avec les manquements de l'employeur.

Le jugement doit être confirmé.

- les dommages-intérêts en réparation des préjudices nés de la carence aux élections du CSE

La salariée appelante soutient que les dernières élections se sont déroulées en 1993, et que celles qui ont été organisées en 2017 sur le site de SERRIS, qui n'a pas le statut d'établissement autonome, n'intégraient pas le site de TROYES comme cela aurait dû être le cas ; que ce manquement l'a privée du recours à un défenseur dans le cadre du harcèlement moral qu'elle a subi, et du licenciement qui lui a été imposé ; que le préjudice en l'espèce est automatique.

L'intimée expose que des élections professionnelles ont été organisées le 7 décembre 2017 pour aboutir à un procès-verbal de carence régularisé le 7 décembre 2017.

Selon l'article L 2311-2 du code du travail, le comité social et économique est mis en place dans les entreprises d'au moins onze salariés. Sa mise en place n'est obligatoire que si l'effectif d'au moins onze salariés est atteint pendant douze mois consécutifs. Les modalités de calcul des effectifs sont celles prévues aux articles L1111-1 et L 1251-54.

L'article L 1111-1 applicable au litige sur les modalités de décompte de l'effectif, suppose de connaître le nombre de contrats de travail à durée indéterminée à temps plein, et à certaines conditions, le nombre de contrats de travail à temps partiel, les contrats à durée déterminée, les contrats de travail intermittent, les contrats de mise à disposition.

L'article L2313-1 exige qu'un comité social et économique soit mis en place au niveau de l'entreprise. Des comités socio-économiques d'établissement et comité social économique central d'entreprise sont constitués dans les entreprises d'au moins 50 salariés comportant au moins deux établissements distincts. Selon l'article L2313-2, le nombre et le périmètre des établissements distincts sont déterminés par un accord d'entreprise. Selon l'article L2313-14, en l'absence d'accord, l'employeur fixe seul le nombre et le périmètre des établissements distincts compte tenu de l'autonomie de gestion des responsables d'établissements, notamment en matière de gestion du personnel.

En l'espèce, l'employeur décomptant 9 salariés sur le site de Troyes, a organisé en novembre et décembre 2017 des élections de délégué du personnel et a finalement dû dresser un procès verbal de carence.

Or, il apparaît manifeste que le site de SERRIS et celui de TROYES ne constituaient pas deux établissements distincts. Ainsi, la salariée avait un emploi du temps l'affectant sur les deux sites à la fois, le rapport fait à l'assemblée générale annuelle ne fait pas de distinction entre les sites, pas plus que le registre du personnel. Ce registre permet de comptabiliser plus de onze salariés. Toutefois, la cour ne dispose pas des éléments permettant de contrôler le décompte des effectifs selon les dispositions de l'article L 1111-1 du code précité. Dès lors qu'il appartient à l'employeur d'en justifier, et en l'absence des éléments permettant de contrôler l'effectif de l'entreprise évalué à 9 en 2017, il faut admettre le manquement de l'employeur dans la mise en place d'un comité social et économique.

Privée d'une possibilité de défense de ses intérêts, la salariée a subi un préjudice que l'allocation d'une somme de 1 000,00 euros est de nature à réparer intégralement.

2 - sur la rupture du contrat de travail

Comme il a été dit précédemment, aucune demande d'infirmité du jugement, en ce qu'il a dit que le licenciement reposait sur une cause réelle et sérieuse, n'est formulée dans les dernières écritures de la partie appelante. Le jugement ne peut qu'être confirmé sur ce point, entraînant par voie de conséquence la confirmation du rejet de la demande de dommages-intérêts en réparation des préjudices nés du licenciement nul ou à défaut sans cause réelle et sérieuse, de la demande d'indemnité de préavis et congés payés afférents.

3 - sur les autres demandes

- les dommages et intérêts en réparation des préjudices nés de la procédure abusive

L'employeur intimé soutient que la mauvaise foi de la salariée est constitutive d'un abus de droit lui causant préjudice et justifie qu'il soit loué une somme de 1 euro à titre de dommages-intérêts.

C'est à raison que le conseil de prud'hommes a rejeté la demande dans son jugement qui sera confirmé sur ce point, dès lors qu'il n'est pas justifié, nonobstant le débouté général des demandes de la salariée, que celle-ci était mue par une intention de nuire, une mauvaise foi ou une erreur grossière équipollente au dol.

- les autres demandes

** les documents de fin de contrat*

Le jugement doit être infirmé sur ce point.

L'employeur sera condamné sans astreinte à la remise d'un bulletin de paie conforme au présent arrêt.

** les frais irrépétibles et les dépens*

Succombant au sens de l'article 696 du Code de procédure civile, la salariée sera condamnée, par infirmation du jugement, aux frais irrépétibles dépens de première instance et d'appel.

Elle sera donc déboutée de ses demandes à ce titre et sera condamnée à payer à l'employeur la somme de 3 000,00 euros.

Par ces motifs :

La cour statuant publiquement, par décision contradictoire et après en avoir délibéré conformément à la loi,

Déclare recevable l'appel de madame

Infirmes le jugement rendu le 15 janvier 2021 par le conseil de prud'hommes de Troyes en ce qu'il :

- a condamné la société payer à Madame les sommes suivantes :
 - . 10 492,34 euros de rappel d'heures supplémentaires,
 - . 1 049,23 euros de congés payés afférents,
 - . 2 764,88 euros d'indemnité correspondant à la contrepartie obligatoire en repos,
 - . 500,00 euros d'indemnité de l'article 700 du Code de procédure civile,
- a débouté Madame de sa demande de dommages et intérêts en réparation des préjudices nés de l'absence de CSE,
- a ordonné la remise des documents de fin de contrat rectifiés,
- a condamné l'employeur aux dépens,

Confirme le surplus,

Statuant à nouveau,

Déboute Madame de ses demandes à titre de rappel d'heures supplémentaires, de congés payés afférents, d'indemnité correspondant à la contrepartie obligatoire en repos, d'indemnité de l'article 700 du Code de procédure civile,

Condamne la société venant aux droits
à payer à madame la somme de
1 000,00 euros (mille euros) en réparation des préjudices nés de l'absence de
CSE,

Condamne la société venant aux droits
à remettre à Madame un bulletin de
paie conforme au présent arrêt ;

Condamne Madame à payer à la société
venant aux droits somme de
3 000,00 euros (trois mille euros) en remboursement de ses frais irrépétibles de
première instance et d'appel,

Condamne Madame aux dépens de première instance et
l'appel.

LE GREFFIER

LE PRÉSIDENT

La République Française au nom du Peuple Français
mande et ordonne à tous Huissiers de Justice, sur ce
requis de maître le présent à exécution.
Aux Procureurs Généraux et aux Procureurs de la
République près les Tribunaux de Grande instance d'y
tenir la main.

A tous Commandants et Officiers de la force publique
de prêter main-forte lorsqu'ils en seront légalement requis
POUR GROSSE CERTIFIÉE CONFORME scellée du sceau
de la Cour d'Appel de Reims, signée et délivrée par Nous
Greffier en chef de la dite Cour soussigné

Fait à Reims, le 23 FEV. 2022

P/Le directeur de greffe



