

**COUR D'APPEL
d'ANGERS
Chambre Sociale**

ARRÊT N°

Numéro d'inscription au répertoire général : 16/02246.

Jugement Au fond, origine Conseil de Prud'hommes - Formation partielle d'ANGERS, décision attaquée en date du 28 Juillet 2016, enregistrée sous le n° 16/537

ARRÊT DU 17 Octobre 2017

APPELANTE :

SASU ADREXO
ZI des Milles Europarc de Pichaury Bât D5
1330 Avenue Guillibert de la Lauzière BP 30460
13592 AIX EN PROVENCE CÉDEX 3

représentée par Maître Nathalie GREFFIER (postulant) avocat au
barreau d'ANGERS, Maître Isabelle D'AUBENTON, substitué par Me
DARRAS, avocats au barreau de PARIS.

INTIMEE :

Madame C

représentée par M. Roméo
ouvrier, non comparant.

délégué syndical

COMPOSITION DE LA COUR :

En application des dispositions de l'article 945-1 du code de procédure civile, l'affaire a été débattue le 11 Septembre 2017 à 14 H 00, en audience publique, les parties ne s'y étant pas opposées, devant Madame Estelle GENET, conseiller chargé d'instruire l'affaire.

Ce magistrat a rendu compte des plaidoiries dans le délibéré de la cour, composée de :

Madame Françoise ANDRO-COHEN, président
Madame Estelle GENET, conseiller
Monsieur Jean de ROMANS, conseiller

Greffier : Madame BODIN, greffier.

ARRÊT :

prononcé le 17 Octobre 2017, réputé contradictoire et mis à disposition au greffe de la cour, les parties en ayant été préalablement avisées dans les conditions prévues au deuxième alinéa de l'article 450 du code de procédure civile.

Signé par Madame ANDRO-COHEN, président, et par Madame BODIN, greffier auquel la minute de la décision a été remise par le magistrat signataire.

FAITS ET PROCÉDURE

Mme C. a été embauchée le 1er septembre 2011 par contrat de travail à durée indéterminée et à temps partiel modulé, par la SAS Adrexo, pour une activité de distributrice de journaux et imprimés dans les boîtes aux lettres du secteur auquel elle était affectée.

La SAS Adrexo est une filiale du groupe Hopps Groupe, premier distributeur de journaux gratuits et d'imprimés en France, qui emploie en permanence environ 22 000 salariés répartis dans 250 centres de distribution.

La convention collective applicable est celle de la distribution directe conclue le 9 février 2004 et étendue le 16 juillet 2004, et un accord d'entreprise conclu le 11 mai 2005 dans le cadre de la

convention de branche.

Par lettre du 18 mai 2015, Mme C. a été convoquée à un entretien préalable pouvant aller jusqu'au licenciement.

Elle a été licenciée par courrier en date du 23 juin 2015, pour faute simple avec dispense de préavis. Il lui a été reproché un comportement agressif et nuisible envers la société et une dégradation de la qualité de ses distributions.

Par ordonnance de référé en date du 18 août 2015, le conseil de prud'hommes d'Angers a ordonné sa réintégration pour la durée indicative moyenne mensuelle en vigueur avant son licenciement, soit 56,33 heures par mois. Elle est toujours salariée de la société Adrexo.

Elle a saisi au fond le conseil de prud'hommes d'Angers de diverses demandes tendant notamment à la requalification de son contrat à temps partiel modulé en un contrat à temps plein, à la condamnation de son employeur au paiement de différentes sommes à titre de rappel de salaire, de prime d'ancienneté et de dommages-intérêts, ainsi qu'au titre de l'occupation de son domicile privé à des fins professionnelles.

Par jugement en date du 28 juillet 2016, le conseil de prud'hommes d'Angers a, avec application de l'intérêt au taux légal à compter du jour où les salaires sont dus pour les créances salariales et de la réception par l'employeur de sa convocation devant le bureau de conciliation pour les autres demandes :

requalifié le contrat à temps partiel modulé en contrat à temps plein,
condamné la SAS Adrexo à verser à la salariée un rappel de salaire sur la base du temps plein pour la période de 2011 à juin 2015, outre l'indemnité de congés payés afférentes, et a invité les parties à apurer leurs comptes sur ces bases,
condamné la SAS Adrexo à verser à la salariée les sommes suivantes :
1000 € à titre de dommages et intérêts pour le préjudice subi en raison du non-respect des dispositions légales relatives au temps partiel modulé et au non-paiement de l'intégralité de ses heures de travail, 800 € pour le préjudice subi en l'absence de visite médicale obligatoire, 1 000 € sur le fondement des dispositions de l'article 700 du code de procédure civile,
ordonné à l'employeur de délivrer à la salariée des bulletins de paie rectifiés sous peine d'une astreinte journalière de cinq euros à l'expiration d'un délai de 30 jours à compter de la notification de la

décision à intervenir, a rejeté le reste des demandes, condamné l'employeur aux entiers dépens.

La société Adrexo a interjeté appel de cette décision le 25 août 2016.

Le dossier a été instruit dans le cadre de la procédure d'appel avec représentation obligatoire, en application des dispositions des articles 909, 910 et 911-1 du code de procédure civile.

Par ordonnance en date du 21 novembre 2016, le magistrat chargé d'instruire l'affaire a jugé irrecevable l'appel interjeté le 17 août 2016 par Mme contre la décision du conseil de prud'hommes.

Par ordonnance en date du 6 avril 2017, le même magistrat a constaté l'irrecevabilité des conclusions de Mme déposées au greffe le 15 février 2017, soit en méconnaissance du délai de deux mois visé par l'article 910 précité.

L'ordonnance de clôture est intervenue le 4 septembre 2017 et l'affaire a été renvoyée à l'audience du conseiller rapporteur du 11 septembre 2017.

MOYENS ET PRÉTENTIONS DES PARTIES

La SAS Adrexo, dans ses conclusions d'appel, régulièrement communiquées, déposées à l'audience, ici expressément visées et auxquelles il convient de se référer pour plus ample exposé, conclut :

- à l'irrecevabilité du mandat d'assistance syndicale donnée à Jean-Jacques D le 20 juillet 2015 sur l'intimé en sa qualité de secrétaire général du syndicat CGT Adrexo 49,
- au rejet des prétentions de C
- que les dispositions de la convention collective de la distribution directe prévoyant, pour les distributeurs à temps partiel modulé, une pré-quantification de la durée du travail, sont légales et opposables aux salariés,
- que la convention collective de la distribution directe prévoit toutes les mentions prévues par le code du travail dans le cadre de la modulation du contrat de travail à temps partiel,
- que le contrat de travail de Mme est conforme aux dispositions légales et conventionnelles,
- que les dispositions conventionnelles et contractuelles sur la modulation

du temps de travail à temps partiel sont opposables à Mme [redacted] que les griefs allégués par Mme [redacted] pour justifier la requalification à temps plein de son contrat de travail à temps partiel modulé ne sont pas fondés, que Mme [redacted] connaissait son rythme de travail, que la durée du travail de Mme [redacted] a été décomptée conformément aux dispositions légales, conventionnelles et contractuelles, que les dispositions relatives au SMIC ont été respectées, que Mme [redacted] a été rémunérée pour l'intégralité des heures de travail rémunérées par la société, à l'infirmité du jugement du conseil de prud'hommes, à la condamnation de Mme [redacted] au paiement des entiers dépens.

Au soutien de ses intérêts, la société Adrexo fait valoir que le contrat de travail prévoyait une durée du travail à temps partiel modulé dans le cadre d'une durée annuelle de 312 heures, soit une durée indicative mensuelle moyenne de travail de 26 heures modulée selon le planning individuel. Elle explique que la durée indicative moyenne mensuelle modulée a été portée à 43,33 heures mensuelles, à effet du 7 novembre 2011, par avenant au contrat de travail signé le 28 octobre 2011. Elle précise que la durée annuelle contractuelle sur la période de modulation a ainsi été portée, à la demande de la salariée, à 488 heures. Puis, elle a été portée à 56,33 heures mensuelles, à effet du 13 février 2012, par avenant du 26 janvier 2012. La durée annuelle contractuelle sur la période annuelle de modulation a donc été portée à 578 heures. Le 10 novembre 2014, Mme [redacted] a choisi de réduire sa durée indicative mensuelle à 52 heures et non 56,33 heures. Avant dire droit, la société considère que Jean-Jacques C [redacted] ne bénéficie pas d'un mandat d'assistance et de représentation syndicale valide pour représenter Mme [redacted]. Elle soutient qu'il n'est pas inscrit sur la liste des défenseurs syndicaux, qu'il n'a pas justifié de son statut professionnel ni de son rattachement au syndicat CGT d'Adrexo 49. Sur la requalification du contrat de travail, elle soutient que les modalités conventionnelles de décompte du temps de travail de la salariée sont conformes aux dispositions légales et conventionnelles et qu'il appartient à Mme [redacted] de produire un décompte précis portant sur ses temps de travail et ses horaires prétendument réalisés, établis dans des conditions probantes, c'est-à-dire dans un temps contemporain de la réalisation du travail. Elle remarque que la salariée n'infirme nullement avoir effectivement travaillé pour une durée de travail à temps plein et qu'elle ne fournit aucun décompte de son temps de travail pour justifier sa demande de rappel de salaire. Elle indique avoir établi un programme indicatif global de modulation et en avoir informé le Comité d'entreprise. Elle maintient que la salariée connaissait son rythme de travail et déclarait ses jours de disponibilité à la société, conformément à l'accord d'entreprise. Elle

soutient avoir remis un planning prévisionnel hebdomadaire dans le respect du délai de prévenance, conformément aux dispositions de l'article L. 3123 - 25 du code du travail. Elle précise que la salariée a donné son accord à l'établissement de la feuille de route par le chef de centre. Elle affirme que chaque distributeur est informé des critères conventionnels de rémunération propres à chaque tâche. Elle considère que le dépassement des horaires au-delà de l'amplitude maximale du tiers ne permet pas de requalifier le contrat de travail à temps partiel modulé en contrat de travail à temps plein. En tout état de cause, la durée de travail décomptée par la société respectait la limite du tiers et les différents temps ont été décomptés conformément aux règles fixées par la convention collective.

MOTIFS DE LA DÉCISION

Mme C présente à l'audience n'a pas conclu. La SAS Adrexo a déposé ses écritures à l'audience et a présenté des demandes de sorte qu'il convient pour la cour de statuer au fond et, en application des dispositions de l'article 472 du code de procédure civile, de vérifier si ses demandes sont recevables et bien fondées.

Il a déjà été jugé que ne satisfait pas aux dispositions de l'article 472 du code de procédure civile, l'arrêt qui, après avoir déclaré irrecevables les conclusions de l'intimé, déposées postérieurement à l'ordonnance de clôture, tendant à la confirmation des condamnations prononcées à son profit, se borne, pour le débouter, à retenir qu'aucune demande n'était formulée au soutien de la décision des premiers juges frappés d'appel.

Sur le défaut de visite médicale d'embauche et périodique et l'occupation du domicile privé à des fins personnelles

Le conseil de prud'hommes a condamné la SAS Adrexo à verser à la salarié la somme de 800 euros en réparation du préjudice subi pour absence de visites médicales obligatoires et la somme de 43,44 euros pour occupation du domicile privé à des fins professionnelles.

Force est de constater que la SAS Adrexo ne critique pas le jugement de première instance sur ce point et ne soumet de ce chef à la cour aucune prétention, ni aucun moyen. Le jugement entrepris ne peut qu'être confirmé sur ces points.

Sur l'irrecevabilité du mandat d'assistance syndicale

Cette demande est sans objet puisque Mme C. n'est pas représentée à l'audience.

Sur la légalité du contrat de travail à temps partiel modulé avec pré-quantification des heures de travail.

Sur la légalité des dispositions conventionnelles.

Il résulte des dispositions de l'article 20 de la loi n° 2008-789 du 20 août 2008, qui a instauré un dispositif unique d'aménagement du temps de travail, que les accords conclus en application de l'article L.3123-25 du code du travail restent en vigueur, dans leur rédaction antérieure à sa publication.

La convention collective nationale de la distribution directe du 9 février 2004, visée au contrat de travail de Mme C. a été conclue en application de l'article L.212-4-6 du code du travail, devenu dans la nouvelle codification du code du travail, entrée en vigueur le 1er mai 2008, l'article L.3123-25.

L'article L.212-4-6 du code du travail dans sa rédaction applicable jusqu'en mai 2008 et reprise à l'article L.3123-25, énonce qu'une convention ou un accord collectif peut prévoir que la durée hebdomadaire ou mensuelle du travail peut varier dans certaines limites sur tout ou partie de l'année à condition que, sur un an, la durée hebdomadaire ou mensuelle n'excède pas en moyenne la durée stipulée au contrat de travail ; l'accord doit prévoir les catégories de salariés concernés, les modalités selon lesquelles la durée du travail est décomptée, la durée minimale de travail hebdomadaire ou mensuelle, la durée minimale de travail pendant les jours travaillés, les limites à l'intérieur desquelles la durée du travail peut varier, l'écart entre chacune de ces limites et la durée stipulée au contrat de travail ne pouvant excéder le tiers de cette durée, les modalités selon lesquelles le programme indicatif de la répartition de la durée du travail est communiqué par écrit au salarié ainsi que les conditions et délais dans lesquels les horaires de travail sont notifiés par écrit au salarié.

La loi du 20 août 2008, si elle a abrogé les dispositions des articles L.3123-25 à L.3123-28 du code du travail, a modifié l'article L.3123-14 (ancien article L.212-4-3) du même code, qui énonce que le

contrat de travail du salarié à temps partiel est un contrat écrit et mentionne la qualification du salarié, les éléments de la rémunération, la durée hebdomadaire ou mensuelle prévue et la répartition de la durée du travail entre les jours de la semaine ou les semaines du mois, en ajoutant ces termes : " *sauf pour les salariés des associations et entreprises d'aide à domicile et les salariés relevant d'un accord collectif de travail conclu en application de l'article L.3122-2* " .

L'article L.3122-2 du code du travail prévoit aussi :

" Un accord collectif d'entreprise ou d'établissement ou à défaut une convention ou un accord de branche peut définir les modalités d'aménagement du temps de travail et organiser la répartition de la durée du travail sur une période supérieure à la semaine et au plus égale à l'année. Il prévoit :

1° Les conditions et délais de prévenance des changements de durée ou d'horaire de travail ;

2° Les limites pour le décompte des heures supplémentaires ;

3° Les conditions de prise en compte, pour la rémunération des salariés, des absences ainsi que des arrivées et départs en cours de période.

Lorsque l'accord s'applique aux salariés à temps partiel, il prévoit les modalités de communication et de modification de la répartition de la durée et des horaires de travail.

Sauf stipulations contraires d'un accord d'entreprise ou d'établissement ou, à défaut, d'une convention ou d'un accord de branche, le délai de prévenance en cas de changement de durée ou d'horaires est fixé à sept jours ".

La convention collective nationale de la distribution directe du 9 février 2004 prévoit bien les catégories de salariés concernés, un décompte du temps de travail effectué par chaque salarié, un récapitulatif mensuel de la durée de travail effectuée, une durée hebdomadaire minimale, soit 4 heures, une durée mensuelle minimale, soit 17 heures. Elle indique les limites à l'intérieur desquelles la durée de travail peut varier ainsi que l'écart entre chacune de ces limites.

Elle énonce que le programme indicatif de répartition de la durée du travail et les horaires de travail sont communiqués par écrit aux salariés concernés, au début de chaque période de modulation, selon les modalités définies au sein de chaque entreprise et prévoit un délai de prévenance de 7 jours pour la modification de la durée de l'horaire de travail et de ses modalités de répartition initiales.

Elle comporte en annexe les grilles de correspondance de rémunération pour le volume de distribution, la dite rémunération comprenant le temps de préparation, les temps forfaitaires d'attente/chargement, et le temps

de déplacement du dépôt au secteur.

L'accord collectif d'entreprise du 11 mai 2005, signé entre la société Adrexo et les organisations syndicales représentatives dans l'entreprise, reprend notamment les dispositions afférentes à la garantie de travail minimale par jour, semaine et mois travaillés. La garantie de travail minimale est de 2 heures par jour, 6 heures hebdomadaires et 26 heures par mois. L'accord prévoit la remise d'un planning indicatif individuel révisable " à tout moment par l'employeur moyennant information donnée au salarié au moins sept jours à l'avance, ou au moins trois jours à l'avance en cas de travaux urgents ou surcroît d'activité moyennant, en contrepartie, aménagement de l'horaire de prise de documents si le salarié le souhaite, ou avec un délai inférieur avec l'accord du salarié matérialisé par la signature de la feuille de route, notamment en cas de nécessité impérative de service ou de surcroît exceptionnel d'activité ou de remplacement d'un salarié absent."

Ces dispositions conventionnelles, toujours en vigueur dans les termes de la loi du 20 août 2008, sont conformes aux dispositions légales sur le temps de travail modulé.

Sur le temps de travail

Selon les " Dispositions relatives au temps partiel modulé " du chapitre IV de la convention collective nationale de la distribution directe du 9 février 2004, étendue :

" 1. 2 Les entreprises de distribution peuvent avoir recours au travail à temps partiel modulé pour les salariés de la filière logistique. Aucun contrat de travail ne peut avoir une durée de travail inférieure à 2 heures quotidiennes, 6 heures hebdomadaires et 26 heures mensuelles (hors modulation).

Compte tenu des spécificités des entreprises, la durée du travail hebdomadaire ou mensuelle des salariés à temps partiel peut être modulée sur l'année.

Ainsi, la durée du travail pour les salariés à temps partiel peut varier au-delà ou en deçà de la durée stipulée au contrat, à condition que, sur 1 an, la durée hebdomadaire ou mensuelle n'excède pas en moyenne cette durée contractuelle.

La durée hebdomadaire ou mensuelle du travail peut varier au-dessous ou au-dessus de la durée hebdomadaire ou mensuelle prévue au contrat dans la limite de 1/3 de cette durée. La durée hebdomadaire du travail du salarié ne peut être portée à un niveau égal ou supérieur à un temps plein à l'issue de la période de modulation.

(...)

2.1 En fin de période annuelle de modulation, si la durée de travail effectif n'atteint pas la durée contractuelle du fait que l'entreprise n'a pas fourni au distributeur une quantité de travail suffisante (situation de sous modulation) l'entreprise est tenue de régulariser la situation en payant le différentiel de salaire dans le mois qui suit la fin de période de modulation, après avoir respecté la procédure de révision prévue à l'article 2.2.3 suivant.

(...)

2.2.3 Dispositions relatives au temps partiel modulé (cas particulier des distributeurs)

Le décompte du temps de travail effectué par chaque salarié est récapitulé grâce aux feuilles de route ou bons de travail et application des dispositions de la grille de correspondance de la présente convention.

Les entreprises doivent mettre en place au moins une fois par an une procédure de révision du niveau des volumes de distribution évalués en référencements horaires et qui correspondent aux rémunérations contractuellement garanties à chaque distributeur."

(...) Lors de cette révision, l'activité de chaque distributeur est analysée en fonction de la charge de travail moyenne hebdomadaire accomplie durant l'année écoulée, dans le cadre de la modulation (...). Il sera alors proposé au distributeur :

- soit de redéfinir cette durée en prenant en compte la durée moyenne découlant des distributions effectuées au cours de la période de modulation (...);

- soit de maintenir la durée prévue au contrat."

Les dispositions de l'accord d'entreprise reprennent, dans l'article 2.1, cette limite de variabilité fixée au tiers. Ledit accord prévoit par ailleurs, dans un article 1.15 relatif au planning individuel, que " la durée théorique indicative mensuelle d'un mois donné est susceptible de varier dans une fourchette de 15% en plus ou en moins en fonction du volume à distribuer ". Cette variation se rapporte à la durée mensuelle théorique indiquée sur le planning indicatif annuel notifié en début d'année de référence.

Il est de principe qu'il résulte de l'article L. 3123-25 du code du travail, dans sa rédaction antérieure à la loi n° 2008-789 du 20 août 2008, qu'en cas de défaut de respect des modalités selon lesquelles le programme indicatif de la répartition de la durée du travail est communiqué par écrit au salarié et des conditions et délais dans lesquels les horaires de travail sont notifiés par écrit au salarié, le contrat

est présumé à temps complet. Il incombe alors à l'employeur de rapporter la preuve que le salarié n'était pas placé dans l'impossibilité de prévoir à quel rythme il devait travailler et qu'il n'avait pas à se tenir constamment à la disposition de l'employeur.

La pré-quantification conventionnelle de l'ensemble des missions confiées et accomplies par le distributeur dans le cadre d'exécution de ses tâches en fonction de critères associés à un référencement horaire du temps de travail prévue par l'article 2.2.1.2 du chapitre IV de la convention collective nationale de la distribution directe - dont les feuilles de route ne sont que la reprise - ne peut, à elle seule, satisfaire aux exigences de l'article L. 3171-4 du code du travail.

En application de ce texte, la preuve des heures de travail effectuées n'incombe spécialement à aucune des parties ; l'employeur doit fournir au juge les éléments de nature à justifier les horaires effectivement réalisés par le salarié et, en cas de litige relatif à l'existence et au nombre d'heures de travail accomplies, il appartient au salarié d'étayer sa demande en paiement d'heures supplémentaires par la production d'éléments suffisamment précis quant aux horaires effectivement réalisés pour permettre à l'employeur de répondre en fournissant ses propres éléments.

En l'espèce, le contrat de travail de Mme C et les avenants sont conformes aux dispositions conventionnelles sus visées, en mentionnant notamment la durée mensuelle de travail de référence, la qualification du salarié, les éléments du salaire et les conditions et délais de prévenance des changements de durée ou d'horaire de travail, et répondent aux exigences légales en matière de contrat de travail à temps partiel modulé.

Le temps de travail de Mme C a été pré-quantifié au regard de barèmes conventionnels à partir du volume de documents à distribuer et de la configuration du secteur de distribution (la convention collective définit 8 secteurs en fonction d'un pourcentage d'habitat collectif ou individuel, les cadences de distribution étant ajustées à la typologie du secteur prenant en considération notamment la topographie, l'accessibilité aux boîtes à lettres, la prévention des risques, la prise en compte des problèmes de stationnement).

Il lui a été remis et elle a signé des feuilles de route mentionnant les tâches à accomplir, les temps de travail pré-quantifiés nécessaires à la réalisation de ces tâches (attente, préparation, trajet, distribution),

définis selon les barèmes conventionnels sus évoqués ainsi que le détail de la rémunération des différentes tâches qui, aux termes de son contrat de travail, valent acceptation expresse des conditions de réalisation de la distribution, du délai maximum de réalisation, du tarif de la poignée et du temps d'exécution correspondant à la distribution et du montant de la rémunération totale de la prestation ainsi que des consignes qualitatives de préparation et de distribution.

Il lui a été remis la liste détaillée des salaires établie sur la base des feuilles de route et annexée chaque mois au bulletin de salaire qui comporte le décompte de sa durée de travail.

Par conséquent, il convient de considérer que l'employeur justifie des heures effectivement réalisées par Mme C: qui n'a pas fourni d'éléments contraires. Le jugement du conseil de prud'hommes doit donc être infirmé en ce qu'il a condamné la SAS Adrexo à verser à Mme C la somme de 1000 euros à titre de dommages et intérêts pour le préjudice subi suite au non respect des dispositions légales relatives au temps partiel modulé et au non-paiement de l'intégralité des heures de travail.

Sur l'absence de communication du programme indicatif global de modulation au comité d'entreprise et l'absence de délibération de cette instance sur ce programme indicatif

Pour retenir la requalification du contrat de travail à temps partiel en contrat de travail à temps plein, le conseil de prud'hommes a considéré que « *le fait de ne pas l'avis des représentants du personnel réunis en comité d'entreprise sur le programme indicatif global de modulation répartissant la durée du travail, prive d'effet l'accord de modulation en vigueur au sein de l'entreprise* ». Il souligne que l'employeur ne verse pas l'ensemble des délibérations annuelles du comité d'entreprise et que par conséquent l'accord de modulation est réputé privé d'effet et n'est pas opposable à la salariée.

Or, le non-respect par l'employeur de l'obligation de consulter le comité d'entreprise sur le programme indicatif de modulation ne peut avoir pour effet d'entraîner l'inopposabilité de l'accord de modulation à l'ensemble des salariés de la société soumis à ce régime. Seul le comité d'entreprise peut demander la réparation du préjudice subi à ce titre.

Le jugement du conseil de prud'hommes doit donc être infirmé sur ce point.

Sur la demande de rappel de prime d'ancienneté et de congés payés afférents

Le conseil de prud'hommes a rejeté la demande présentée par Mme C au motif qu'il ne disposait pas du mode de calcul de la prime d'ancienneté de 200 euros.

En l'absence de conclusions de l'intimé et d'éléments d'information complémentaires, la cour ne peut que confirmer le jugement entrepris sur ce point.

Sur la demande de dommages et intérêts pour le préjudice subi suite au défaut de paiement des sommes dues à leur échéance normale.

Le conseil de prud'hommes a rejeté la demande présentée par Mme C en l'absence de préjudice distinct de celui déjà indemnisé et de démonstration de la mauvaise foi de l'employeur.

En l'absence de conclusions de l'intimé et d'éléments d'information complémentaires, la cour ne peut que confirmer le jugement entrepris sur ce point.

Sur la demande de dommages et intérêts pour le préjudice subi relatif à l'absence de formation professionnelle

Le conseil de prud'hommes a rejeté la demande présentée par Mme C au motif que l'employeur n'était pas tenu de lui proposer une formation.

En l'absence de conclusions de l'intimé et d'éléments d'information complémentaires, la cour ne peut que confirmer le jugement entrepris sur ce point.

Sur les dépens

Chaque partie conservera la charge de ses propres dépens de première instance et d'appel.

PAR CES MOTIFS

La cour statuant publiquement, par jugement réputé contradictoire et en dernier ressort,

Infirmes le jugement du conseil de prud'hommes d'Angers sauf en ce qu'il a :

- condamné la SAS Adrexo à verser à Mme C. les sommes suivantes

- 800 euros pour absence de visites médicales obligatoires,
- 43,44 euros pour l'occupation de son domicile privé à des fins professionnelles,

- rejeté les demandes présentées par Mme C: au titre de la prime d'ancienneté, pour défaut de paiement à l'échéance normale et absence de formation professionnelle,

Dit que chaque partie conservera la charge de ses propres dépens.

LE GREFFIER,

LE PRÉSIDENT,

V. BODIN

F. ANDRO-COHEN