

**REPUBLIQUE FRANCAISE  
AU NOM DU PEUPLE FRANCAIS**

COUR D'APPEL DE LYON  
Chambre sociale, 5 février 2008

APPELANTE :

SOCIETE MICHAELS FORMATION REPRESENTEE PAR SON GERANT EN  
EXERCICE

10 rue du Colisée  
75008 PARIS

représentée par Me Fabienne CHATEL-LOUROZ, avocat au barreau de LYON substituée par  
Me Bérangère DALLOZ, avocat au barreau de LYON ; en présence de Madame Z..., Salariée

INTIMEE :

Mademoiselle Angela X...

01100 OYONNAX

représentée par Me Sylvaine CHARTIER, avocat au barreau de LYON

PARTIES CONVOQUEES LE : 24 Mai 2007

DEBATS EN AUDIENCE PUBLIQUE DU : 05 Décembre 2007

Présidée par Monsieur Didier JOLY, Président magistrat rapporteur, (sans opposition des  
parties dûment avisées) qui en a rendu compte à la Cour dans son délibéré, assisté pendant les  
débats de Madame Radia GRAIRI, Adjoint administratif faisant fonction de greffier.

COMPOSITION DE LA COUR LORS DU DELIBERE :

Monsieur Didier JOLY, Président

Madame Marie-Pierre GUIGUE, Conseiller

Madame Danièle COLLIN-JELENSPERGER, Conseiller

ARRET : CONTRADICTOIRE

Prononcé publiquement le 05 Février 2008 par mise à disposition de l'arrêt au greffe de la  
Cour, les parties en ayant été préalablement avisées dans les conditions prévues à l'article 450  
alinéa 2 du Code de Procédure Civile ;

Signé par Monsieur Didier JOLY, Président, et par Mademoiselle Eléonore BRUEL, Adjoint  
administratif assermenté faisant fonction de greffier, auquel la minute de la décision a été  
remise par le magistrat signataire.

\*\*\*\*\*

Suivant contrat écrit du 18 octobre 2004, conclu pour une durée déterminée de six mois et régi  
par la convention collective nationale des organismes de formations, Angela X... a été

engagée par l'EURL MICHAELS FORMATION en qualité de formateur (niveau D). Sa rémunération brute a été fixée à 18,50 euros par heure de cours dispensé. Cette somme incluait 11,20 € pour chaque heure de face à face pédagogique qui impliquait en sus 30 / 70èmes d'heure de préparation, de recherche et autres activités du salarié.

A dater du 18 avril 2005, la relation de travail s'est poursuivie dans le cadre d'un contrat de travail à durée indéterminée.

Au début du mois de septembre 2005, Angela X... a adressé à son employeur plusieurs courriers électroniques dans lesquels elle sollicitait une aide financière pour remplacer sa voiture tombée en panne, la signature d'un contrat à durée indéterminée en raison de l'expiration de son contrat à durée déterminée et une augmentation de salaire du fait des frais qu'elle devait engager pour assurer ses cours.

L'EURL MICHAELS FORMATION lui a répondu par courriers électroniques qu'elle n'avait aucune obligation légale de lui rembourser ses frais de trajet domicile-lieu de travail et ses frais dits professionnels mais que ces derniers pouvaient éventuellement faire l'objet d'une déduction fiscale, que son contrat à durée déterminée s'étant prolongé après son expiration, leur relation de travail se poursuivait dans le cadre d'un contrat à durée indéterminée, enfin que rien ne justifiait à l'heure actuelle une augmentation de salaire.

Par courrier électronique du 7 septembre 2005, Angela X... a informé ses élèves, salariés du groupe SIEMENS, de son impossibilité de continuer à leur donner des cours en raison de l'expiration de son contrat de travail et de la volonté de l'EURL MICHAELS FORMATION de la remplacer suite à la diffusion d'une annonce de formateur par cette dernière sur le site de l'ANPE.

Par courrier électronique du 8 septembre 2005, la responsable des activités linguistiques du groupe SIEMENS a adressé des critiques à Angela X... pour avoir impliqué les salariés du groupe dans son litige avec son employeur, l'EURL MICHAELS FORMATION.

Par lettre recommandée du 9 septembre 2005, l'EURL MICHAELS FORMATION a convoqué Angela X... le 21 septembre 2005 à Gisors (Eure) en vue d'un entretien préalable à son licenciement et lui a également notifié une mise à pied à titre conservatoire.

Par lettres recommandées du 16 septembre 2005, Angela X... a :

- informé son employeur de son impossibilité de se rendre à l'entretien en raison de l'éloignement du lieu de convocation et de son état de santé,
- contesté les griefs qui lui étaient reprochés,
- transmis ses feuilles d'émargement des mois d'août et de septembre 2005 ainsi que son relevé d'heures du mois de septembre 2005 afin que l'employeur les lui règle,
- enfin renvoyé à ce dernier les livres fournis par le groupe SIEMENS dans le cadre de ses cours.

Par lettre recommandée du 24 septembre 2005, l'EURL MICHAELS FORMATION a notifié à Angela X... son licenciement pour faute grave pour les motifs suivants :

- communication de correspondances confidentielles à des tiers, notamment à un des clients de son employeur et à ses stagiaires,
- tenue de " propos diffamatoires de nature à nuire à la bonne réputation de notre société, mettant en péril nos relations commerciales présentes et futures avec " des clients,

-acte d'insubordination en annulant des cours sans en informer préalablement son employeur.

Par lettre recommandée du 30 septembre 2005, Angela X... a contesté son licenciement pour faute grave et sollicité l'envoi des documents de fin de contrat et des bulletins de salaire des mois de décembre 2004 et septembre 2005, en précisant que le matériel qui était en sa possession avait été renvoyé à la société MICHAELS FORMATION par courrier postal et qu'elle avait à cette occasion engagé des frais dont elle demandait le remboursement.

Le 10 octobre 2005, Angela X... a saisi le Conseil de prud'hommes de LYON.

Par lettre recommandée du 17 octobre 2005, l'EURL MICHAELS FORMATION a adressé à Angela X... les documents relatifs à la fin de son contrat de travail.

\* \* \*

LA COUR,

Statuant sur l'appel interjeté le 26 février 2007 par l'EURL MICHAELS FORMATION du jugement rendu le 26 janvier 2007 par le Conseil de prud'hommes de Lyon (section activités diverses) qui a :

1) Dit et jugé que le contrat de travail à durée déterminée d'Angela X... doit être requalifié en contrat de travail à durée indéterminée à temps partiel pour 42 heures mensuelles et que son licenciement est dénué de cause réelle et sérieuse,

2) En conséquence, condamné l'EURL MICHAELS FORMATION à lui payer les sommes suivantes :

-indemnité de requalification (article L 123-3-13 du Code du travail) 762,33 €

-rappel de salaire sur mise à pied conservatoire 459,28 €

-congés payés afférents 45,93 €

-indemnité de préavis 762,33 €

-congés payés afférents 76,23 €

-remboursement des frais de déplacements 441,03 €

outre intérêts de droit à compter de la saisine du Conseil,

-dommages et intérêts pour licenciement sans cause réelle et sérieuse 2 290,00 €

outre intérêts de droit à compter du prononcé du jugement,

3) Condamné l'EURL MICHAELS FORMATION à payer à Angela X... la somme de 1 000 euros au titre de l'article 700 du nouveau Code de procédure civile,

4) Constaté que l'exécution provisoire est de droit sur les créances salariales et fixé à la somme de 762,33 euros la moyenne mensuelle des trois derniers mois de salaire d'Angela X... en application des dispositions de l'article R 516-37 du Code du travail,

5) Débouté les deux parties du surplus de leurs demandes,

6) Condamné l'EURL MICHAELS FORMATION aux entiers dépens de la présente instance ;

Vu les conclusions régulièrement communiquées au soutien de ses observations orales du 5 décembre 2007 par l'EURL MICHAELS FORMATION qui demande à la Cour de :

1) Déclarer l'appel de l'EURL MICHAELS FORMATION recevable et bien fondé,

2) En conséquence, infirmer le jugement du Conseil de prud'hommes de LYON du 26 janvier 2007,

3) Dire et juger que le licenciement d'Angela X... est bien fondé,

4) En conséquence, débouter Angela X... de ses demandes relatives au prétendu licenciement abusif,

- 5) Débouter Angela X... de ses demandes relatives à la requalification de son contrat de travail,
- 6) Débouter Angela X... de ses demandes relatives au règlement des frais de déplacement,
- 7) Condamner Angela X... à régler à l'EURL MICHAELS FORMATION la somme de 2 000 euros au titre des dispositions de l'article 700 du nouveau Code de procédure civile,
- 8) Condamner Angela X... aux entiers dépens ;

Vu les conclusions régulièrement communiquées au soutien de ses observations orales par Angela X... qui demande à la Cour :

A titre principal :

- 1) Infirmer la décision entreprise en ce qu'elle a considéré que le contrat de travail d'Angela X... était à temps partiel pour l'évaluation des condamnations, dès lors, en considérant que le contrat de travail d'Angela X... est un contrat à temps complet, constater, dire et juger qu'Angela X... n'a pas perçu l'intégralité de ses salaires,
- 2) En conséquence, condamner l'EURL MICHAELS FORMATION à verser à Angela X... à titre de rappel de salaire la somme de 23 636,42 euros,
- 3) Condamner l'EURL MICHAELS FORMATION à verser à Angela X... à titre de congés payés sur rappel de salaire la somme de 2 363,64 euros,
- 4) Constaté, dire et juger que le licenciement d'Angela X... ne repose pas sur une cause réelle et sérieuse,
- 5) En conséquence, condamner l'EURL MICHAELS FORMATION à verser à Angela X... les sommes suivantes :
  - Rappel de salaire durant la mise à pied : 1 543,25 euros,
  - Congés payés sur rappel de salaire durant la mise à pied : 154,33 euros,
  - Indemnité de préavis : 2 805,90 euros,
  - Congés payés sur préavis : 280,59 euros,
  - Dommages et intérêts pour licenciement abusif : 16 835,37 euros,
- 6) Constaté, dire et juger que le contrat de travail à durée déterminée d'Angela X... doit être requalifié en contrat à durée indéterminée,
- 7) En conséquence, condamner l'EURL MICHAELS FORMATION à verser à Angela X... la somme de 2 805,90 euros,

A titre subsidiaire, si par impossible la Cour confirmait la décision entreprise en ce qu'elle a considéré que le contrat de travail d'Angela X... était à temps partiel, réformant la décision entreprise sur le montant des dommages et intérêts pour licenciement sans cause réelle ni sérieuse, condamner l'EURL MICHAELS FORMATION à verser à Angela X... la somme de 4 574 euros,

En tout état de cause

- Condamner en outre l'EURL MICHAELS FORMATION à verser la somme de 2 230,04 euros à titre d'indemnités kilométriques contractuelles,
- Condamner l'EURL MICHAELS FORMATION à verser à Angela X... la somme de 1 500 euros à titre de dommages et intérêts pour exécution de mauvaise foi du contrat de travail,
- Condamner l'EURL MICHAELS FORMATION à verser à Angela X... la somme de 3 000 euros au titre des dispositions de l'article 700 du nouveau Code de procédure civile,
- Condamner la même aux dépens ;

Sur la demande de requalification du contrat à temps partiel en contrat à temps complet :

Attendu, d'abord, que selon l'article 6 (" contrat à durée indéterminée intermittent ") de la convention collective nationale des organismes de formation, dans les organismes ou parties d'organisme de formation dispensant un enseignement linguistique, et afin de tenir compte,

pour certains emplois de formateurs D et E, de l'alternance de périodes travaillées et de périodes non travaillées, il est possible de proposer des contrats à durée indéterminée relevant de l'article L. 212-4-8 du code du travail dans les conditions déterminées par cet article ; qu'en engageant Angela X... pour une durée déterminée, alors que le contrat de travail intermittent est nécessairement à durée indéterminée, la société MICHAELS FORMATION s'est placée en dehors du régime de l'intermittence caractérisée par l'alternance de périodes travaillées et de périodes non travaillées ;

Attendu, ensuite, qu'aux termes de l'article L 212-4-3 du code du travail, le contrat de travail des salariés à temps partiel est un contrat écrit qui doit mentionner notamment la durée hebdomadaire ou, le cas échéant, mensuelle prévue et la répartition de la durée du travail entre les jours de la semaine ou les semaines du mois ; qu'à défaut, le contrat est présumé conclu pour un horaire normal ; que selon l'article 5. 5 de la convention collective applicable, les contrats à durée déterminée ou indéterminée, lorsqu'ils sont conclus dans le cadre des dispositions législatives strictement applicables au travail à temps partiel, doivent spécifier les indications légales prévues pour ce type de contrat ;

Qu'en l'espèce, la lettre d'engagement visée pour approbation par Angela X... ne précise pas que celle-ci est engagée à temps partiel ; qu'aucune durée hebdomadaire ou mensuelle de travail n'y est mentionnée ; que l'examen des bulletins de paie de novembre 2004 à septembre 2005 fait apparaître que les heures payées à la salariée ont varié selon les mois entre 23 et 55 heures ; qu'aucun bulletin n'est produit pour octobre 2004 et juin 2005, mois pour lesquels Angela X... dit n'avoir pas été rémunérée ;

Attendu que le contrat de travail à temps partiel doit être requalifié en contrat à temps complet lorsque le salarié qui a été mis dans l'impossibilité de prévoir à quel rythme il devait travailler chaque mois, s'est trouvé dans l'obligation de se tenir en permanence à la disposition de l'employeur ; qu'en l'espèce, ce dernier soutient qu'Angela X... organisait elle-même la répartition de ses horaires à sa convenance, ce qui n'est pas formellement contesté par la salariée ; qu'il n'en demeure pas moins que l'irrégularité du volume de travail d'Angela X..., dont rien n'indique qu'elle résultait d'un choix de celle-ci, obligeait la salariée à se tenir prête à répondre aux demandes de son employeur ou des clients de ce dernier ;

Qu'en conséquence, Angela X... est fondée à solliciter un rappel de salaire correspondant à un travail à temps complet ; que la base de calcul de ce rappel doit être la rémunération horaire effectivement perçue par l'intimée et non, comme le soutient l'employeur, le salaire minimum conventionnel applicable ; que la société MICHAELS FORMATION sera donc condamnée à payer à Angela X... la somme de 23 636,42 € et celle de 2 363,64 € au titre des congés payés incidents ;

Sur la demande de requalification du contrat à durée déterminée en contrat à durée indéterminée :

Attendu qu'il résulte des dispositions des articles L 122-3-1 (alinéa 1er) et L 122-3-13 du code du travail que tout contrat à durée déterminée doit être établi par écrit et comporter la définition précise de son motif qui fixe les limites du litige et qui doit correspondre à une des situations visées par les articles L 122-1-1 et L 122-2 du même code ; que tout contrat conclu en méconnaissance de ces règles légales est réputé à durée indéterminée ;

Attendu que selon l'article 5. 4. 1 de la convention collective nationale des organismes de formation, les contrats de travail sont, de façon générale, conclus pour une durée indéterminée ; qu'il résulte des articles 5. 4. 3 et 5-4-4 que, par dérogation à ce principe, les formateurs peuvent être embauchés sous contrats à durée déterminée pour des opérations de formation et d'animation dès lors qu'il s'agit d'actions limitées dans le temps requérant des intervenants dont les qualifications ne sont pas normalement mises en oeuvre dans les activités de formation de l'organisme, et dans le cas d'activités réputées permanentes si la dispersion géographique des stages, leur caractère occasionnel ou l'accumulation de stages sur une même période ne permet pas à l'effectif habituel permanent à temps plein ou à temps partiel d'y faire face ;

Qu'en l'espèce, le contrat de travail d'Angela X... ne vise aucun motif de recours au contrat à durée déterminée, la référence faite dans ce contrat à la convention collective nationale des organismes de formations étant insuffisante pour établir que la société MICHAELS FORMATION a entendu se placer dans un des cas de recours ouverts par celle-ci, dont elle n'établit pas au demeurant que les conditions étaient réunies ;

Qu'en conséquence, le jugement qui a requalifié le contrat à durée déterminée en contrat écrit à durée indéterminée sera confirmé ;

Attendu que si le juge fait droit à la demande de requalification du contrat de travail, il doit, en application de l'article L 122-3-13 (alinéa 2) du code du travail, accorder au salarié, à la charge de l'employeur, une indemnité qui ne peut être inférieure à un mois de salaire ; que la société MICHAELS FORMATION sera donc condamnée à payer à Angela X... la somme de 2 805,90 € à titre d'indemnité ;

Sur les frais de déplacement :

Attendu qu'il résulte des dispositions de l'article L 212-4 du code du travail que le temps habituel du trajet entre le domicile et le lieu du travail d'un salarié ne constitue pas un temps de travail effectif ouvrant droit au remboursement de frais par l'employeur ; qu'en l'espèce, Angela X... se rendait directement avec son véhicule personnel de son domicile à Mions (Rhône) sur les deux sites de la société SIEMENS à Caluire-et-Cuire (24,7 km) et à Decines (14,5 km), sans passer par aucun établissement de la société MICHAELS FORMATION ; que ces trajets correspondaient à un temps de déplacement normal entre le domicile et le lieu de travail ; qu'il n'est nullement établi que la salariée se rendait d'un site à l'autre au cours d'une même journée de travail ; qu'Angela X... ne peut donc prétendre ni au remboursement des frais réels ni au versement d'une indemnité forfaitaire non prévue au contrat de travail ; qu'elle sera donc déboutée de ce chef de demande ;

Sur la demande de dommages-intérêts pour exécution de mauvaise foi du contrat de travail :

Attendu qu'Angela X... ne justifie d'aucun préjudice résultant de l'absence de fourniture de travail en octobre et 2004 et juin 2005, et excédant le rappel de salaire précédemment allouée ; que pour le surplus, l'exécution de mauvaise foi du contrat de travail n'est pas caractérisée ;

Sur les motifs du licenciement :

Attendu qu'il résulte des dispositions combinées des articles L 122-6, L 122-14-2 (alinéa 1) et L 122-14-3 du code du travail que devant le juge, saisi d'un litige dont la lettre de

licenciement fixe les limites, il incombe à l'employeur qui a licencié un salarié pour faute grave, d'une part d'établir l'exactitude des faits imputés à celui-ci dans la lettre, d'autre part de démontrer que ces faits constituent une violation des obligations découlant du contrat de travail ou des relations de travail d'une importance telle qu'elle rend impossible le maintien de ce salarié dans l'entreprise pendant la durée limitée du préavis ;

Qu'Angela X... a présenté dans divers courriers électroniques des revendications que la société MICHAELS FORMATION n'était nullement tenue de satisfaire (fourniture d'un véhicule de compagnie en leasing, de belles tenues vestimentaires, d'internet, d'un téléphone portable) ; que par courriel du 6 septembre 2005, elle a informé son employeur de ce qu'elle avait annulé ses cours chez SIEMENS depuis mardi et pour le moment jusqu'à ce que les parties soient arrivées à un accord ; que la société appelante lui a répondu le même jour qu'elle était disposé à négocier quelque chose pour l'aider, mais pas sous la menace ou des revendications déraisonnables ; que le lendemain, 7 septembre, Angela X... a adressé un courriel à ses stagiaires pour leur dire " au revoir " en expliquant que son contrat de travail était échu depuis le 18 avril 2005 et que la société MICHAELS FORMATION refusait de lui dire quand elle recevrait un nouveau contrat comme d'en négocier les clauses ; que Martine C..., responsable des activités linguistiques de la S. A. SIEMENS, a réagi avec surprise et consternation (sic) dans un courrier électronique envoyé en copie à l'employeur d'Angela X..., reprochant à celle-ci d'avoir pris les stagiaires à témoin d'une situation personnelle qu'ils n'avaient pas à connaître ; qu'il résulte des pièces et des débats que pour appuyer des revendications individuelles, Angela X... a interrompu sa prestation de travail sans en aviser au préalable son employeur, empêchant ce dernier de pallier son absence ; qu'elle a ensuite informé ses stagiaires des raisons de son départ, les impliquant dans un conflit qui ne les concernait pas ; qu'elle a provoqué le mécontentement de la S. A. SIEMENS et porté tort à la société MICHAELS FORMATION ; que l'ensemble de ces fautes rendait impossible la poursuite de la relation de travail, même pendant la durée limitée du préavis, puisque Angela X... avait elle-même mis fin à la mission qui lui avait été confiée ; que le licenciement est fondé sur une faute grave ; qu'en conséquence, le jugement entrepris sera infirmé ;

Sur les frais irrépétibles :

Attendu qu'il ne serait pas équitable de laisser Angela X... supporter la totalité des frais qu'elle a dû exposer, tant devant le Conseil de Prud'hommes qu'en cause d'appel et qui ne sont pas compris dans les dépens ; qu'une somme de 1 500 € lui sera allouée sur le fondement de l'article 700 du nouveau code de procédure civile ;

PAR CES MOTIFS,

Reçoit l'appel régulier en la forme,

Confirme le jugement entrepris en ce qu'il a :

- dit et jugé que le contrat de travail à durée déterminée d'Angela X... doit être requalifié en contrat de travail à durée indéterminée,
- débouté Angela X... de sa demande de dommages-intérêts pour exécution de mauvaise foi du contrat de travail,
- condamné la société MICHAELS FORMATION aux dépens de première instance ;

Infirme le jugement entrepris dans ses autres dispositions,

Statuant à nouveau :

Condamne la société MICHAELS FORMATION à payer à Angela X... la somme de deux mille huit cent cinq euros et quatre-vingt-dix centimes (2 805,90 €) à titre d'indemnité de requalification en application de l'article L 122-3-13 (alinéa 2) du code du travail,

Requalifie le contrat de travail d'Angela X... en contrat à temps complet,

Condamne, en conséquence, la société MICHAELS FORMATION à payer à Angela X... :

1o) la somme de vingt-trois mille six cent trente-six euros et quarante-deux centimes (23 636,42 €) à titre de rappel de salaire,

2o) la somme de deux mille trois cent soixante-trois euros et soixante-quatre centimes (2 363,64 €) au titre des congés payés incidents ;

Dit que le licenciement d'Angela X... est fondé sur une faute grave,

Déboute Angela X... du surplus de ses demandes,

Condamne la société MICHAELS FORMATION à payer à Angela X... la somme de mille cinq cents euros (1 500 €) sur le fondement de l'article 700 du nouveau code de procédure civile,

Condamne la société MICHAELS FORMATION aux dépens d'appel.