RÉPUBLIQUE FRANÇAISE
AU NOM DU PEUPLE FRANÇAIS

Activités diverses - DEPARTAGE

Numéro d'affaire
2024-00047185

Référence de l'affaire
EVA LECOMTE C/ JUAN BRANCO

Anciens N° RG 24/00868 et 24/01228

JUGEMENT DE DÉPARTAGE

MINUTE

Extraits des Minutes
du Secrétariat-Greffe
du Conseil de Prud'Hommes
de Boulogne-Billancourt

Contradictoire, rendu(e) en premier ressort, affaire examinée en audience publique par mise à disposition du 25 septembre 2026
Composition de la formation de départage lors des débats et du délibéré :

Madame Pauline TRUSSARDI, Président Juge départiteur

Madame TRUSSARDI, ayant statué seule,

assistés lors des débats de Madame CASTRO et lors du prononcé de Monsieur VIDAL, Greffier, signataire du présent jugement qui a été mis(e) à disposition au greffe de la juridiction

ENTRE

Madame Eva LECOMTE
49 rue de la Crête
74000 ANNECY
représentée par Maître Elise VAN BENEDEN, avocat au barreau de PARIS

PARTIE EN DEMANDE

ET

Monsieur Juan BRANCO
92, rue de Rennes
75006 PARIS
représenté par Maître Sofiane HAKIKI, avocat au barreau de PARIS

PARTIE EN DÉFENSE

PROCÉDURE

- Le conseil de prud'hommes a été saisi le 22 Mai 2024.
- La convocation de la partie défenderesse a été adressée en date du 23 Mai 2024
- La séance de conciliation s'est tenue le 25 Juin 2024.
- L'audience de bureau de jugement s'est tenue le 15 avril 2025
- L'audience de bureau de jugement départage s'est tenue le 19 Juin 2026 .
- Les conseils des parties ont déposé leurs conclusions.
- La décision a été mise en délibéré au 25 septembre 2026.

EXPOSE DU LITIGE

Mme Eva Lecomte a été embauchée à compter du 25 avril 2022 en qualité d'assistante juridique, niveau III, échelon I, coefficient 265 de la convention collective nationale des avocats et de leur personnel (IDCC 1850), par M. Juan Branco, avocat exerçant sous la forme d'entrepreneur individuel.

Un contrat de travail à durée indéterminée écrit a été formalisé le 20 juin 2022.

A compter du 1er juillet 2022, Mme Lecomte a cessé de se présenter à son poste.

Les parties ont débuté une procédure de rupture conventionnelle, un document définitif a été signé le 28 juillet 2022 prévoyant une rupture au 2 septembre 2022.

Mme Lecomte a démissionné le 24 août 2022 avant l'homologation de la rupture conventionnelle par la direction départementale de l'emploi, du travail, des solidarités et de la protection des populations (DDETSPP).

Le solde de tout compte de Mme Lecomte a été réglé le 29 septembre 2022.

Par requête du 11 janvier 2023, Mme Lecomte a saisi le conseil de prud'hommes de Paris de demandes portant tant sur l'exécution que la rupture de son contrat de travail.

Lors de l'audience de bureau de jugement du 9 octobre 2023, M. Branco, en sa qualité d'avocat au barreau de Paris, a invoqué les dispositions de l'article 47 du code de procédure civile et a demandé le renvoi de l'affaire devant le conseil de prud'hommes de Montargis. Un jugement rendu le 9 octobre 2023 a rejeté sa demande. M. Branco a interjeté appel de cette décision et la cour d'appel Paris, par arrêt du 4 avril 2024, l'a infirmée et a renvoyé l'affaire devant le conseil de prud'hommes de Boulogne-Billancourt.

Les parties ont été convoquées à l'audience de bureau de jugement du 15 avril 2025. Les conseillers se sont mis en partage de voix par procès-verbal de départage du 8 juillet 2025.

Les parties ont été convoquées à l'audience de départage du 19 juin 2026.

A cette audience, Mme Lecomte représentée par son avocat, se référant à ses dernières écritures visées par le greffe, sous le bénéfice de l'exécution provisoire, sollicite du conseil de :

- condamner l'entreprise individuelle Juan Branco à lui verser la somme de 2 8121,92 euros bruts à titre de rappel d'heures supplémentaires sur l'année 2022 ainsi que 282,19 euros au titre des congés payés afférents,

- fixer son salaire de référence à 4 230,33 euros bruts,

- condamner l'entreprise individuelle Juan Branco à lui verser la somme de 7 000 euros à titre de dommages et intérêts en réparation de son préjudice moral au titre du harcèlement moral subi,

- requalifier sa démission en prise d'acte de la rupture du contrat de travail produisant les effets, à titre principal d'un licenciement nul, subsidiairement d'un licenciement sans cause réelle et sérieuse,

- en conséquence, condamner l'entreprise individuelle Juan Branco à lui verser la somme, à titre principal, de 4 230,33 euros par mois écoulés entre la rupture de son contrat de travail et le jugement à intervenir, à titre subsidiaire, 34 460,80 euros à titre d'indemnité pour licenciement nul, à titre plus subsidiaire 4 230,33 euros à titre d'indemnité pour licenciement abusif,

- condamner l'entreprise individuelle Juan Branco à lui verser la somme de 12 690,99 euros à titre d'indemnité compensatrice de préavis ainsi que la somme de 1 269,09 euros au titre des congés payés y afférents,

- condamner l'entreprise individuelle Juan Branco à lui verser :

o 25 381,98 euros à titre d'indemnité pour travail dissimulé,

o 2 000 euros à titre de dommages et intérêts pour violation de l'obligation de sécurité,

o 4 500 euros au titre de l'article 700 du code de procédure civile, outre les dépens,

- ordonner la remise des bulletins de salaires conformes du 25 avril 2022 au 25 août 2022 la remise d'un certificat de travail et d'une attestation pôle emploi conformes, sous astreinte de 50 euros par document et par jour de retard passé 8 jours du prononcé du jugement à intervenir,

- débouter la société individuelle Juan Branco de toutes ses demandes.

D'abord, Mme Lecomte soutient qu'elle verse au débat un suivi précis de son temps de travail qui comprend des temps de travail en soirée, de nuit et le dimanche aboutissant à la réalisation de 150 heures supplémentaires dont 66 majorées à 25% et 84 à 50%.

Ensuite, Mme Lecomte dénonce un environnement de travail toxique où elle a subi des humiliations ainsi que les crises de colère et les sautes d'humeur constantes de son employeur. Elle souligne avoir été soumise à une charge de travail excessive avec des journées de douze heures et 150 heures supplémentaires non rémunérées, ce qui a provoqué chez elle un épuisement professionnel et une souffrance psychique intense.

Par ailleurs, elle affirme que le climat s'est dégradé lorsqu'elle a exigé le respect de la durée légale du travail de 35 heures. Bien qu'un accord de rupture conventionnelle ait été formalisé par la signature d'un formulaire CERFA, elle soutient que M. Branco a délibérément bloqué la procédure en n'envoyant pas le dossier à la DREETS, l'obligeant ainsi à démissionner le 24 août 2022.

En outre, elle invoque l'existence d'un travail dissimulé en raison de l'absence de mutuelle et de tickets-restaurant, en plus du non-paiement de ses heures supplémentaires. Elle déplore également la remise tardive de son attestation France travail, de son certificat de travail et de son solde de tout compte, tout en rappelant qu'une plainte pour chantage déposée contre elle a été classée sans suite.

Enfin, elle met en avant le comportement public problématique de M. Branco, évoquant des controverses médiatiques et des sanctions disciplinaires de l'ordre des avocats de Paris, ainsi que des attaques publiques visant sa propre personne et son conseil.

En défense, M. Juan Branco, représenté par son avocat, sollicite du conseil de débouter Mme Lecomte de toutes ses demandes, subsidiairement, si la démission est requalifiée en prise d'acte produisant les effets d'un licenciement sans cause réelle et sérieuse, ou plus subsidiairement d'un licenciement nul, limiter les montants de l'indemnité compensatrice de préavis à 2 561,54 euros bruts, des congés payés afférents à 256,15 euros bruts et de l'indemnité de licenciement à 864,05 euros en cas de licenciement sans cause réelle et sérieuse ou 10 368,66 euros en cas de licenciement nul et la condamner à lui verser la somme de 2 000 euros au titre de l'article 700 du code de procédure civile, outre les dépens.

Concernant les heures supplémentaires et le travail dissimulé, M. Branco conteste le rappel de salaires en affirmant que Mme Lecomte n'a pas atteint la durée contractuelle de trente-cinq heures par semaine. Il s'appuie sur une analyse arithmétique des documents fournis par la demanderesse pour identifier diverses irrégularités, notamment des erreurs de calcul, le non-respect de l'heure de début de journée, des heures de fin de journée non établies, des jours non travaillés, des consultations médicales ainsi que le temps consacré aux repas. Après avoir déduit un total de 267 heures et 10 minutes, il produit son propre tableau détaillé pour démontrer l'absence d'heures supplémentaires et rejeter ainsi la demande d'indemnité pour travail dissimulé.

S'agissant du harcèlement moral et de l'obligation de sécurité, le défendeur réfute l'ensemble des douze griefs invoqués en arguant d'une absence de preuves matérielles. Il conteste les allégations de brutalité et de management par la peur en s'appuyant sur des témoignages directs et considère que les accusations reposent sur des témoignages indirects provenant d'un proche. Il précise par ailleurs que l'absence de contrat écrit ne constitue pas un harcèlement et affirme

que les problèmes de santé de la salariée sont d'origine personnelle et familiale plutôt que liés aux conditions de travail. Il présente les contestations relatives aux documents de fin de contrat ou à la plainte pénale comme étant soit postérieures au contrat, soit relevant de l'exercice d'un droit légal.

Enfin, sur la rupture du contrat de travail, Monsieur Branco s'oppose à la requalification de la démission en prise d'acte. Il soutient que la démission du 24 août 2022 a été formulée par message de manière cordiale, claire et sans aucune réserve. Il souligne que les reproches concernant les conditions de travail ne sont apparus que plus d'un mois après cette démission, ce qui constituerait un délai déraisonnable, et affirme qu'il n'existe aucune preuve d'un litige contemporain à la rupture.

Pour un plus ample exposé des moyens et prétention des parties il convient de se reporter aux conclusions écrites et visées ainsi qu'aux déclarations orales tenues à l'audience, et ce en application de l'article 455 du code de procédure civile.

La décision a été mise en délibéré au 25 septembre 2026.

MOTIFS

Sur la demande de rappels d'heures supplémentaires

En application de l'article L. 3171-4 du code du travail, en cas de litige relatif à l'existence ou au nombre d'heures de travail accomplies, 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.

Par ailleurs, aux termes de l'article L. 3121-1 du code du travail, la durée du travail effectif est le temps pendant lequel le salarié est à la disposition de l'employeur et se conforme à ses directives sans pouvoir vaquer à des occupations personnelles.

La charge de la preuve ne pèse donc pas uniquement sur le salarié. Il appartient également à l'employeur de justifier des horaires de travail effectués par l'intéressé. Il ne peut s'agir de la part de celui-ci d'une simple contestation des allégations du salarié et de leur absence de précision. Si le juge s'arrêtait à ce stade et acceptait d'examiner cette contestation en se prononçant immédiatement sur la valeur des éléments fournis par le salarié, il ferait en réalité peser la charge de la preuve sur celui-ci.

Il revient ainsi 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 l'instauration d'un débat contradictoire et à l'employeur, qui assure le contrôle des heures de travail effectuées, d'y répondre utilement en produisant ses propres éléments.

L'obligation pesant sur l'employeur de mettre en place un système objectif, fiable et accessible permettant de contrôler la durée du travail des salariés est une composante de son obligation de sécurité.

Après appréciation des éléments de preuve produits, le juge évalue souverainement, sans être tenu de préciser le détail de son calcul, l'importance des heures supplémentaires et fixe en conséquence les créances salariales s'y rapportant.

Au cas présent, Mme Lecomte produit un tableau dans lequel elle indique :

- hebdomadairement, le nombre d'heures de travail réalisées, le nombre d'heures supplémentaires réalisées, le nombre d'heures majorées de 25% et le nombre d'heures majorées de 50%,

- quotidiennement, l'heure d'embauche, l'heure de fin de journée, le nombre d'heures réalisées après minuit, le nombre d'heures d'absence pour consultation médicale, le nombre d'heures réalisées par jour ainsi que d'éventuelles observations et renvois à des pièces.

Ces éléments sont suffisamment précis pour permettre à l'employeur de répliquer.

M. Branco produit également un tableau ayant le même type d'informations que celles contenues dans le tableau de Mme Lecomte mais comportant des valeurs différentes.

A soutien des heures déclarées, Mme Lecomte produit d'abord un relevé téléphonique de sa ligne personnelle utilisée également dans le cadre de son emploi. Cette pièce est insuffisamment probante dans la mesure où elle ne permet pas de déterminer la nature des appels répertoriés.

Mme Lecomte verse ensuite des extraits de conversation de messagerie instantanée avec différents interlocuteurs dont Mme Costentin, collègue lors de la collaboration. Au cours de cet échange, Mme Costentin précise à propos de sa relation avec M. Branco « on ne se parle plus mais je suis partie en de bons termes. » L'ancienne collaboratrice évoque à plusieurs reprises le rythme de travail au sein du cabinet notamment en ces termes :

- « Eva... Il t a pas exploitée...Il nous a pas exploitées »,
- « On était dévouées et on aurait pu si on le voulait ne pas bosser plus »,
- « Mais Eva...Ca faisait partie du deal en bossant avec lui que D être dévoué ? »
- « Tout le monde bosse 60h par semaine »
- « Et quand bien même on faisait du 10h / 11h 20h. Je ne comprends toujours pas pk tu veux l attaquer ».

Il résulte de ces écrits des indications vagues et généralistes qui ne permettent pas de caractériser les heures effectivement réalisées par la salariée.

En premier lieu, Mme Lecomte déclare avoir embauché majoritairement à 9h. Dans un SMS du 27 avril 2022, M. Branco rappelle à la salariée que son heure d'embauche est 9h, celle-ci indique qu'elle pensait devoir embaucher à 10h. M. Branco allègue que la salariée a en réalité embauché tout au long de la collaboration à 10h. Cette allégation est corroborée par l'attestation de témoin de M. Forand qui précise qu'elle arrivait « à partir de 10h » mais également par des échanges de SMS entre Mme Lecomte et d'autres salariés du cabinet à l'instar du message du 17 mai 2022 envoyé par Mme Lucy à 9h44. Il convient en conséquence de retenir que l'heure habituelle de prise de poste de Mme Lecomte s'établissait à 10h et non 9h.

En deuxième lieu, Mme Lecomte a opéré, dans son décompte, une déduction forfaitaire de 15 minutes par jour au titre de la pause déjeuner. Or, la salariée ne produit aucune pièce ni aucun commencement de preuve démontrant qu'elle était contrainte de limiter quotidiennement son temps de repas à une durée aussi réduite, ce qui apparaît manifestement invraisemblable au regard du fonctionnement habituel d'un cabinet professionnel. A l'inverse, l'employeur ne justifie pas non plus, par des éléments de contrôle objectifs, de la prise effective d'une pause complète d'une heure chaque jour. Il y a donc lieu de retenir une pause méridienne moyenne de 45 minutes par jour travaillé à déduire du temps de travail effectif.

En troisième lieu, l'employeur sollicite la déduction du temps de travail de plusieurs absences liées à des rendez-vous médicaux ou des démarches administratives personnelles de Mme Lecomte. D'abord, pour les rendez-vous chez le docteur Brault, M. Branco soutient qu'il convient de déduire le temps de trajet aller-retour pour cinq des six consultations listées. Toutefois, la salariée produit une attestation médicale actualisée confirmant de manière circonstanciée que ces rendez-vous se sont déroulés exclusivement à distance, par voie de téléconsultation. Il est établi que ces échanges n'ont pas excédé une durée maximale de 20 minutes par séance, temps que la salariée a elle-même déduit de son tableau récapitulatif. Aucune déduction supplémentaire de temps de trajet ne saurait donc être opérée par l'employeur sur ce point. Ensuite, à propos des rendez-vous chez le docteur Saada, les rendez-vous ont eu lieu physiquement au cabinet du praticien. La salariée a décompté une durée forfaitaire de 1h10 par séance (incluant 45 minutes de consultation et le temps trajet). L'examen des relevés topographiques confirme que le cabinet médical n'est distant que de 800 mètres du lieu de travail, représentant un temps de trajet pédestre de 11 minutes. La déduction opérée par la salariée englobe donc de manière réaliste et suffisante le temps de la consultation et l'intégralité des trajets aller-retour. Les critiques de l'employeur à cet égard doivent être écartées. Enfin, le 7 juin 2022, Mme Lecomte s'est rendue à l'ambassade de Suisse. Les pièces révèlent que la salariée se trouvait en attente à l'ambassade entre 10h40 et au moins 11h43. En tenant compte des temps de trajet incompressibles entre le cabinet de l'employeur et l'ambassade, la réalité d'une absence totale de 2 heures sur cette journée est objectivement caractérisée. Dès lors que Mme Lecomte a comptabilisé cette journée comme intégralement travaillée de 9h à 19h dans son décompte, il y a lieu de soustraire ces 2 heures du volume global retenu pour cette semaine.

En quatrième lieu, l'employeur soutient que Mme Lecomte s'est indûment attribué des heures de travail lors de deux jours fériés chômés, à savoir le jeudi de l'Ascension - 26 mai 2022 - et le lundi de Pentecôte - 6 juin 2022 -, pour des volumes respectifs de 10h15 et 9h45. Or, il convient de relever que Mme Lecomte ne verse aux débats aucune pièce objective permettant d'établir qu'elle aurait, à la demande de l'employeur ou en raison d'une urgence professionnelle, effectivement fourni des prestations de travail au cours de ces deux journées fériées. Les simples affirmations de son tableau récapitulatif ne sauraient suffire à en rapporter la preuve. En conséquence, ces deux journées ne peuvent être qualifiées de temps de travail effectif et doivent être intégralement soustraites du décompte des heures supplémentaires.

En cinquième lieu, M. Branco conteste toute prestation de travail le mardi 24 mai 2022, en se prévalant de messages dans lesquels la salariée indiquait la veille qu'elle serait « en mode off demain », puis le jour même à 13h24 qu'elle serait « au taquet demain ». L'employeur en déduit que la salariée a utilisé le prétexte du travail pour justifier ses absences

nocturnes auprès de son compagnon, jetant ainsi le discrédit sur ses captures d'écran de messagerie instantanée. Cependant, il est constaté que l'employeur produit lui-même des pièces qui contredisent sa propre argumentation :

- la pièce 17 démontre que Mme Lecomte a effectué du travail à distance en soirée le 23 mai 2022,

- la pièce 18 établit que M. Branco a personnellement sollicité Mme Lecomte à une heure particulièrement tardive (minuit 34 dans la nuit du 23 au 24 mai 2022),

- ce même échange confirme que Mme Lecomte était active le 24 mai 2022, puisqu'elle y évoquait l'exécution de tâches administratives précises consistant à « lancer l'annulation du billet retour » et « lancer les salaires ».

De son côté, la salariée produit une pièce objectivant une activité se prolongeant jusqu'à 21h36 au moins ce même jour.

Il en résulte que si Mme Lecomte a pu se trouver éloignée physiquement du cabinet ou en horaires décalés, elle a bel et bien fourni des prestations de travail effectif à la demande et pour le compte de l'employeur le 24 mai 2022. Néanmoins, son relevé d'heures revendiquant une journée continue de 12 heures 20 ne correspond pas à la réalité d'une journée qui a été, de son propre aveu, fractionnée. Il convient dès lors de retenir l'existence d'un travail effectif pour cette journée, mais en limitant le quantum aux seules heures de tâches administratives et de soirées rigoureusement attestées par les messages, soit un forfait de 4 heures de travail effectif pour le 24 mai 2022.

En dernier lieu, pour l'heure de fin de journée de travail, l'employeur soutient que les messages personnels ou les relevés téléphoniques ne prouvent pas le travail effectif. Cependant, l'étude des pièces versées aux débats démontre que Mme Lecomte justifie, pour plusieurs journées, s'être trouvée sur son lieu de travail ou en activité professionnelle bien au-delà de l'horaire légal, terminant ponctuellement ses journées aux environs de 20h, voire plus tardivement lors de sollicitations exceptionnelles à l'instar des échanges du 23 mai ou les éléments du 24 mai à 21h36. Au surplus, M. Branco produit le témoignage de M. Forand qui indique que la salariée terminait sa journée vers 18h30 – 19h. L'employeur ne saurait sérieusement prétendre, par de pures supputations sur la vie privée de la salariée, que ces messages pertinents n'avaient d'autre but que de dissimuler des absences à son compagnon et ce d'autant que la salariée écrivait également à son frère avec qui elle vivait. La réalité de dépassements horaires en fin de journée est donc matérialisée.

Il résulte des développements qui précèdent que le volume global d'heures supplémentaires de 150 heures (selon le décompte initial erroné de Mme Lecomte) doit être ramené à 78,95 heures réelles, réparties ainsi :

- 48,70 heures majorées à 25%,

- 30,25 heures majorées à 50%.

Aux termes du contrat de travail liant les parties, le salaire brut horaire de Mme Lecomte est de 16,23 euros. Mme Lecomte peut donc prétendre :

- pour les heures majorées à 25% : 48,70*16,23*1,25 = 988 euros bruts,

- pour les heures majorées à 50% : 30,25*16,23*1,50 = 736,44 euros bruts.

En conséquence, M. Branco sera condamné à payer à Mme Lecomte la somme globale de 1 724,44 euros bruts à titre de rappel d'heures supplémentaires pour la période de mai et juin 2022 outre 172,44 euros bruts au titre des congés payés y afférents.

Sur la demande de dommages et intérêts pour harcèlement moral

Aux termes de l'article L. 1152-1 du code du travail, aucun salarié ne doit subir les agissements répétés de harcèlement moral qui ont pour objet ou pour effet une dégradation de ses conditions de travail susceptible de porter atteinte à ses droits et à sa dignité, d'altérer sa santé physique ou mentale ou de compromettre son avenir professionnel.

Dès lors que sont caractérisés ces agissements répétés, fussent sur une brève période, le harcèlement moral est constitué indépendamment de l'intention de son auteur.

Peuvent caractériser un harcèlement moral les méthodes de gestion mises en œuvre par un supérieur hiérarchique dès lors qu'elles se manifestent pour un salarié déterminé par des agissements répétés ayant pour objet ou pour effet une dégradation des conditions de travail susceptible de porter atteinte à ses droits et à sa dignité, d'altérer sa santé physique ou mentale ou de compromettre son avenir professionnel.

En application des dispositions de l'article L. 1154-1 du code du travail, lorsque le salarié établit la matérialité de faits précis et concordants constituant selon lui un harcèlement, il appartient au juge d'apprécier si ces éléments matériellement établis, pris dans leur ensemble, permettent de présumer l'existence d'un harcèlement moral au sens de l'article L.1152-1 du code du travail, et, dans l'affirmative, d'apprécier si l'employeur prouve que les agissements invoqués ne sont pas constitutifs d'un tel harcèlement et que ses décisions sont justifiées par des éléments objectifs étrangers à tout harcèlement.

En l'espèce, Mme Lecomte sollicite des dommages et intérêts en réparation de son préjudice consécutif à des faits de harcèlement moral et présente plusieurs éléments.

D'abord, Mme Lecomte évoque le non-paiement de ses heures supplémentaires. S'il a été retenu dans les développements qui précédent que M. Branco reste redevable d'un rappel de salaire au titre d'heures supplémentaires requalifiées, ce manquement relève d'un manquement de nature salariale, d'une divergence d'interprétation des horaires et d'une désorganisation par ailleurs mentionnée par Mme Costentin dans ses échanges avec Mme Lecomte, ne permettant pas en l'état de laisser présumer une situation de harcèlement moral, à défaut d'éléments caractérisant une volonté d'asservissement ou une mesure vexatoire délibérée.

Ensuite, Mme Lecomte ne rapporte aucune preuve matérielle démontrant qu'elle a dû « batailler » pour obtenir son contrat écrit, finalement régularisé le 20 juin 2022. De plus, la rupture conventionnelle n'a pas été « sabordée » par l'employeur, les pièces établissant que c'est la salariée qui a délibérément choisi de démissionner le 24 août 2022 après avoir retrouvé un nouvel emploi.

En outre, Mme Lecomte dénonce un comportement brutal et un management par la peur. Elle s'appuie exclusivement sur l'attestation de son frère. Toutefois, ce témoin n'a jamais assisté personnellement à la moindre scène au sein du cabinet et ne fait que rapporter les propos de sa sœur. Ce témoignage indirect est dépourvu de force probante face aux attestations de collaborateurs directes du cabinet qui décrivent à l'inverse une ambiance de travail cordiale, des horaires flexibles et une salariée s'y montrant parfaitement à l'aise.

Par ailleurs, la salariée reproche à M. Branco le retard de quelques semaines dans le paiement du solde de tout compte et la teneur du courrier du 7 octobre 2022. En premier lieu, il convient de souligner qu'ils s'inscrivent dans un contexte de conflit aigu post-contractuel. Le courrier de M. Branco bien que ferme, constitue une réponse aux démarches de la salariée et à des menaces de médiatisation. Le dépôt d'une plainte pénale, bien que classée sans suite, relève du libre exercice d'une voie de droit par l'employeur et ne saurait caractériser de manière rétroactive un harcèlement durant l'exécution du contrat de travail.

Enfin, s'agissant de la dégradation de l'état de santé de Mme Lecomte, si les pièces médicales objectivent des consultations accrues et des crises d'angoisse en juin 2022, aucun lien de causalité avec les conditions de travail n'est formellement établi. Les attestations produites par l'employeur confirment que Mme Lecomte évoquait elle-même au cabinet de lourds « soucis personnels, familiaux et financiers » liés à des « évènements passés », totalement indépendants de son emploi.

Il résulte de cette analyse que Mme Lecomte n'établit la matérialité d'aucun agissement répété qui, pris isolement ou dans leur ensemble, laisserait supposer l'existence d'un harcèlement moral. Les pièces produites relèvent soit d'allégations unilatérales non vérifiées, soit d'éléments liés à sa vie privée, soit de l'exercice normal par l'employeur de son pouvoir de direction et de gestion.

La première étape du mécanisme probatoire n'étant pas satisfaite, il n'y a pas lieu de faire peser sur l'employeur la charge d'une justification contraire.

Au surplus et surabondamment, M. Branco produit des éléments contemporains de la relation de travail qui contredisent radicalement l'existence d'un climat de harcèlement :

- le message de démission de Mme Lecomte du 24 août 2022 indique : « Très belle continuation et plein de courage pour la suite. Merci encore. Bien à vous. »,

- un message postérieur daté du 18 septembre 2022 mentionne explicitement : « Merci vous êtes le meilleur »,

- un message le 15 septembre 2022 : « Bonjour Juan, vous êtes au cabinet ? Je voulais passer vous dire bonjour » auquel M. Branco répond : « Bonjour Eva, je suis aux assises toute la journée. Vous allez bien ? ».

Ces expressions de gratitude et de cordialité, manifestées spontanément par la salariée au moment et après la rupture, sont incompatibles avec la description d'un environnement de travail prétendument destructeur ou terrorisant.

En conséquence, le harcèlement moral n'étant nullement caractérisé, Mme Lecomte est déboutée de sa demande de dommages et intérêts.

Sur la demande de requalification de la démission en prise d'acte

La démission est un acte unilatéral par lequel le salarié manifeste de façon claire et non équivoque sa volonté de mettre fin au contrat de travail.

Lorsque la démission du salarié ne mentionne aucun grief, elle est équivoque si le salarié parvient à démontrer qu'elle trouve sa cause dans les manquements antérieurs ou concomitants de l'employeur. Une telle démission est requalifiée en une prise d'acte de la rupture qui produit les effets d'un licenciement sans cause réelle et sérieuse ou nul si les

manquements sont avérés et rendent impossible la poursuite du contrat de travail ou d'une démission dans le cas contraire.

Le harcèlement moral ayant précédemment été écarté, la demande de Mme Lecomte tendant à voir assortir la rupture des effets d'un licenciement nul ne peut qu'être rejetée. Il convient néanmoins d'examiner si les autres manquements de l'employeur justifient une requalification de la rupture aux torts de ce dernier.

En l'espèce, Mme Lecomte a notifié sa démission le 24 août 2022 et n'a formulé aucun grief. Si elle prétend aujourd'hui que cette décision a été dictée par les manquements de l'employeur, il convient d'analyser la réalité des motifs de la rupture au vu des pièces contemporaines du dossier.

Il ressort expressément des écritures et des pièces produites que Mme Lecomte a rompu le contrat de travail de sa propre initiative au motif exclusif qu'elle avait retrouvé un nouvel emploi. Le message de notification adressé à M. Branco ne contient aucun grief, aucune réserve, et se trouve rédigé en des termes particulièrement chaleureux : « Très belle continuation et plein de courage pour la suite. Merci encore. Bien à vous ». De surcroît, le 18 septembre 2022, soit près d'un mois après sa démission, elle écrivait encore à son ancien employeur : « Merci vous êtes le meilleur ».

S'il a été fait droit à la demande de rappel de salaire au titre des heures supplémentaires à hauteur de 78,95 heures, il apparaît que ce différend financier, lié à une divergence d'interprétation des horaires réels, n'est apparu qu'après la rupture des relations contractuelles.

Dès lors que le manquement de l'employeur bien que réel n'a fait l'objet d'aucune réclamation durant l'exécution du contrat et n'a nullement fait obstacle à une rupture amiable et cordiale initiée par la salariée pour convenance personnelle, à savoir un nouvel emploi, il ne saurait être qualifié de manquement d'une gravité telle qu'il rendait impossible la poursuite du contrat de travail.

La démission de Mme Lecomte a été donnée de manière libre, claire et non équivoque. La demande de requalification en prise d'acte doit être rejetée et la démission doit produire tous ses effets. Mme Lecomte sera déboutée de ses demandes d'indemnités de rupture et de dommages et intérêts pour licenciement sans cause réelle et sérieuse.

Sur la demande d'indemnité pour travail dissimulé

La dissimulation d'emploi salarié prévue par l'article L.8221-5 du code du travail n'est caractérisée que s'il est établi que l'employeur a, de manière intentionnelle, mentionné sur les bulletins de paie un nombre d'heures de travail inférieur à celui réellement effectué.

Même si l'inopposabilité de la convention de forfait-jours permet à le salarié d'invoquer l'accomplissement d'heures supplémentaires, et si la société n'est pas en mesure de justifier les heures effectivement réalisées, la preuve de l'intention de l'employeur de se soustraire à ses obligations sociales n'est pas suffisamment rapportée.

En l'espèce, Mme Lecomte sollicite la condamnation de M. Branco au paiement de l'indemnité forfaitaire de six mois de salaire au titre du travail dissimulé, en se prévalant du volume important d'heures supplémentaires non rémunérées sur ses bulletins de salaire.

Il a été précédemment jugé que M. Branco reste redevable d'un rappel de salaire au titre d'heures supplémentaires requalifiées à hauteur de 78,95 heures pour les mois de mai et juin 2022.

Pour autant, l'examen des pièces aux débats démontre que ce manquement résulte d'un litige sérieux portant sur le décompte et l'interprétation des horaires réels de la salariée, notamment s'agissant de son heure habituelle d'embauche fixée judiciairement à 10h au lieu de 9h, de la durée réelle de sa pause méridienne et de l'incidence de ses rendez-vous personnels ou administratifs, et non d'une volonté délibérée et frauduleuse de l'employeur de dissimuler le travail accompli.

De surcroît, la teneur courtoise et cordiale des messages échangés entre les parties contemporainement à la rupture exclut toute intention malveillante ou dissimulation occulte de la part de M. Branco au cours de l'exécution du contrat.

L'élément intentionnel faisant défaut, la situation de travail dissimulé n'est pas caractérisée, Mme Lecomte doit être déboutée de sa présente demande.

Sur la demande de dommages et intérêts pour violation par l'employeur de son obligation de sécurité

Aux termes de l'article L. 4121-1 du code du travail, l'employeur prend les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des travailleurs.

Ces mesures comprennent :

1) des actions de prévention des risques professionnels,

2) des actions d'information et de formation,

3) la mise en place d'une organisation et de moyens adaptés.

L'employeur veille à l'adaptation de ces mesures pour tenir compte du changement des circonstances et tendre à l'amélioration des situations existantes.

L'article L. 4121-2 du code du travail détermine les principes généraux de prévention sur le fondement desquels ces mesures doivent être mises en œuvre.

Il en résulte que constitue une faute contractuelle engageant la responsabilité de l'employeur le fait d'exposer un salarié à un danger sans avoir pris toutes les mesures prévues par les textes susvisés, alors que l'employeur doit assurer l'effectivité de l'obligation de sécurité qui lui incombe en matière de protection de la santé et de la sécurité des travailleurs dans l'entreprise.

Au cas présent, Mme Lecomte sollicite l'octroi de dommages et intérêts en réparation du préjudice résultant de la prétendue violation par M. Branco de son obligation de sécurité. Elle soutient que l'employeur l'a surchargée de travail et n'a pris aucune mesure face à l'effondrement de son état de santé en juin 2022, la laissant sans solution administrative ni médicale.

Il a précédemment été écarté l'existence de tout agissement répété de harcèlement moral au sein du cabinet et n'a pas établi de lien de causalité entre les conditions de travail de Mme Lecomte et la dégradation de son état de santé psychique.

Par ailleurs, l'examen des pièces contemporaines de la relation de travail démontre que M. Branco a fait preuve d'une sollicitude et d'une certaine diligence face aux manifestations de fatigue et de maladie de sa salariée :

- le 7 juin 2022, alors que Mme Lecomte souffre d'une otite, il lui communique immédiatement les coordonnées de son médecin personnel pour faciliter sa prise en charge,

- le lendemain, il lui propose spontanément d'adapter ses modalités de travail,

- lors de son hospitalisation le 9 juin 2022, il lui adresse des vœux de prompt rétablissement et lui recommande un praticien spécialiste.

Enfin, s'il a été établi que M. Branco est redevable d'un rappel d'heures supplémentaires à l'égard de Mme Lecomte, il n'est pas démontré que le volume retenu a eu pour incidence de dégrader l'état de santé de la salariée.

Il convient en conséquence de rejeter la présente demande indemnitaire.

Sur la demande de remises de bulletins de salaire sous astreinte

Aux termes de l'article R. 1234-9 du code du travail, l'employeur délivre au salarié, au moment de l'expiration ou de la rupture du contrat de travail, les attestations et justifications qui lui permettent d'exercer son droit aux prestations sociales.

Selon l'article L. 1234-19 du code du travail, à l'expiration du contrat de travail, l'employeur délivre au salarié un certificat de travail.

Aux termes de l'article L. 3243-2 du code du travail, lors du paiement du salaire, l'employeur remet au salarié un bulletin de paie.

Il résulte de l'article L. 131-1 du code des procédures civiles d'exécution que tout juge peut, même d'office, ordonner une astreinte pour assurer l'exécution de sa décision.

Il convient de condamner M. Branco à remettre à Mme Lecomte les documents de fin de contrat tel que prévu dans le dispositif de la présente décision.

La demanderesse fait grief à l'employeur d'avoir tardé à lui remettre ses documents de fin de contrat à la suite de sa démission. Si ce retard de fait n'est pas contesté, il ne saurait pour autant présumer d'une mauvaise foi systématique ou d'une volonté délibérée de faire obstacle à l'exécution d'une décision de justice.

L'astreinte est une mesure de contrainte qui ne présente pas de caractère automatique. Elle suppose un risque avéré de résistance ou d'inexécution de la part du débiteur de l'obligation. Or, en l'espèce, le retard ponctuel constaté lors de la rupture des relations contractuelles n'implique nullement que l'employeur ne se conformera pas spontanément et avec diligence aux termes du jugement à naître.

Faute pour la demanderesse de rapporter la preuve d'un risque réel d'inexécution forcée, le prononcé d'une astreinte ne se justifie pas.

Sur les demandes accessoires

Sur les dépens

Aux termes de l'article 696 du code de procédure civile, la partie perdante est condamnée aux dépens, à moins que le juge, par disposition motivée, n'en laisse la totalité ou une fraction à la charge d'une autre partie.

En l'espèce, il convient de constater que la demanderesse n'est que très partiellement accueillie en son action, uniquement au titre d'un rappel de salaire pour heures supplémentaires.

À l'inverse, elle succombe sur la quasi-totalité de ses prétentions. Elle est en effet intégralement déboutée de ses demandes d'indemnité pour harcèlement moral, pour manquement à l'obligation de sécurité, pour travail dissimulé, ainsi que de sa demande de requalification de sa démission en prise d'acte aux effets d'un licenciement nul ou sans cause réelle et sérieuse.

Dès lors que la succombance est partagée, et que la demanderesse succombe sur la majeure partie de ses chefs de demande, il convient d'ordonner que chaque partie conserve à sa charge les dépens qu'elle a personnellement engagés au cours de la présente instance.

Sur les frais irrépétibles

Aux termes de l'article 700 du code de procédure civile, le juge condamne la partie tenue aux dépens ou, à défaut, la partie perdante, à payer à l'autre partie la somme qu'il détermine, au titre des frais exposés et non compris dans les dépens. Dans tous les cas, le juge tient compte de l'équité ou de la situation économique de la partie condamnée.

En l'espèce, il a été retenu que les parties succombent l'une et l'autre de manière substantielle dans leurs prétentions respectives, justifiant que chacune conserve la charge de ses propres dépens.

Cette succombance réciproque et le rejet de la quasi-totalité des demandes de la demanderesse rendent inéquitable la condamnation de l'une ou l'autre des parties au titre des frais irrépétibles.

L'équité commande dès lors de rejeter tant la demande formulée par la demanderesse que celle formée par le défendeur au titre de l'article 700 du code de procédure civile.

Sur l'exécution provisoire

Aux termes de l'article 514 du code de procédure civile, les décisions de première instance sont de droit exécutoires par provision, à moins que la loi ou la nature de l'affaire y fasse obstacle. Le juge peut toutefois, s'il l'estime nécessaire et compatible avec la nature de l'affaire, aménager ou écarter cette exécution provisoire.

Aux termes de l'article R. 1454-28 du code du travail : « A moins que la loi ou le règlement n'en dispose autrement, les décisions du conseil de prud'hommes ne sont pas exécutoires de droit à titre provisoire. Le conseil de prud'hommes peut ordonner l'exécution provisoire de ses décisions.

Sont de droit exécutoires à titre provisoire, notamment :

1° Le jugement qui n'est susceptible d'appel que par suite d'une demande reconventionnelle ;

2° Le jugement qui ordonne la remise d'un certificat de travail, de bulletins de paie ou de toute pièce que l'employeur est tenu de délivrer ;

3° Le jugement qui ordonne le paiement de sommes au titre des rémunérations et indemnités mentionnées au 2° de l'article R. 1454-14, dans la limite maximum de neuf mois de salaire calculés sur la moyenne des trois derniers mois de salaire. Cette moyenne est mentionnée dans le jugement. »

En l'espèce, le présent litige est pendant devant la juridiction prud'homale depuis le 11 janvier 2023.

La nature du litige, circonscrit au seul rappel de salaire résiduel au titre des heures supplémentaires et la communication de bulletins de salaires conformes à la décision, est parfaitement compatible avec l'exécution provisoire. L'ancienneté de la procédure commande que la présente décision reçoive une exécution provisoire qui du reste est de droit.

*

PAR CES MOTIFS

Le juge départiteur, statuant seul,

PRONONCE la jonction des procédures enrôlées sous les n° RG 24/868 et RG 24/2024 et dit qu'elles seront désormais suivies sous le n° unique Portalis 24-00047185 ;

CONDAMNE M. Juan Branco, exerçant en qualité d'entrepreneur individuel, à verser à Mme Eva Lecomte les sommes suivantes :

- 1 724,44 euros bruts à titre de rappel de salaire pour les mois de mai et juin 2022,
- 172,44 euros bruts au titre des congés payés afférents ;

CONDAMNE M. Juan Branco, exerçant en qualité d'entrepreneur individuel, à remettre à Mme Eva Lecomte les documents suivants conformes à la présente décision, dans les trois mois suivants le prononcé de la décision :

- les bulletins de salaires pour la période du 25 avril au 25 août 2002,
- un certificat de travail,
- une attestation France travail,

DIT n'y avoir lieu d'assortir cette condamnation d'une astreinte ;

REJETTE toutes les autres demandes de Mme Eva Lecomte ;

DIT que chaque partie conservera la charge de ses dépens ;

REJETTE toutes les demandes au titre de l'article 700 du code de procédure civile ;

RAPPELLE que la décision est exécutoire provisoirement.

LE GREFFIER

LA PRESIDENTE

En conséquence, la République française mande et ordonne à tous commissaires de justice, sur ce requis, de mettre ladite décision à exécution, aux procureurs généraux et aux procureurs de la République près les tribunaux judiciaires d'y 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, ladite décision a été signée par Philippe VIDAL.

Notification le 13/10/26

Date de réception du demandeur :
- Madame Eva LECOMTE, le

Date de réception du défendeur :
- Monsieur Juan BRANCO, le

Recours
- Fait par , le

Expédition revêtue de la formule exécutoire
- Délivrée à , le 13/10/26

LECOMTE

En foi de quoi, la présente expédition, certifiée conforme à la minute, est délivrée par le Greffier en Chef soussigné

CONSEIL DE PRUD'HOMMES de BOULOGNE - BILLANCOURT