

## TEXTE INTÉGRAL

### RÉPUBLIQUE FRANÇAISE AU NOM DU PEUPLE FRANÇAIS

1er MARS 2022

Arrêt n°

CHR/MDN/NS

Dossier N° RG 19/01922 - N° Portalis DBVU V B7D FJNP

G K J, N Z ayant droit de M. G K J, décédé

/

R L O B

Arrêt rendu ce PREMIER MARS DEUX MILLE VINGT DEUX par la QUATRIEME CHAMBRE CIVILE (SOCIALE) de la Cour d'Appel de RIOM, composée lors des débats et du délibéré de :

M. Christophe RUIN, Président

Mme Karine VALLEE, Conseiller

Mme Claude VICARD, Conseiller

En présence de Mme Martine DAS NEVES, greffier placé, lors des débats, et Mme Nadia BELAROUI, greffier, lors du prononcé

ENTRE :

M. G K J

...

...

Mme N Z ayant droit de feu M. G K J

...

...

Représentés Me Sophie LACQUIT, avocat au barreau de CLERMONT FERRAND, avocat constitué, substitué par Me Jacques VERDIER, avocat au barreau d'Aurillac, avocat plaidant

APPELANTS

ET :

Mme R L O B

...

...

Représentée par M. I A, défenseur syndical C. G.T muni d'un pouvoir de représentation du 14 octobre 2019

INTIMEE

Après avoir entendu Monsieur RUIN, Président en son rapport, les représentants des parties à l'audience publique du 13 Décembre 2021, la Cour a mis l'affaire en délibéré, Monsieur le Président ayant indiqué aux parties que l'arrêt serait prononcé, ce jour, par mise à disposition au greffe, conformément aux dispositions de l'article 450 du code de procédure civile.

FAITS ET PROCÉDURE

Monsieur G K J a exercé la profession de chirurgien dentiste en cabinet à AURILLAC (15), dans le cadre d'une SCM (...) avec ses collègues, le Docteur D E et le Docteur X Y, jusqu'au mois de mars 2018 où il a cessé son activités pour des raisons médicales.

Madame R B, née le 12 novembre 1970, a été embauchée à compter du 4 octobre 2011 par Monsieur G K J, suivant un contrat de professionnalisation de 18 mois, en qualité d'assistante dentaire. La relation contractuelle s'est ensuite poursuivie dans le cadre d'un contrat à durée indéterminée à temps plein. La convention collective applicable est celle des cabinets dentaires (du 17 janvier 1992, étendue par arrêté du 2 avril 1992, JORF 9 avril 1992). Au dernier état de la relation contractuelle, Madame R B était employée en qualité d'assistante dentaire qualifiée (classification 3.2).

Par courrier daté du 30 novembre 2016, Madame R B a sollicité auprès de Monsieur G K J une prime de 13ème mois ou de fin d'année, pour compenser des heures supplémentaires non payées au delà de la 43ème heure par semaine, ainsi qu'une augmentation salariale de 300 euros par mois.

A compter du 1er décembre 2016, Madame R B a été placée en arrêt de travail.

Par courrier daté du 5 décembre 2016, Monsieur G K J a contesté le bien fondé des demandes formulées par la salariée au terme de son courrier du 30 novembre précédent.

Dans le cadre d'une visite médicale de reprise intervenue le 2 mai 2017, le médecin du travail a déclaré Madame R B inapte à son poste de travail.

Par courrier daté du 9 mai 2017, Monsieur G K J a informé Madame R B de l'impossibilité de pourvoir à son reclassement.

Par courrier en date du 12 mai 2017, Monsieur G K J a convoqué Madame R B à un entretien préalable à une éventuelle mesure de licenciement fixé au 19 mai suivant.

Par courrier en date du 24 mai 2017, Madame R B s'est vue notifier son licenciement pour inaptitude médicalement constatée et impossibilité de reclassement.

Par courrier daté du 17 juillet 2017, Madame R B a contesté le versement de l'employeur pour solde de tout compte et dénoncé auprès de Monsieur G K J les conditions de travail rencontrées au cours de la relation salariale ayant lié les parties, et lui réclamait le paiement de diverses sommes indemnitaires et de rappel de salaires.

Le 22 mars 2018, Madame R B a saisi le conseil de prud'hommes d'AURILLAC afin d'obtenir diverses sommes à titre indemnitaire pour non respect de son droit à la déconnexion, pour exécution déloyale du contrat de travail par l'employeur, et à titre de rappel de prime de secrétariat.

L'audience devant le bureau de conciliation et d'orientation s'est tenue en date du 4 juillet 2018 (convocation notifiée au défendeur le 11 avril 2018) et, comme suite au constat de l'absence de conciliation, l'affaire été renvoyée devant le bureau de jugement.

Par jugement contradictoire en date du 20 septembre 2019 (audience du 5 juin 2019), le conseil de prud'hommes d'AURILLAC a :

- dit que le versement de la prime de secrétariat est dû à Madame R B ;
- dit qu'il y a eu non respect du droit à la déconnexion ;
- dit qu'il y a eu exécution déloyale du contrat de travail ;
- condamné Monsieur G K J à verser à Madame R B les sommes suivantes :
  - \* 6.782 euros au titre de la prime de secrétariat,
  - \* 3.376,18 euros à titre de dommages et intérêts pour non respect du droit à la déconnexion,
  - \* 12.324 euros à titre de dommages et intérêts pour exécution déloyale du contrat de travail,
  - \* 900 euros au titre de l'article 700 du code de procédure civile ;
- ordonné l'exécution provisoire de la présente décision ;
- débouté Monsieur G K J de la totalité de ses demandes ;
- laissé les entiers dépens à la charge de Monsieur G K J.

Le 1er octobre 2019, Monsieur G K J a interjeté appel de ce jugement qui lui a été notifié à sa personne le 25 septembre 2019.

Le 4 avril 2020, Monsieur G K J est décédé, laissant pour héritiers son conjoint survivant, Madame N Z, et ses deux enfants (C H et F H).

Vu les conclusions notifiées à la cour le 25 mai 2020 par Madame N Z, agissant en qualité d'ayant droit de Monsieur G K J,

Vu les conclusions notifiées à la cour le 5 août 2020 par Madame R B,

Vu l'ordonnance de clôture rendue le 15 novembre 2021.

## PRÉTENTIONS DES PARTIES

Dans ses dernières écritures, Madame N Z, agissant en qualité d'ayant droit de feu Monsieur G K J, conclut à l'infirmité du jugement en toutes ses dispositions et demande à la cour, statuant à nouveau, de débouter Madame R B de l'ensemble de ses demandes, et la condamner à lui payer la

somme de 2.000 euros au titre de l'article 700 du code de procédure civile, ainsi qu'aux entiers dépens.

Madame N Z conteste que Madame R B ait rempli les conditions utiles au bénéfice de la prime de secrétariat telles que définies conventionnellement. Elle explique par ailleurs que la salariée est mal fondée à se prévaloir de l'accomplissement des commandes écrites de fournitures et de la gestion de leur suivi pour revendiquer le paiement d'une telle prime dès lors que ces fonctions relèvent de son poste de travail et qu'en toutes hypothèses, elle n'accomplissait pas l'ensemble des tâches inhérentes à son poste. Elle relève en outre les nombreux manquements et carences de la salariée dans l'exécution de ses fonctions.

Madame N Z réfute ensuite que le docteur J ait méconnu le droit à la déconnexion de la salariée, l'employeur n'ayant jamais demandé à Madame R B de travailler chez elle en dehors de ses horaires de travail tels que contractuellement définis, étant relevé l'absence de toute demande qui aurait été formulée à ce titre au cours de la relation contractuelle par l'intimée. Elle conteste de même toute exécution déloyale du contrat de travail alors que la salariée ne démontre pas objectivement qu'elle aurait dû faire face à une charge de travail importante et qu'elle aurait été privée du bénéfice de ses temps de pause ou des maximums de durée du travail.

Dans ses dernières écritures, Madame R B conclut à la confirmation du jugement en toutes ses dispositions sauf à majorer certains quantum et demande à la cour, statuant à nouveau, de :

- prendre acte de ce que Madame N Z, demeurant ..., née le 12 juin 1957, en qualité d'héritière poursuit la procédure l'opposant à elle ;
- condamner Madame N Z, venant aux droits de Monsieur G K J, à lui payer les sommes de :
  - \* 6.782 euros au titre de la prime de précarité ;
  - \* 12.324 euros à titre de dommages et intérêts pour non respect du droit à la déconnexion ;
  - \* 12.324 euros à titre de dommages et intérêts pour exécution déloyale du contrat de travail ;
  - \* 1.500 euros au titre de l'article 700 du code de procédure civile
- condamner Madame N Z, venant aux droits de Monsieur G K J.

Madame R B soutient d'abord avoir rempli les conditions utiles à la perception de la prime de secrétariat en considération des exigences instituées par la convention collective des cabinets dentaires. Elle considère ensuite que l'employeur a méconnu son droit à la déconnexion ainsi que son droit au P en la maintenant en permanence à sa disposition, y compris à son domicile, et en lui imposant un rythme et une charge de travail excessifs. Elle argue enfin de l'exécution déloyale du contrat de travail par l'employeur en considération des manquements précédemment évoqués, ainsi qu'en égard à l'absence de bénéfice de pause de 20 minutes lorsqu'elle effectuait des temps de travail de 6 heures consécutives et en l'absence de paiement d'une partie des heures supplémentaires effectuées. Elle ajoute que ces différents manquements ont impacté son état de santé et conduit à son placement en arrêt de travail pour burn out.

Pour plus ample relation des faits, de la procédure, des prétentions, moyens et arguments des parties, conformément aux dispositions de l'article 455 du code de procédure civile, il y a lieu de se référer à la décision attaquée et aux dernières conclusions régulièrement notifiées et visées.

## MOTIFS

- Sur la prime de secrétariat -

Selon l'article 2.1.1 de l'annexe I (classification des emplois) de la convention collective applicable, la profession d'assistant dentaire consiste à assister le chirurgien dentiste ou le médecin exerçant dans le champ de la chirurgie dentaire dans son activité professionnelle, sous sa responsabilité et son contrôle effectif. Dans ce cadre, l'assistant dentaire contribue aux activités de prévention et d'éducation pour la santé dans le domaine bucco dentaire.

L'article 2.4 de l'annexe I (classification des emplois) de la convention collective applicable détermine la liste des activités ou actes réalisables par l'assistant ( e) dentaire. Certaines tâches conventionnelle de l'assistant ( e) dentaire ont une nature administrative (prise de rendez vous ; modification de l'agenda en fonction des informations recueillies, du contexte, des situations et des imprévus ; organisation du planning des soins du patient selon les consignes du praticien ; création et suivi du dossier administratif du patient ; préparation, selon les indications du praticien, des documents et informations nécessaires à la prise en charge du patient ; saisie des actes selon les instructions du praticien ; préparation des feuilles de soins en vue de leur transmission ; suivi des transmissions ; encaissement des honoraires etc.).

Aux termes de l'article 2.5 de l'annexe I (classification des emplois) de la convention collective applicable :

'Le salaire de l'assistant dentaire qualifié et stagiaire est fixé, a minima, conformément à la grille des salaires en vigueur.

L'assistant dentaire bénéficie de la prime d'ancienneté au même titre que les autres salariés du cabinet dentaire. L'assistant dentaire stagiaire n'en bénéficie cependant pas pendant la durée de sa formation (dans la mesure où la durée de celle ci ne lui permet pas d'acquérir l'ancienneté nécessaire pour pouvoir prétendre au versement de cette prime). Toutefois, une fois la qualification acquise, l'ancienneté doit être calculée depuis la date de son entrée dans l'entreprise.

Si l'assistant dentaire est amené à effectuer des travaux de secrétariat décrits au chapitre VII ci dessous, il bénéficie de la prime de secrétariat telle que définie à l'article 3.16 de la convention collective nationale des cabinets dentaires.'

Aux termes de l'article 7.1 de l'annexe I (classification des emplois) de la convention collective applicable : 'L'exécution régulière d'au moins l'une des activités non répertoriées dans le référentiel d'activité de l'assistant dentaire mentionnée ci dessous, à savoir : 1. La création et/ou la rédaction des courriers et correspondances professionnels des praticiens ; 2. La rédaction des travaux d'études ou de recherche des praticiens ; 3. Les travaux de précomptabilité du cabinet dentaire, entraîne le versement de la prime de secrétariat dont le montant est défini à l'article 3.16 de la convention collective nationale des cabinets dentaires.'

Aux termes de l'article 3.16 de la convention collective applicable : 'Le montant de la prime de secrétariat correspond à 10 % du salaire conventionnel de l'emploi d'assistant ( e) dentaire qualifié(e)'

Lorsque l'assistant ( e) dentaire effectue des tâches de nature administrative, ou relevant du secrétariat au sens commun du terme, même régulièrement, cela n'ouvre pas droit ipso facto à la

perception de la prime de secrétariat prévue par la convention collective.

Selon la version actuelle de la convention collective, pour prétendre au bénéfice de la prime de secrétariat, le salarié doit démontrer l'exécution régulière d'au moins l'une des activités spécifiques suivantes :

- la création et/ou la rédaction des courriers et correspondances professionnels des praticiens ;
- la rédaction des travaux d'études ou de recherche des praticiens
- des travaux de précomptabilité du cabinet dentaire.

Selon la version de la convention collective applicable à l'époque considérée, pour prétendre au bénéfice de la prime de secrétariat, le salarié doit démontrer l'exécution régulière d'au moins l'une des compétences spécifiques suivantes :

- l'établissement, le suivi et le rappel des échéances administratives
- l'enregistrement des opérations comptables courantes : traitement des factures et préparation de leurs règlements ;
- la création et/ou la rédaction de la correspondance du cabinet, le courrier pouvant être dactylographié, manuscrit ou sur traitement de texte, la rédaction éventuelle des travaux d'étude ou de recherche des praticiens.

En l'espèce, les affirmations de Madame R B et la production de quelques textos ou courriels rédigés de sa main, sans y joindre les justificatifs des opérations mentionnées, ne suffisent pas à établir que la salariée a régulièrement effectué l'une des tâches ouvrant droit à une prime de secrétariat.

En outre, Madame N Z, veuve de Monsieur G K J, atteste que ces activités spécifiques mentionnées par la convention collective n'étaient pas réalisées par Madame R B, qui n'en avait ni le temps ni les compétences du fait d'une mauvaise organisation de son travail, mais par elle même. Le témoignage de Madame N Z est confirmé sur ce point par le Docteur E (associé de G K J à l'époque considérée) et par Mesdames Q et M.

Madame R B, qui échoue à rapporter une preuve qui lui incombe, sera déboutée de sa demande de règlement d'une prime de secrétariat et le jugement entrepris sera infirmé de ce chef.

- Sur le droit à la déconnexion -

Aux termes de l'article L. 1121-1 du code du travail : 'Nul ne peut apporter aux droits des personnes et aux libertés individuelles et collectives de restrictions qui ne seraient pas justifiées par la nature de la tâche à accomplir ni proportionnées au but recherché.'

L'employeur doit respecter la vie personnelle du salarié. L'employeur ne peut apporter aux droits des personnes et aux libertés individuelles et collectives des salariés que des restrictions justifiées par la nature de la tâche à accomplir et proportionnées au but recherché. L'employeur peut voir sa responsabilité civile engagée en cas de non respect de ses obligations, comme en cas de manquement à l'exécution de bonne foi du contrat de travail, dont la preuve incombe au salarié. Dans ce cadre, le salarié peut également demander à son employeur réparation du dommage causé par sa faute ou sa négligence.

Le droit à la déconnexion, c'est-à-dire le droit pour le salarié, s'agissant de l'exécution de son contrat de travail, de ne pas être joignable en dehors de son temps de travail, y compris par des outils de communication électronique, est reconnu par la jurisprudence. Ce droit va bien au delà du fait qu'un salarié ne peut être sanctionné au motif de n'avoir pu être joint par son employeur en dehors de ses horaires de travail.

Le droit à la déconnexion vise à assurer le respect des temps de P et de congés, garantir l'équilibre entre vie professionnelle et vie personnelle (et familiale), protéger la santé des salariés. Le droit à la déconnexion concerne tous les salariés. Le droit à déconnexion est une liberté acquise du salarié, la négociation collective, notamment celle prévue à l'article L. 2242-17 7° du code du travail, permet seulement d'en assurer l'effectivité.

Les code du travail ne définit pas les modalités d'exercice du droit à la déconnexion. Aucune sanction n'est prévu explicitement par les textes pour l'employeur qui n'a pas mis en 'uvre des dispositions sur le droit à la déconnexion ou n'a pas respecté le droit à déconnexion du salarié. Bien qu'elle oblige les entreprises d'au moins 50 salariés à négocier sur le droit à la déconnexion, la loi ne prévoit aucune sanction pour les employeurs qui ne l'appliquent pas, qui ne possèdent pas d'accord collectif ou de charte de droit à la déconnexion. De même, aucune mesure concrète n'est prévue pour s'assurer de l'efficacité de la politique mise en place. Cependant, dans ce cadre, l'employeur peut être sanctionné s'il n'a pas respecté son obligation de négocier sur la qualité de vie au travail ou bien encore s'il ne respecte pas la durée du P du salarié ou s'il manque à son obligation de sécurité, ou même pour harcèlement moral.

En l'espèce, la cour relève dans les écritures de l'intimée une certaine confusion dans l'argumentation en ce qui relève, d'une part, du respect par l'employeur du droit à la déconnexion ou de l'équilibre entre vie professionnelle et vie personnelle (et familiale) du salarié stricto sensu, d'autre part, de l'exécution loyale par l'employeur du contrat de travail hors les aspects précités.

S'agissant du droit à la déconnexion, Madame R B produit quelques textos et courriels pour soutenir qu'elle a dû travailler en dehors des horaires contractuels de travail, y compris à son domicile, parfois même le dimanche.

À la lecture de ces pièces, il apparaît que seule Madame R B est à l'initiative de ces activités réalisées ponctuellement en dehors du temps contractuel de travail. Elle n'est jamais sollicitée dans ce cadre par son employeur mais décide, de sa propre initiative, de réaliser certains travaux, ou de contacter son employeur, en dehors de ses heures de présence au cabinet dentaire. Lorsqu'il est contacté par la salariée en dehors du cabinet dentaire et pour des raisons professionnelles, ce qui apparaît exceptionnel, Monsieur G K J ne fait que répondre, de façon laconique, aux questions ou sollicitations de Madame R B, sans la contraindre ni même l'encourager ou la relancer s'agissant de ces activités réalisées ponctuellement en dehors du temps contractuel de travail.

Il n'est donc nullement établi que Monsieur G K J ait porté atteinte au droit à la déconnexion de Madame R B ou à la vie personnelle (et familiale) de la salariée, ou même manqué à son obligation de sécurité dans le cadre des travaux effectués par l'intimée en dehors des horaires contractuels de travail.

Madame R B, qui échoue à rapporter une preuve qui lui incombe, sera déboutée de sa demande de dommages intérêts pour non respect de son droit à déconnexion. Le jugement déféré sera infirmé de ce chef.

- Sur l'obligation de loyauté -

Aux termes de l'article L. 1222-1 du code du travail : 'Le contrat de travail est exécuté de bonne foi.'

La journée de travail est la période comprise entre 0 heure et 24 heures. Elle comprend des périodes de travail effectif et des temps de pause et de P obligatoires.

Aux termes de l'article 6.1.2 de la convention collective applicable

'La durée du travail est régie par les dispositions légales et réglementaires en vigueur ainsi que par l'accord du 18 mai 2001 relatif à l'aménagement et à la réduction du temps de travail, étendu le 26 novembre 2001, et l'accord du 28 février 2014 relatif à l'organisation du temps partiel, étendu le 20 juin 2014.

Il est ainsi rappelé que la durée conventionnelle de travail dans la branche est de :

- 35 heures effectives par semaine pour un salarié travaillant à temps plein, soit une référence mensuelle de travail effectif de 151,67 heures, soit une durée annuelle de travail de 1 594 heures (1 587 heures auxquelles sont ajoutées les 7 heures correspondant à la journée de solidarité). L'employeur peut, toutefois, décider d'une durée hebdomadaire inférieure à la durée conventionnelle définie ci dessus.

- 17 heures hebdomadaires minimum pour un salarié travaillant à temps partiel, soit une référence mensuelle de travail effectif de 73,67 heures, exception faite du personnel d'entretien dont la durée conventionnelle minimale de travail effectif est de 8 heures mensuelles.

La répartition de la durée hebdomadaire de travail des salariés se fait sur 4 jours, 4 jours et demi, 5 jours ou 5 jours et demi, consécutifs ou non.

Pour un salarié employé sur la base de 35 heures, la durée de travail effectif ne peut excéder 46 heures au cours d'une même semaine, heures supplémentaires comprises, et 44 heures en moyenne sur 12 semaines consécutives. La durée quotidienne de travail effectif ne peut excéder 10 heures.

Lorsque le temps de travail effectif atteint 6 heures consécutives, tout salarié bénéficie d'un temps de pause d'une durée minimale de 20 minutes.'

Aux termes de l'article 6.1.3 de la convention collective applicable

'P quotidien : Chaque salarié bénéficie, au cours de chaque période de 24 heures, d'une période minimale de P de 12 heures consécutives.

P hebdomadaire : Chaque salarié bénéficie, pour chaque période de 7 jours, d'une période minimale de P sans interruption de 24 heures, à laquelle s'ajoute la période des 12 heures de P journalier, prévue à l'alinéa précédent incluant le dimanche, sauf dimanche de garde et/ ou d'astreinte.'

Dans le cadre de l'exécution d'un contrat de travail relevant de la convention collective nationale des cabinets dentaires, la durée quotidienne de travail effectif du salarié ne peut excéder 10 heures, la

durée hebdomadaire de travail effectif ne peut excéder 46 heures (44 heures en moyenne sur 12 semaines consécutives), tout salarié ayant effectué un temps de travail effectif de 6 heures consécutives doit bénéficier d'un temps de pause d'une durée minimale de 20 minutes, tout salarié doit bénéficier d'un P quotidien d'une durée minimale de 12 heures consécutives et d'un P hebdomadaire d'une durée minimale de 36 heures consécutives.

La preuve du respect des durées maximales de travail, quotidienne comme hebdomadaire, ainsi que des temps de P et des temps de pause, incombe à l'employeur. Lorsque le salarié invoque un non respect des durées maximales, et/ou des P hebdomadaires ou quotidiens, il incombe donc à l'employeur de produire des éléments suffisamment précis pour démontrer le respect de ces exigences légales ou conventionnelles.

S'agissant du préjudice pouvant résulter du non respect par l'employeur des durées maximales de travail, des temps de P ou des temps de pause, la chambre sociale de la Cour de cassation rappelle depuis l'arrêt de principe du 13 avril 2016 que l'existence et l'évaluation d'un préjudice relève de l'appréciation souveraine des juges du fond : elle renvoie donc à l'appréciation par le juge des circonstances de l'espèce.

En l'espèce, Madame R B produit un relevé, détaillé et précis, de ses heures de travail pendant les années 2014, 2015 et 2016, qui fait apparaître des dépassements réguliers pendant cette période des durées maximales en matière de temps de travail effectif quotidien (au delà de 10 heures par jour) et de temps de travail effectif hebdomadaire (au delà de 46 heures par semaine).

À la lecture des bulletins de paie, il apparaît que l'employeur a régulièrement réglé à la salariée des heures supplémentaires (généralement 33 heures par mois en 2014 et 2015, avec plus de variation en 2016), mais toujours à un taux de 25%, ce qui correspond aux huit premières heures supplémentaires de la semaine, mais jamais à un taux de 50 %, soit à partir de la 44ème heure de temps de travail effectif de la semaine.

Selon les quelques ordonnances produites, le Docteur G K J consultait 6 jours par semaine (sauf le dimanche ) jusqu'à la mi 2012, puis 4 jours par semaine le reste de l'année 2012 (lundi, mardi, jeudi et vendredi de 9 heures à 21 heures). À compter de 2013, les pièces versées aux débats mentionnent seulement une ouverture du secrétariat du cabinet 5 jours par semaine (lundi et jeudi de 13 heures à 20 heures + mardi, mercredi et vendredi de 9 à 16 heures).

Face aux éléments suffisamment précis quant aux heures de travail effectuées, dont certaines non rémunérées, que Madame R B prétend avoir accomplies, l'employeur, qui est tenu d'y répondre utilement en produisant ses propres éléments alors qu'il assure le contrôle des horaires de travail, ne produit aucun élément objectif d'appréciation en la matière.

L'employeur ne conteste pas sérieusement les horaires de travail allégués et étayés par Madame R B, mais soutient que cela correspondait au choix de la salariée qui souhaitait ne travailler que quatre jours par semaine, et donc concentrer ses heures de travail, qui voulait faire des heures supplémentaires et qui organisait librement son temps de travail. Une telle assertion, par ailleurs non justifiée de façon objective, ne saurait exonérer l'employeur de ses obligations, notamment concernant le respect des durées maximales de travail et des temps de P ou de pause.

Il est donc établi que Monsieur G K J a manqué à ses obligations vis-à-vis de Madame R B s'agissant du respect des durées maximales en matière de temps de travail effectif quotidien et de temps de travail effectif hebdomadaire.

Concernant les temps de pause, les pièces produites par Madame R B ne constituent pas des éléments d'appréciation suffisamment précis. Surtout, les dires de Madame N Z, veuve de Monsieur G K J, sont confirmés par le témoignage du Docteur E en ce que la salariée a toujours pu bénéficier des temps de pause obligatoires et disposer d'un local ainsi que du temps nécessaire pour déjeuner.

Il apparaît que Monsieur G K J n'a pas payé toutes les heures supplémentaires effectuées par Madame R B. L'employeur soutient que ces heures devaient être récupérées en accord avec la salariée, mais il échoue à démontrer la réalité d'une telle récupération qui est contestée par l'intimée.

Le juge ne peut pas substituer au paiement des heures supplémentaires une condamnation à des dommages intérêts.

Du fait de la violation par l'employeur de dispositions impératives en matière de durées maximales de travail, de l'existence d'horaires de travail particulièrement chargés et concentrés, et ce de façon régulière, Madame R B a subi un préjudice en raison du trouble apporté dans sa vie personnelle par un temps de travail effectif impropre à garantir l'équilibre entre vie professionnelle et vie personnelle (et familiale), et des risques engendrés pour sa santé et sa sécurité par un nombre d'heures de travail, ou un rythme de travail, excessif. Ces faits, et préjudice en conséquence, qui sont imputables à Monsieur G K J, constituent une exécution déloyale du contrat de travail de la part de l'employeur.

Madame N Z, en qualité d'ayant droit de feu Monsieur G K J, sera condamnée à verser à Madame R B une somme de 10.000 euros, à titre de dommages intérêts, pour exécution déloyale du contrat de travail. Le jugement sera réformé en ce sens.

- Sur les dépens et frais irrépétibles -

Le jugement entrepris sera confirmé en ses dispositions sur les dépens et frais irrépétibles de première instance.

Madame N Z, en qualité d'ayant droit de feu Monsieur G K J, sera condamnée aux entiers dépens d'appel, ainsi qu'à verser à Madame R B une somme de 1.200 euros sur le fondement de l'article 700 du code de procédure civile en cause d'appel.

#### PAR CES MOTIFS

La Cour, statuant publiquement, par arrêt mis à disposition au greffe, contradictoirement et, après en avoir délibéré conformément à la loi,

- Infirme le jugement en ce qu'il a été dit que le versement de la prime de secrétariat est dû à Madame R B et en ce que Monsieur G K J a été condamné à verser à Madame R B la somme de 6.782 euros à ce titre et, statuant à nouveau sur ce point, déboute Madame R B de sa demande de règlement d'une prime de secrétariat ;

- Infirme le jugement en ce que Monsieur G K J a été condamné à verser à Madame R B la somme de 3.376,18 euros à titre de dommages et intérêts pour non respect du droit à la déconnexion et, statuant à nouveau sur ce point, déboute Madame R B de sa demande de dommages intérêts pour non respect de son droit à déconnexion ;
- Réformant, condamne Madame N Z, en qualité d'ayant droit de feu Monsieur G K J, à verser à Madame R B une somme de 10.000 euros, à titre de dommages intérêts, pour exécution déloyale du contrat de travail ;
- Confirme le jugement déferé en toutes ses autres dispositions non contraires ;
- Y ajoutant, condamne Madame N Z, en qualité d'ayant droit de feu Monsieur G K J, à verser à Madame R B une somme de 1.200 euros sur le fondement de l'article 700 du code de procédure civile en cause d'appel ;
- Condamne Madame N Z, en qualité d'ayant droit de feu Monsieur G K J, aux dépens d'appel ;
- Déboute les parties de leurs demandes plus amples ou contraires.

Ainsi fait et prononcé lesdits jour, mois et an.

Le greffier Le Président

N. BELAROUÏ C. RUIN

**Composition de la juridiction** : Christophe RUIN, Claude VICARD, Martine DAS NEVES, Jacques VERDIER, M. Jérôme DONORE, Sophie LACQUIT  
**Décision attaquée** : C. Prud. Aurillac