

CA Versailles, 20-12-2018, n° 17/01506, Confirmation partielle

PDF généré le 25 octobre 2019.

COUR D'APPEL

DE

VERSAILLES

Code nac : 80A

6e chambre

ARRÊT N° 00710

CONTRADICTOIRE

DU 20 DÉCEMBRE 2018

N° RG 17/01506

N° Portalis DBV3-V-B7B-RND3

AFFAIRE :

Alexandre Z

C/

SA SOPRA STERIA GROUP

Décision déferée à la cour : Jugement rendu le 29 Janvier 2016 par le Conseil de Prud'hommes - Formation paritaire de Versailles

Section : Encadrement

N° RG F 15/00743 Copies exécutoires et certifiées conformes délivrées le 21 Décembre 2018 à :

- Me Paul ...

- Me Jérôme ...

RÉPUBLIQUE FRANÇAISE AU NOM DU PEUPLE FRANÇAIS

LE VINGT DÉCEMBRE DEUX MILLE DIX HUIT,

La cour d'appel de VERSAILLES, a rendu l'arrêt suivant, fixé au 20 septembre 2018, puis prorogé au 11 octobre 2018, au 08 novembre 2018, au 06 décembre 2018 et au 20 décembre 2018, les parties en ayant été avisées, dans l'affaire entre

Monsieur Alexandre Z

PARIS

Représenté par Me Paul ESTIVAL, avocat au barreau de PARIS, vestiaire E0037

APPELANT

.....

La SA SOPRA STERIA GROUP

VELIZY VILLACOUBLAY

Représentée par Me Tracy ELGRABLY, avocat au barreau de PARIS, substituant Me Jérôme POUGET, avocat au barreau de PARIS, vestiaire C1366

INTIMÉE

.....

Composition de la cour :

L'affaire a été débattue le 22 Mai 2018, en audience publique, Monsieur Jean-François DE CHANVILLE, Président, ayant été entendu en son rapport devant la cour composée de :

Monsieur Jean-François DE CHANVILLE, Président,

Madame Sylvie BORREL, Conseiller,

Monsieur Patrice DUSAUSOY, Conseiller,

qui en ont délibéré,

Greffier, lors des débats Monsieur Nicolas CAMBOLAS

FAITS, PROCÉDURE ET PRÉTENTIONS DES PARTIES

M. Alexandre Z a été embauché par la société Steria par contrat à durée déterminée du 5 novembre 2001 en qualité d'ingénieur. Il a par la suite été promu chef de projet en 2004, puis directeur de projet en avril 2007. En juin 2012, il a été nommé responsable France de l'offre relation client.

La convention collective applicable à la relation de travail était la convention SYNTEC.

La SA Sopra Steria Groupe est une société de prestation de services informatiques et numériques de dimension internationale.

Le 1er janvier 2015, les sociétés Sopra et Steria ont fusionné et le contrat de travail de M. Z a été transféré à la société Sopra Steria Group par application de l'article L.1224-1 du code du travail.

Le 14 avril 2015, M. Z a été placé en arrêt maladie. Celui-ci a été prolongé jusqu'au 7 juin 2015.

M. Z a alors pris acte de la rupture de son contrat de travail le 1er juin 2015 dans les termes suivants :

"Je viens vers vous et fais suite à notre dernier échange de courriers RAR en date du 24 avril et du 15 mai 2015.

La lecture de votre réponse me confirme malheureusement que les conditions pour mon retour dans l'entreprise ne sont pas réunies, tant en considération des risques psycho sociaux que la situation actuelle génère pour ma santé que de vos multiples manquements à une exécution déloyale de mon contrat de travail.

Je fais au visa de mon courrier et de ma situation professionnelle les constats suivants :

1- Vous ne niez pas la perte de mes prérogatives, mais invoquez le fait que je ne sois pas assez performant dans l'exécution de mes fonctions pour justifier leur retrait et ma mise sous tutelle de monsieur ... dès le 24 février 2015.

Nous partageons au moins le constat que si rien n'a changé sur l'en-tête de mes bulletins de paye, la réalité de son quotidien professionnel démontre bien la perte de mes prérogatives, au bénéfice de Malika ... depuis le début de l'année et de Vincent ... depuis quelques semaines.

Pourtant vous rappelez avec raison mon enthousiasme à collaborer, lorsque le projet professionnel m'a été présenté en début d'année 2015.

J'ai été rapidement forcé de constater ma mise à l'écart au profit d'anciens salariés Sopra que vous connaissez mieux, m'empêchant de facto d'exercer pleinement mes fonctions et de démontrer mes compétences.

Or, pour justifier le retrait de mes responsabilités, vous ne pouvez pas sérieusement invoquer une éventuelle baisse de qualité de ma prestation de travail, dont vous reconnaissez la constance et l'excellence, passée et présente.

En réalité vous ne m'avez jamais inclus dans votre projet post fusion Sopra Steria et je l'ai compris à mes dépens.

Je vous rappelle ainsi que je continue à utiliser mes cartes de visites Steria, n'ayant pas eu de nouvelle carte professionnelle Sopra Steria qui préciserait mes nouvelles fonctions.

2- Vous reconnaissez ne m'avoir fixé aucun objectif pour l'année en cours, alors que nous sommes le 1er juin 2015.

Je vous rappelle que depuis le 1er janvier 2015, aucune description de poste, mais surtout aucun objectif professionnel ne m'a été transmis sur mon nouveau périmètre.

Cette absence de définition de mes objectifs professionnels modifie directement le montant de ma rémunération variable annuelle, ce qui est

inadmissible.

Je demande le paiement immédiat de ma rémunération variable au prorata de mon temps de présence pour l'année 2015.

3- Vous n'estimez pas devoir prendre les mesures nécessaires à mon suivi médical et dans le cadre d'une visite médicale, alors même que j'ai exercé mon droit d'alerte et que je suis placé en arrêt maladie depuis plus d'un mois désormais.

Aucun médecin du travail, ni même une personne (cellule de soutien, psychologue) à qui m'adresser au regard de ma situation, ne m'a été indiqué.

J'ai uniquement été contacté par le RH qui m'a proposé par téléphone une rupture conventionnelle de mon contrat de travail.

Bref, je suis livré à moi-même.

4- Plus grave, vous continuez à ne pas prendre au sérieux mes demandes et ne tenez pas compte de ma situation personnelle.

Je vous ai pourtant rappelé mes différentes alertes du 22 janvier au 24 avril dernier.

Je vous ai écrit avoir perdu 10 kilos depuis le début de l'année et que je consulte mon médecin régulièrement du fait de mes angoisses avant de venir travailler.

J'attendais de votre part des réponses et des actes concrets, permettant de restaurer la confiance perdue, de donner du sens à notre collaboration professionnelle en me fixant des objectifs simples et concrets, au besoin sous l'égide de membres du CHSCT ou du CE, du médecin du travail ou de l'inspection du travail (...).

Au constat de ces griefs, dont la liste n'est pas exhaustive, je suis contraint de prendre acte de la rupture du contrat de travail nous liant à vos torts exclusifs dès réception du présent courrier\*.

M. Alexandre Z a saisi le conseil de prud'hommes de Versailles le 10 juin 2015 afin de solliciter la requalification de la prise d'acte de la rupture de son contrat de travail en licenciement dénué de cause réelle et sérieuse, ainsi que la condamnation de la SA Sopra Steria Group à lui payer les sommes suivantes

\* 32 683,58 euros à titre d'indemnité conventionnelle de licenciement,

\* 22 575 euros d'indemnité compensatrice de préavis, outre 2 257 euros d'indemnité de congés payés afférents,

\* 90 300 euros de dommages et intérêts pour licenciement sans cause réelle et sérieuse,

\* 29 070 euros de dommages et intérêts pour manquement à l'obligation de sécurité,

\* 14 536 euros de rappel de rémunération variable pour l'année 2013 outre 1 453,60 euros d'indemnité de congés payés afférents,

\* 6 166 euros de rappel de rémunération variable pour l'année 2014 outre les 616,60 euros d'indemnité de congés payés afférents,

\* 5 417 euros de rappel de salaire sur heures supplémentaires pour l'année 2012 outre 541 euros d'indemnité de congés payés afférents,

\* 15 647 euros de rappel d'heures supplémentaires pour l'année 2013 outre 1 564,70 euros d'indemnité de congés payés afférents,

\* ces trois dernières demandes d'heures supplémentaires étant justifiées selon lui par l'inopposabilité du décompte forfaitaire des heures de travail prévues au contrat ;

\* 5 329,80 euros de dommages-intérêts en réparation de la privation des repos compensateurs pour l'année 2013,

\* 19 038 euros de rappel de salaire pour l'année 2014 outre 1 903,80 euros d'indemnité de congés payés afférents,

\* 7 788,77 euros de rappel de salaire sur repos compensateur pour l'année 2014, - 3 000 euros au titre de l'article 700 du code de procédure civile.

La SA Sopra Steria Group demandait alors reconventionnellement la condamnation de M. Z au paiement de la somme de 18 249 euros d'indemnité compensatrice de préavis que le salarié n'a pas effectué nonobstant une prise d'acte de rupture qui vaudrait démission, outre 2 500 euros en application de l'article 700 du code de procédure civile.

Par jugement du 18 janvier 2016, le conseil de prud'hommes de Versailles a jugé que la prise d'acte de la rupture du contrat de travail par le salarié devait s'analyser en une démission. Le conseil a débouté les parties de toutes leurs demandes.

M. Z a interjeté appel de ce jugement le 23 février 2016. A la suite de la radiation de l'affaire devant la cour, sa réinscription au rôle est intervenue le 30 janvier 2017.

Par écritures soutenues oralement à l'audience du 22 mai 2018, auxquelles la cour se réfère en application de l'article 455 du code de procédure civile, les parties ont conclu ainsi.

M. Alexandre Z sollicite l'infirmité du jugement déféré et formule les mêmes demandes qu'en première instance, en y ajoutant une demande d'application des intérêts à compter de la saisine du conseil des prud'hommes conformément à l'article 1153-1 du code civil et leur capitalisation en application de l'article 1154 du code civil.

La SA Sopra Steria Group adopte également les mêmes prétentions que devant le conseil, en élevant à la somme de 3 000 euros, sa demande au titre des frais irrépétibles.

#### MOTIFS DE LA DÉCISION

Sur l'inopposabilité de la convention de forfait et les demandes de rappel de salaire pour heures supplémentaires et de dommages-intérêts pour repos compensateur

Considérant, quant à la convention de forfait, que M. Pierre Z soutient que celle-ci est nulle, dès lors qu'elle repose sur la convention collective Syntec, qui n'apporte pas les garanties exigées par la loi en faveur du salarié et qu'il n'existe pas d'accord d'entreprise susceptible de pallier cette carence ;

Considérant qu'au contraire la société Sopra Steria estime que l'accord d'entreprise qui la régit fonde la convention de forfait litigieuse et qu'au demeurant, le salarié n'a jamais remis en cause ledit forfait, ni n'a jamais rempli les imprimés d'auto déclaration des heures supplémentaires ;

.....

Considérant que la convention de forfait est nulle, dès lors que, ni les dispositions de l'article 4 de l'accord du 22 juin 1999 relatif à la durée du travail, pris en application de la convention collective nationale des bureaux d'étude technique, des cabinets d'ingénieur conseil et des sociétés de conseil du 15 décembre 1987, ni les stipulations de l'accord d'entreprise du 27 mars 2000, ni le contrat de travail ne sont de nature à garantir que l'amplitude et la charge de travail restent raisonnables et assurent une bonne répartition, dans le temps, du travail de l'intéressé, et, donc, à assurer la protection de la sécurité et de la santé du salarié comme le prescrivent les articles L.3121-64 et L.3121-65 du code du travail ;

Considérant qu'il convient donc d'examiner la demande d'heures supplémentaires au regard de la durée légale hebdomadaire de travail ;

.....

Considérant que M. Pierre Z sollicite le paiement de rappels de salaire pour heures supplémentaires au titre des années 2012, 2013 et 2014, ainsi que les indemnités de congés payés y afférents, en produisant notamment un tableau du nombre d'heures travaillées par jour, une série de courriels envoyés par le salarié en dehors des heures de travail et des attestations ;

Considérant que la SARL Sopra Steria oppose que le tableau produit est équivoque, vague et non probant, que les courriels invoqués répondent à des messages expédiés pendant les heures de travail et qu'il n'a jamais rempli de comptes rendus d'activité pour y faire figurer des heures supplémentaires ;

.....

Considérant qu'aux termes 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 effectuées, l'employeur doit fournir au juge les éléments de nature à justifier les horaires effectivement réalisés par le salarié ; que le juge forme sa conviction au vu de ces éléments et de ceux fournis par le salarié à l'appui de sa demande après avoir ordonné, en cas de besoin, toutes les mesures d'instruction qu'il estime utiles ;

Considérant que si la preuve des horaires de travail effectués n'incombe spécialement à aucune des parties et si l'employeur doit être en mesure de fournir des éléments de nature à justifier les horaires effectivement réalisés, il appartient cependant au salarié de fournir préalablement au juge des éléments de nature à étayer sa demande ;

Considérant que l'intéressé produit des tableaux indiquant le nombre d'heures effectuées par jour ; qu'il appuie ce document par une quinzaine de courriels qui démontrent qu'il travaillait tôt le matin et tard le soir, entre vingt heures et minuit ; que trois attestations de collègues rapportent l'importance de sa charge de travail et notamment le soir et pendant les congés ;

Considérant qu'ainsi l'intéressé étaye sa demande d'heures supplémentaires ;

Considérant que l'absence de remplissage par M. Pierre Z de compte rendu d'activité pour réclamer des heures supplémentaires se conçoit aisément, puisqu'il pouvait se croire soumis à un forfait jours valable ;

Considérant que l'employeur a été sommé de communiquer un extrait du registre informatique de la badgeuse Sopra Steria, permettant de connaître les heures d'entrée et de sortie de chaque salarié de 2012 à 2015, les courriels reçus et envoyés de sa messagerie de 2012 à 2015 la copie des données personnelles mentionnant M. Pierre Z émis par le personnel de la société ; que la société n'a pas déféré, sans donner d'explication ;

Qu'il suit de l'ensemble de ces constatations, que le tableau fourni par le salarié doit être retenu, avec imputation d'une pause repas comme le fait M. Z lui-même dans son calcul précis ; que dans ces conditions, il lui sera accordé les sommes qu'il sollicite de 5 417 euros pour 2012, de 15 647 euros pour 2013 et de 19 038 euros pour 2014 ;

.....

Considérant que le dépassement du contingent annuel ouvre droit en faveur du salarié à un repos compensateur, dont l'absence au titre des années 2013 et 2014 justifie l'allocation de dommages-intérêts en fonction du nombre d'heures effectuées au-delà de ce dépassement et du taux horaire brut contractuel ; que le calcul précis effectué par M. Pierre Z à partir du dépassement d'un contingent de 130 heures, justifie l'allocation de la somme de 5 329,80 euros pour 2013 et de 7 788,77 euros pour 2014 ; qu'il sera accordé en sus les indemnités de congés payés y afférents qu'il sollicite ;

Sur la rémunération variable

Considérant que M. Pierre Z sollicite la condamnation de son adversaire à lui verser :

\* la somme de 14 536 euros de rappel de rémunération variable pour l'année 2013, soit la différence entre la prime maximale prévue de 20 600 euros et ce qu'il a perçu à ce titre c'est-à-dire la somme de 6 064 euros, ainsi que l'indemnité de congés payés y afférents de 606,40 euros ;

\* la somme de 6 166 euros de rappel de rémunération variable pour l'année 2014, soit la différence entre la prime maximale prévue de 20 600 euros et ce qu'il a perçu, soit la somme de 14 434 euros, ainsi que l'indemnité de congés payés y afférents de 1 443,40 euros ;

Qu'il fait valoir qu'il a dépassé les objectifs, mais qu'il n'a pu percevoir le montant prévu en raison de l'application d'un coefficient de performance collectif nouveau en 2013 et 2014 ; qu'il récuse ce dernier, en ce qu'il n'a jamais été contractualisé, qu'il diminue significativement sa rémunération de 70 % et qu'il dépend de critères obscurs, non communiqués par la société et déterminés uniquement par elle ;

Considérant que la SARL Sopra Steria s'oppose à cette demande, en soutenant que le coefficient de performance de l'entreprise était indiqué dans la lettre d'objectif ; qu'elle objecte également que les primes payées pour une activité globale n'ouvrent pas droit à l'indemnité de congés payés ;

.....

Considérant que par avenant du 17 juillet 2012, il était stipulé qu'à compter du 1er mai 2012, la rémunération annuelle globale de M. Pierre Z à objectifs atteints était portée à 93 596 euros brut, se décomposant en un salaire mensuel brut de 6 083 euros et une prime sur objectifs de 20 600 euros brut, dont le paiement est effectué au cours du premier trimestre de l'exercice suivant l'année concernée, en fonction des objectifs fixés annuellement au début de celle-ci par la hiérarchie ;

Considérant qu'ainsi, par lettre du 10 juin 2013, la lettre d'objectifs fixait ceux-ci pour l'année considérée en précisant que le coefficient de performance de l'entreprise, à savoir "contribution France réalisée/contribution France budgétée", devait s'appliquer à la prime sur objectifs selon la formule suivante :

PO en paiement = PO calculée selon la réalisation x coefficient de performance ;

Considérant qu'il résulte de ces documents contractuels que les objectifs pouvaient être fixés unilatéralement par l'employeur pourvu qu'ils soient définis de manière raisonnable et réaliste ; que le coefficient de performance, loin de laisser le salaire variable dépendre des seuls objectifs fixés pour lui annuellement, vient introduire dans son calcul des éléments extérieurs au travail du salarié, à savoir la contribution France qui découle des résultats globaux de l'entreprise ; qu'ainsi, la société fait peser sur le salarié les risques de l'entreprise ; qu'il s'en déduit que la prime variable du contrat est irrégulière et qu'il doit être alloué à l'intéressé les sommes qu'il revendique, dès lors qu'il est constant que le salarié a atteint ses objectifs ;

Considérant que reprenant le calcul précis et non contesté de M. Pierre Z, la cour condamne la SARL Sopra Steria à payer à M. Pierre Z la somme de 1 4536 euros de prime variable pour l'année 2013 et celle de 6 466 euros pour l'année 2014 ;

Considérant que ces primes ayant vocation à rémunérer le travail fourni par le salarié en fonction des résultats obtenus, elles ouvrent droit à congés payés, soit une indemnité de 1 453,60 euros pour l'année 2013 et une indemnité de 646,60 euros pour l'année 2014 ;

Sur la demande de dommages-intérêts pour manquement à l'obligation de sécurité de résultat

Considérant que la demande en paiement de la somme de 2 070 euros sollicitée au titre du manquement à l'obligation de sécurité découlant du défaut de satisfaction de la demande de M. Pierre Z d'obtenir une adresse de la médecine du travail sollicitée par lettre du 24 avril 2015 au cours de son arrêt maladie et du défaut de visite de reprise sera rejetée, dès lors que le salarié n'explique pas en quoi l'absence de connaissance de l'adresse de la médecine du travail pendant son congé maladie lui a causé préjudice et qu'il a pris acte de la rupture par lettre du 1er juin 2015 avant même la fin du délai de huit jours laissé à l'employeur par l'article R.4624-23 pour soumettre le salarié à une visite de reprise, de retour de son arrêt maladie qui remontait au 24 mai 2015 ;

Sur la prise d'acte de rupture

Considérant que M. Pierre Z demande que la prise d'acte de la rupture produise les effets d'un licenciement sans cause réelle et sérieuse, en arguant de différents manquements de l'employeur, à savoir la modification unilatérale de ses fonctions par sa nouvelle hiérarchie issue de la fusion entre les sociétés Sopra et Steria, l'absence de définition de ses objectifs destinés à déterminer sa rémunération variable et la méconnaissance de son obligation de sécurité ; qu'il convient d'examiner successivement chacun de ces griefs ;

Considérant qu'en cas de prise d'acte de la rupture du contrat de travail par le salarié, cette rupture produit, soit les effets d'un licenciement sans cause réelle et sérieuse, si les faits invoqués la justifiaient, soit, dans le cas contraire, d'une démission ;

Qu'il appartient au salarié d'établir les faits qu'il allègue à l'encontre de l'employeur ;

Qu'il résulte de la combinaison des articles L.1231-1, L.1237-2 et L.1235-1 du code du travail que la prise d'acte permet au salarié de rompre le contrat de travail en cas de manquement suffisamment grave de l'employeur qui empêche la poursuite du contrat de travail ;

.....

Considérant qu'il est en premier lieu reproché par le salarié à l'employeur d'avoir réduit ses responsabilités à compter de la fusion entre les sociétés Sopra et Steria qui a pris effet le 1er janvier 2015 ; qu'en effet selon lui, alors qu'il avait une activité transversale au sein de la société Steria, recoupant tous les secteurs du marché comme chargé de l'offre CCM, avec la responsabilité de contrats importants, il s'est trouvé cantonné au marché "Energy Utilities" après la fusion et la réunion du CCM de Steria et du service équivalent de Sopra appelé "excellence client" ; il n'avait plus qu'une activité de conseil et qu'il perdait son rôle d'encadrement ; qu'il a cessé d'être convié aux réunions hebdomadaires organisées par la hiérarchie en février 2015 ;

Considérant que l'employeur nie que le salarié ait jamais eu contractuellement des responsabilités de "management" et soutient qu'il a toujours été limité à des projets simples et de faible envergure, qu'il n'a fait l'objet que d'un changement de ses conditions de travail après la fusion en raison de la réorganisation imposée par ces circonstances ; qu'en tout état de cause, la société estime qu'il a attendu juin pour une prise d'acte au titre de faits trop anciens comme remontant à la fusion des deux sociétés du 1er janvier 2015 ;

.....

Considérant que M. Pierre Z était classé cadre, position 3.2, ce qui d'après la convention collective signifie qu'il avait des compétences techniques sans responsabilité de management ; que les documents d'ordre administratif produits ne permettent pas de démontrer qu'il était effectivement chargé de l'encadrement de 32 personnes en 2013 comme il le prétend ; que la fusion de deux sociétés impliquait le passage à une échelle d'organisation bien supérieure avec redistribution des responsabilités ; que le domaine de compétence du salarié cantonné après la fusion à l'énergie, l'amenait nécessairement à s'occuper de gros marchés tels que ceux concernant EDF, dont il n'est pas établi qu'ils aient une ampleur moindre que ceux de la ville de Vincennes ou des "3 suisses international" dont il était chargé avant la fusion ; que le nouveau fonctionnement de l'entreprise a amené le supérieur du salarié, M. ... à demander par courriel du 25 février 2015 à quatre personnes dont M. Pierre Z de ne plus aller aux réunions pour respecter des contraintes de disponibilités et de logistique ; que cette mesure collective ne peut s'analyser, au vu des éléments dont dispose la cour, comme une mise à l'écart de l'intéressé ; que plus généralement, la cour ne dispose pas de suffisamment d'informations sur ses fonctions antérieures, son prétendu rôle d'encadrement, ses soi-disant projets de grande ampleur, pour pouvoir en conclure que ses nouvelles attributions à partir de 2015 manifestaient une réduction de ses responsabilités et une modification de son contrat de travail ; que la fusion justifiait en revanche un changement des conditions de travail, qui ne saurait s'analyser comme un manquement de l'employeur ;

.....

Considérant qu'en second lieu, M. Pierre Z invoque l'absence de fixation par la SARL Sopra Steria de ses objectifs en 2015 ; que la SARL Sopra Steria estime cet argument inopérant, dès lors que le salarié ne s'est pas plaint auparavant de la fixation de ses objectifs en 2013, le 10 juin seulement, et en ce qui concerne 2014, le 12 mai seulement ;

Considérant qu'en effet, M. Pierre Z a pris acte de la rupture par lettre du 3 juin 2015, soit à une période de l'année qui est celle où, les années précédentes, il allait ou venait de recevoir la lettre de fixation de ses objectifs ; que dans ces conditions, il ne saurait considérer que ce manquement empêchait la poursuite de son contrat de travail ;

.....

Considérant qu'en troisième lieu, M. Pierre Z allègue à l'appui de sa demande de requalification de la prise d'acte de rupture, un manquement de la SARL Sopra Steria à son obligation de sécurité, en ce que d'une part, malgré ses alertes sur son état de santé, aucune mesure n'a été prise pour permettre au salarié d'avoir un suivi par la médecine du travail et d'autre part, aucune visite de reprise n'a été organisée à la suite de son arrêt de travail du mois d'avril 2015 ;

Considérant que l'employeur répond qu'il ne disposait plus de service de santé au travail au moment où M. Pierre Z a manifesté ses soucis de santé et qu'il n'a pas eu le temps de soumettre l'intéressé à une visite médicale de reprise, puisque celui-ci a pris acte de la rupture avant la fin du délai de huit jours ouvert pour l'organisation d'une telle visite ;

.....

Considérant que des arrêts de travail établissent que M. Pierre Z était malade du 14 avril 2015 au 7 juin 2015 ; que toutefois, la SARL Sopra Steria date sa reprise du 24 mai 2015 ;

Considérant que la seule trace d'une sensibilisation de l'employeur par le salarié sur son état de santé, réside dans le courrier du 24 avril 2015, par lequel il demandait la communication par son employeur des coordonnées du médecin du travail ; que par réponse du 15 mai, soit avant même la fin de l'arrêt maladie, la SARL Sopra Steria lui a indiqué qu'il était temporairement impossible de satisfaire à sa demande en raison de la démission du précédent médecin du travail le 31 décembre 2014 ; que cela est confirmé par une décision du médecin du travail du 24 avril 2015 donnant autorisation à l'employeur d'adhérer à un nouveau service de santé au travail, à la suite de la défection du précédent service ; qu'une telle impossibilité de satisfaire la demande du salarié, alors qu'il était en congés maladie, ne peut être qualifiée de faute suffisamment grave de l'employeur pour empêcher la poursuite du contrat de travail ;

Considérant qu'il ne peut être reproché utilement à l'employeur de n'avoir pas organisé de visite de reprise à la fin de son arrêt maladie, soit le 24 mai 2015, dès lors que, ainsi qu'il l'a été expliqué, il a pris acte de la rupture dès le 1er juin suivant, soit le jour de l'expiration du délai de huit jours à compter de la reprise fixée par l'article R.4624-3 du code du travail pour cet examen médical ; qu'il n'a pu subir aucun préjudice de ce fait ;

Considérant que la prise d'acte de rupture à été qualifié à juste titre par les premiers juges de démission ;

Sur les conséquences financières

Considérant qu'eu égard à la qualification de démission retenue, M. Pierre Z sera débouté de ses demandes en paiement d'indemnité de licenciement, d'indemnité de préavis, d'indemnité de congés payés y afférents et de dommages-intérêts pour licenciement sans cause réelle et sérieuse ; que le salarié sera condamné en réparation de sa non exécution du préavis à la suite de prise d'acte valant démission, à verser à l'employeur la somme de 18 249 euros correspondant au salaire qu'il aurait perçu s'il l'avait exécuté ;

Sur les intérêts

Considérant que les sommes allouées à titre de salaire porteront intérêts au taux légal à compter de la convocation de l'employeur devant le bureau de conciliation du conseil des prud'hommes, soit du 25 juin 2015 ; que ces intérêts porteront eux mêmes intérêts lorsqu'ils seront échus pour une année entière ;

Sur les frais irrépétibles et les dépens

Considérant que la SARL Sopra Steria qui succombe sera condamnée aux dépens ; qu'il est équitable au regard de l'article 700 du code de procédure civile de condamner l'employeur à verser au salarié la somme de 500 euros au titre des frais irrépétibles de première instance et le même montant au titre des frais irrépétibles d'appel ; que la société sera pour les mêmes motifs déboutée de ses prétentions de ces chefs ;

PAR CES MOTIFS,

La Cour, statuant publiquement, contradictoirement et en dernier ressort :

CONFIRME le jugement déféré sur les demandes de M. Pierre Z en paiement de l'indemnité de licenciement, de l'indemnité de préavis, de l'indemnité de congés payés y afférents, de dommages-intérêts pour manquement l'obligation de sécurité et sur la demande la SARL Sopra Steria en paiement d'une indemnité au titre de l'article 700 du code de procédure civile ;

INFIRME pour le surplus ;

CONDAMNE la SARL Sopra Steria à payer à M. Pierre Z les sommes suivantes

- \* 14 536 euros brut, de rappel de rémunération variable au titre de 2013 ;
- \* 1 453,60 euros brut d'indemnité de congés payés y afférents ;
- \* 6 166 euros brut de rappel de rémunération variable au titre de l'année 2014 ;
- \* 616 euros brut d'indemnité de congés payés y afférents ;
- \* 5 417 euros brut de rappel de salaire pour heures supplémentaires au titre l'année 2012 ;
- \* 541,70 euros brut d'indemnité de congés payés y afférents ;
- \* 15 647 euros brut de rappel d'heures supplémentaires au titre de l'année 2013 ;
- \* 1 564,70 euros brut d'indemnité de congés payés y afférents ;
- \* 5 329,80 euros brut de rappel de salaire pour privation du droit au repos compensateur en 2013 ;
- \* 19 038 euros brut de rappel de salaire pour heures supplémentaires au titre de l'année 2014 ;
- \* 19 03,88 euros brut de rappel d'indemnité de congés payés y afférents ;

DIT que ces sommes porteront intérêts au taux légal à compter du 25 juin 2015 et que les intérêts produits pour une année entière seront capitalisés ;

CONDAMNE M. Pierre Z à payer à laSARL Sopra Steria la somme de 18 249 euros de dommages-intérêts au titre du préavis non effectué ;

CONDAMNE la SARL Sopra Steria à payer à M. Pierre Z la somme de 500 euros au titre des frais irrépétibles de première instance ;

Y ajoutant,

CONDAMNE la SARL Sopra Steria à payer à M. Pierre Z la somme de 500 euros au titre des frais irrépétibles d'appel ;

DÉBOUTE la SARL Sopra Steria de sa demande au titre des frais irrépétibles d'appel ; CONDAMNE laSARL Sopra Steria aux entiers dépens ;

Arrêt prononcé publiquement par mise 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, et signé par Monsieur Jean-François ... .., Président, et par Monsieur Nicolas ..., Greffier.

Le GREFFIER, Le PRÉSIDENT,



CA Versailles, 06-09-2018, n° 16/05327, Confirmation partielle

PDF généré le 25 octobre 2019.

COUR D'APPEL

DE

VERSAILLES

Code nac : 80A

6e chambre

ARRÊT N° 00459

CONTRADICTOIRE

DU 06 SEPTEMBRE 2018

N° RG 16/05327 N° Portalis DBV3-V-B7A-RDXO

AFFAIRE :

Abdelaziz ...

C/

SA SOPRA STERIA GROUP

Décision déferée à la cour : Jugement rendu le 10 Octobre 2016 par le Conseil de Prud'hommes -  
Formation paritaire de VERSAILLES

N° Section : Encadrement

N° RG F14/01251 Copies exécutoires et certifiées conformes délivrées le 07 Septembre 2018 à :

- Me Julie ...- LEVY

- Me Laure ...

RÉPUBLIQUE FRANÇAISE AU NOM DU PEUPLE FRANÇAIS

LE SIX SEPTEMBRE DEUX MILLE DIX HUIT,

La cour d'appel de Versailles, a rendu l'arrêt suivant, fixé au 15 mai 2018,  
puis prorogé au 26 juillet 2018 et au 06 septembre 2018, les parties en ayant été avisées, dans l'affaire entre

Monsieur Abdelaziz ...

né le ..... à OUJDA (MAROC)

de nationalité Française

ABLON SUR SEINE

Comparant en personne, assisté de Me Christine FRANCHI-TALMON, plaidant, avocate au barreau de PARIS ; et par Me Julie ...- LEVY,  
constituée, avocate au barreau de VERSAILLES, vestiaire 51

APPELANT

.....

La SA SOPRA STERIA GROUP

ANNECY LE VIEUX

Représentée par Me Hortense ... substituant Me Cécilia ARANDEL de la SCP FROMONT BRIENS, plaidant, avocate au barreau de LYON ; et par Me Laure ..., constituée, avocate au barreau de VERSAILLES, vestiaire 706

INTIMÉE

.....

Composition de la cour :

En application des dispositions de l'article 786 du code de procédure civile, l'affaire a été débattue à l'audience publique du 02 Février 2018 les avocats des parties ne s'y étant pas opposés, devant Monsieur Jean-François DE CHANVILLE, Président chargé du rapport.

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

Monsieur Jean-François DE CHANVILLE, Président,

Madame Sylvie BORREL, Conseiller,

Monsieur Patrice DUSAUSOY, Conseiller,

Greffier, lors des débats Monsieur Nicolas CAMBOLAS,

FAITS, PROCÉDURE ET PRÉTENTIONS DES PARTIES

La société Sopra Steria Group est spécialisée dans les prestations de services informatiques et employait plus de 6 000 salariés en 2015, appliquant la convention collective dite Syntec.

Par contrat à durée indéterminée du 11 septembre 2012, M. ... a été embauché en qualité d'ingénieur principal.

Dans la cadre de ses fonctions, M. ... avait la responsabilité, au sein de la ligne de service ERP, du pilotage du "Skill Center" applicable au domaine décisionnel et du "Big Data". Il contribuait au développement du domaine "Business Intelligence" et notamment au développement commercial et au recrutement des 60 collaborateurs du service.

Le contrat de travail de M. ... contenait une clause de non-concurrence, de secret professionnel et de loyauté.

M. ... était en arrêt maladie à compter du 6 juin 2014 pour syndrome dépressif réactionnel.

Le CHSCT a lancé une procédure d'alerte le 26 juin 2014 pour risque grave et imminent concernant les ingénieurs sous convention de forfait.

Le 3 juillet 2014, M. ... a fait part de son souhait d'obtenir une rupture conventionnelle.

La société Datavalue Consulting a été enregistrée le 03 septembre 2014 au greffe du tribunal de commerce de Créteil.

Par courrier en date du 9 octobre 2014, M. ... a été convoqué à un entretien préalable. Celui ci s'est tenu le 20 octobre 2014.

Par courrier en date du 23 octobre 2014, la société a notifié à M. ... son licenciement pour faute grave du fait de la création d'une société concurrente ainsi qu'un manquement à son obligation de loyauté.

La lettre de licenciement était rédigée dans les termes suivants :

\* Nous faisons suite à l'entretien préalable qui s'est déroulé le 20 octobre 2014 en application des articles L1232-2 et L1332-2 du code du travail au cours duquel vous vous êtes fait assister par Monsieur Joseph ..., délégué du personnel, et vous notifions par la présente la rupture de votre contrat de travail.

Le motif de votre licenciement pour faute grave est l'exécution déloyale de votre contrat de travail.

A titre liminaire, nous vous rappelons que vous avez été embauché le 11 septembre 2012 et occupez actuellement l'emploi de consultant senior manager sous la qualification d'ingénieur principal 3.1 - coefficient 170 de la convention collective nationale Syntec.

Au sein de la ligne de service ERP, vous avez la responsabilité du pilotage du Skill Center Intelligence dédié aux activités du domaine décisionnel et Big .

Vous contribuez à ce titre, directement au développement des activités liées au domaine Business intelligence et Big (recrutement, développement du portefeuille client, suivi et gestion de carrière des 60 collaborateurs du service).

Il s'avère qu'en date du 3 septembre 2014 le Greffe du Tribunal de Commerce de Créteil a enregistré le dépôt N°12752 rédigé le 07 août 2014 relatif à création de la société " Data Value Consulting", société par actions simplifiée au capital de 723 000 euros dont vous êtes actionnaire majoritaire, à hauteur de 24 %. Cette société a pour objet " le conseil en management, organisation et informatique " et " l'étude, conception, développement, réalisation et distribution de tout système informatique et de tout équipement de toute nature Services Informatiques ... " et dont le siège social se situe CHENILLE-LA-RUE.

Nous vous rappelons que le contrat de travail que vous avez signé le 7 septembre 2012 prévoit une clause intitulée " loyauté et secret professionnel " qui stipule très clairement que vous vous " engagez personnellement à ne pas faire acte de concurrence déloyale ou de dénigrement de quelque façon et à quel titre que ce soit vis-à-vis du groupe Steria ".

Ces obligations de loyauté [...] devront être respectées durant toute la durée du contrat et après sa cessation.

En participant, sans en informer l'entreprise, à la création de cette société, dont les activités sont par nature directement concurrentes aux nôtres, vous faites acte de concurrence déloyale et contrevenez ainsi au respect de vos obligations contractuelles.

Lors de l'entretien préalable, vous nous avez indiqué avoir accepté de prendre des parts dans une société de conseil en tant qu'" investisseur " et que vous n'aviez pas la nécessité de nous en informer puisqu'il s'agit d'un " investissement personnel financier au titre de simple actionnaire, que vous n'êtes pas salarié de cette entreprise et que vous n'y exercez aucune activité ".

De notre point de vue, d'une part, vous ne pouvez pas comparer l'achat d'actions sur le marché boursier, vous octroyant le titre de simple actionnaire et la détention majoritaire de 24% du capital d'une SAS, vous octroyant le titre d'"associé-fondateur ", dont les statuts interdisent l'ouverture à l'épargne publique.

D'autre part, vous ne pouvez ignorer que votre acte allait permettre la création d'une entreprise dont les activités sont directement concurrentes à notre société et plus spécifiquement à votre entité de rattachement. Nous estimons que vos intérêts économiques au sein de " Data Value Consulting " ne sont pas compatibles avec l'exercice de vos fonctions actuelles et que l'absence d'information préalable vers votre employeur de votre contribution financière à la création d'une entreprise concurrente caractérise un manque évident de loyauté dans l'exercice de votre contrat de travail.

Ainsi vos explications recueillies lors de l'entretien préalable ne nous ont pas permis de modifier notre appréciation des faits dont il vous est fait grief.

Compte tenu de la gravité des faits qui vous sont reprochés, votre maintien dans l'entreprise s'avère impossible. Votre licenciement pour faute grave prend donc effet immédiatement, sans préavis, et vous cesserez définitivement de faire partie de nos effectifs à compter de la date de première présentation de cette lettre à votre domicile. "

M. ... a saisi le conseil de prud'hommes de Versailles le 3 décembre 2014 afin de demander la requalification de son licenciement en licenciement sans cause réelle et sérieuse, ainsi que de voir reconnaître l'existence d'un harcèlement moral à son encontre.

Il demandait la condamnation de la société Sopra Steria à lui payer les sommes suivantes

- 4 298 euros de rappel de salaire sur mise à pied,
- 429 euros de congés payés afférents,
- 25 002 euros d'indemnité compensatrice de préavis,
- 2 500,02 euros de congés payés afférents,
- 5 556 euros d'indemnité de licenciement,
- 100 008 euros de dommages et intérêts pour licenciement sans cause réelle et sérieuse,
- 35 000 euros de dommages et intérêts pour harcèlement moral,
- 8 334 euros de dommages et intérêts pour remise tardive du solde de tout compte,
- 1 726 euros de rappel de congés payés,
- 2 980 euros de rappel de prime sur objectif pour l'année 2014, - 290 euros d'indemnité de congés payés afférents,
- 4 000 euros d'indemnités de cooptation,
- 400 euros de congés payés afférents,
- 111 988 euros au titre des heures supplémentaires,
- 11 198 euros de congés payés afférents,
- 5 000 euros au titre de l'article 700 du code de procédure civile, - avec intérêts au taux légal à compter de la saisine du conseil.

M. ... demandait également la condamnation de la société à lui remettre des bulletins de paie conformes à la décision sollicitée.

La société Sopra Steria s'est opposée à ces prétentions et a sollicité l'allocation de la somme de 1 500 euros en application de l'article 700 du code de procédure civile.

Le syndicat Avenir Sopra Steria s'est joint à l'action pour demander la condamnation de la société Sopra Steria Groupe à lui payer les sommes suivantes

- 5 000 euros à titre de dommages et intérêts au titre du préjudice subi, - 2 500 euros au titre de l'article 700 du code de procédure civile.

Par jugement du 10 octobre 2016, le conseil a requalifié le licenciement de M. ... en licenciement pour cause réelle et sérieuse et dit qu'il n'y a pas eu de harcèlement moral de la part de la société. Il a condamné en conséquence la société à lui payer les sommes suivantes

- 4 298 euros au titre de la mise à pied,

- 429,8 euros au titre des congés payés afférents,

- 25 002 euros au titre du préavis,

- 2 500,02 euros au titre des congés payés y afférents,

- 5 556 euros au titre de d'indemnité conventionnelle de licenciement,

- 708,4 euros à titre de rappel de congés payés,

- 480 euros à titre de complément de prime sur objectif,

- 48 euros de congés payés afférents,

- 1 500 euros au titre de l'article 700 du code de procédure civile.

Le conseil a également ordonné à la société de remettre à M. ... les bulletins de paie conformes.

M. ... a interjeté appel de ce jugement le 28 novembre 2016 contre la société Sopra Stéria.

Par écritures notifiées par l'appelant le 28 juin 2017 et par l'intimé le 11 août 2017, auxquelles la cour se réfère en application de l'article 455 du code de procédure civile, les parties ont conclu comme suit.

M. ... sollicite l'infirmité du jugement en ce qui concerne la requalification de la faute grave en faute simple, le harcèlement moral, le rappel de congés récupération, le paiement des quatre primes de cooptation, les heures supplémentaires. Il sollicite en revanche la confirmation du jugement en ce qui concerne l'indemnité compensatrice de préavis, le rappel de congés payés sur préavis, l'indemnité conventionnelle de licenciement et le rappel de congés payés

M. ... demande que la société soit condamnée à lui verser les sommes suivantes

- 100 008 euros de dommages et intérêts pour licenciement sans cause réelle et sérieuse,

- 35 000 euros de dommages et intérêts pour harcèlement moral,

- 1 017,20 euros de rappel de congés de récupération,

- 15 000 euros de rappel de prime,

- 5 480 euros de rappel de congés payés sur la prime,

- 548 euros d'indemnité de congés payés afférents,

- 4 000 euros au titre des quatre primes de cooptation et avec rappel de congés payés afférents,

- 135 649 euros à titre de rappel d'heures supplémentaires en conséquence de la nullité de la convention de forfait jour, ainsi que les congés payés y afférents,

- 5 000 euros au titre de l'article 700 du code de procédure civile.

M. ... demande également que la société soit condamnée à lui remettre des bulletins de salaire conformes.

La société Sopra Steria Groupe soutient l'infirmité du jugement en ce qui concerne la requalification de la faute grave en faute simple, les 708,40 euros de rappel de congés payés et le complément de prime sur objectif. Elle sollicite en revanche la confirmation du jugement pour le surplus. Elle

demande également que soit constaté que le licenciement était fondé sur une faute grave et que M. ... bénéficiait d'un forfait annuel en jours, à titre subsidiaire, de minorer le quantum de la demande de M. ... concernant les dommages et intérêts pour licenciement sans cause réelle et sérieuse à 6 mois de salaire, soit 43 304,04 suros, et en tout état de cause, elle sollicite la condamnation de M. ... à lui verser la somme de 1 500 suros au titre de l'article 700 du code de procédure civile.

#### MOTIFS DE LA DÉCISION

Considérant que, dès lors que M. Abdelaziz ... ne reprend pas sa demande de dommages-intérêts pour remise tardive des documents de fin de contrat en cause d'appel, le rejet de cette prétention en première instance sera confirmé ;

#### Sur le harcèlement moral

Considérant que la société Sopra Steria estime que M. ... n'établit pas les faits de harcèlement moral ; qu'il fait état d'une situation collective et non pas personnelle ; que s'il démontre qu'il a été en arrêt maladie pour syndrome dépressif réactionnel, il n'établit pas de lien de causalité avec ses conditions de travail ; que la société se prévaut des mesures prises par elle pour prévenir tout harcèlement moral ; qu'elle a organisé un visite médicale pour M. ... et l'ensemble des autres salariés concernés par un arrêt maladie ; qu'elle rappelle la possibilité pour tout salarié d'un suivi psychologique par un service de l'entreprise ; qu'une réunion extraordinaire s'est tenue entre la société et le CHSCT le 27 juin 2014 à la suite de la procédure d'alerte engagé par ce dernier ;

Considérant que les multiples courriels écrits entre novembre 2013 et juillet 2014 par M. Abdelaziz ..., lui-même, un plus ancien encore du 2 juillet 2013 transféré dès le 9 suivant à son avocat pour information, se plaignant de sa charge de travail, de l'ambiance de l'entreprise ou des brimades dont il ferait l'objet, sont inopérants ; qu'en effet, l'usage de messages électroniques pour se constituer des dossiers en vue d'une action éventuelle en justice, au moyen de la diffusion d'informations qui peuvent être douteuses ou partiales permet de se constituer des preuves à soi-même en vue d'une action en justice ; que l'absence de réponses systématiques ou suivies à de tels flots de correspondances n'est pas significatif ;

Que s'il ressort d'attestations de Mme Naura ... et de M. Sébastien ... que le salarié a fait l'objet d'une agression de la part de M. ... le 29 novembre 2013, ces témoignages ne sont pas probants ; qu'en effet qu'en effet ces écrits ne visent aucune circonstance qui permette de retenir la version selon laquelle M. ... en serait le responsable ; que le seul éclairage plus précis est donné par une déclaration sur "main courante" au commissariat établi par la supposée victime, elle-même, et donc non probante, par laquelle il déclarait que M. ... l'avait pointé du doigt en le menaçant et en lui disant de ne pas prendre certains dossiers ;

Que les deux attestations précitées affirment aussi que M. Abdelaziz ... a fait l'objet d'agressions verbales, insultes et brimades, sans expliquer en quoi et donc invérifiables ; que des courriels d'autres salariés font état d'une mauvaise ambiance dans l'entreprise et de plaintes d'autres que M. Abdelaziz ..., tandis que l'inspection du travail et la médecine du travail ont manifesté leur préoccupation sur la charge de travail et la souffrance au travail au sein de l'entreprise, sans viser de faits retenus à l'appui de la position personnelle de M. Abdelaziz ... ; qu'il ne peut en être tiré parti ;

Considérant qu'en revanche il est démontré que M. Abdelaziz ... a été en arrêt maladie du 4 juin 2014 au 6 juin 2014 et du 2 juin 2014 au 30 septembre 2014 pour syndrome anxio dépressif et qu'il a été suivi par un psychothérapeute à compter de 2014 ; que cette affection peut résulter du conflit l'opposant pour une cause ou une autre à son employeur, dont il ne peut être déduit l'existence nécessaire d'un harcèlement moral ;

Considérant que M. ... sera donc débouté de sa demande de dommages-intérêts en réparation du préjudice moral causé par le harcèlement revendiqué et non retenu par la cour ;

#### Sur les heures supplémentaires

Considérant que M. ... soutient que la convention de forfait jour est privée d'effet, dès lors que l'employeur n'a pas assuré un suivi et un décompte du temps de travail ; qu'il soutient avoir travaillé de nombreuses heures supplémentaires qui ne lui ont pas été rémunérées ; qu'il rappelle que la Cour de cassation a déclaré nulle la convention de forfait jours régie par la convention collective Syntec par arrêt du 24 avril 2013 ; qu'il soutient avoir travaillé plus de 70 heures par semaine, tous les samedis et dimanches, pendant les vacances et pendant ses arrêts maladie ; qu'il explique que ses supérieurs, qui le soumettaient à cette charge de travail, recevaient ses courriels en dehors des heures normales de travail avaient nécessairement donné un accord tacite ; qu'il sollicite la condamnation de la société Sopra Steria au paiement de la somme de 135 649 euros à titre de rappel d'heures supplémentaires effectuées entre le 10 septembre 2012 et juin 2014, outre 13 564,9 euros de congés payés y afférents, en décomposant ainsi la première de ces deux sommes sollicitées ainsi : 31 514 euros pour 2012, 74 235 euros pour 2013 et 29 900 euros pour 2014 ;

Considérant que la société objecte qu'un salarié au forfait ne peut prétendre au paiement d'heures supplémentaires et qu'en outre M. Abdelaziz ... ne justifie pas de l'existence des celles-ci, qui en tout état de cause, ne seraient pas dues car non demandées par l'employeur ;

Considérant que l'article 151 du Traité sur le fonctionnement de l'Union européenne se référant à la Charte sociale européenne et à la Charte communautaire des droits sociaux fondamentaux des travailleurs, l'article L.212-15-3 ancien du code du travail, dans sa rédaction applicable au litige, interprété à la lumière de l'article 17, paragraphes 1 et 4 de la Directive 1993-104 CE du Conseil du 23 novembre 1993, des articles 17, paragraphe 1, et 19 de la Directive 2003-88 CE du Parlement européen et du Conseil du 4 novembre 2003 et de l'article 31 de la Charte des droits fondamentaux de l'Union européenne ;

Considérant, d'abord, que le droit à la santé et au repos est au nombre des exigences constitutionnelles ;

Considérant, ensuite, qu'il résulte des articles susvisés des Directives de l'Union européenne que les États membres ne peuvent déroger aux dispositions relatives à la durée du temps de travail que dans le respect des principes généraux de la protection de la sécurité et de la santé du travailleur ;

Considérant, enfin, que toute convention de forfait en jours doit être prévue par un accord collectif dont les stipulations assurent la garantie du respect des durées maximales de travail ainsi que des repos journaliers et hebdomadaires ;

Considérant qu'aux termes du chapitre II de l'accord de branche du 1er avril 2014 modifiant l'article 4 relatif au forfait-jours de l'accord du 22 juin 1999 déclaré nul par la Cour de cassation notamment par arrêt du 24 avril 2013, la mise en place des mesures édictées par les articles 4.8.2 et 4.8.3 du code du travail, sont impératives tant pour les accords existants que pour ceux à venir et que les entreprises disposent d'un délai de 6 mois à compter de la publication au journal officiel de l'arrêt d'extension, soit du 4 juillet 2014, pour leur mise en place ;

Que s'agissant de la période antérieure qui concerne le présent litige, la convention collective fondant le forfait jour est nulle, car les dispositions de l'article 4 de l'accord du 22 juin 1999 relatif à la durée du travail, pris en application de la convention collective nationale des bureaux d'études techniques, des cabinets d'ingénieurs-conseils et des sociétés de conseil du 15 décembre 1987 ne sont de nature à garantir que l'amplitude et la charge de travail restent raisonnables et assurent une bonne répartition, dans le temps, du travail de l'intéressé, et, donc, à assurer la protection de la sécurité et de la santé du salarié ; qu'il n'est pas produit d'accord d'entreprise palliant ces insuffisances ; que par conséquent la convention de forfait jours ne peut lui être appliquée, de sorte qu'il est soumis au régime des heures supplémentaires ;

Considérant qu'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 effectuées, la preuve des horaires de travail effectués n'incombe spécialement à aucune des parties et si l'employeur doit être en mesure de fournir des éléments de nature à justifier les horaires effectivement réalisés par le salarié, il appartient cependant à ce dernier de fournir préalablement au juge des éléments de nature à étayer sa demande ;

Considérant que le salarié produit un tableau précisant le nombre d'heures de travail réalisées au cours de chaque semaine depuis son entrée dans la société en indiquant les tâches effectuées ;

Considérant que la société Sopra Steria oppose l'insuffisante précision du tableau fourni par le salarié, la confusion faite par M. Abdelaziz ... entre amplitude de travail et travail et le défaut de justification par courriel des heures prétendues ;

Considérant qu'au contraire la tableau établi par M. Abdelaziz ... présente un niveau de détail suffisant tant par la description des tâches effectuées, que par l'application semaine par semaine d'un nombre d'heures précis ; que rien ne permet de considérer que les horaires donnés intègrent les repas ;

Considérant que le travail effectué en semaine ne pouvait échapper à l'employeur, de sorte qu'une autorisation tacite de les effectuer était donnée ; qu'en revanche une telle conclusion ne peut être adoptée s'agissant des nombreuses heures que M. Abdelaziz ... soutient avoir effectué durant les week ends à domicile ; que l'importance des heures effectuées les samedi et dimanche ne pouvait échapper dans leur totalité à l'employeur qui ne s'y est pas opposé ; que cependant il ne peut être considéré qu'il a donné son accord pour leur intégralité ; qu'il suit de ces constatations que le nombre d'heures retenue doit être indemnisé par l'allocation d'un rappel de salaire de 70 000 euros outre 7 000 euros d'indemnité de congés payés y afférents ;

Considérant que ces sommes demandées pour la première fois à l'audience du conseil, porteront intérêts à compter de celle-ci, soit du 17 juin 2016 ;

Sur les quatre cooptations

Considérant que M. ... sollicite une prime de cooptation de quatre salariés à hauteur de 1 000 euros par candidat ainsi recruté soit 4 000 euros, en se fondant sur les règles internes à l'entreprise ;

Considérant que la société estime que cette prime ne lui était pas due, dès lors que celle-ci est exclue quand celui qui a présenté les candidats a participé au processus de recrutement ;

Considérant qu'il ressort de quatre fiches de cooptation, que MM. ... et ..... ont bien été présentés par M. Abdelaziz ... ; qu'il n'est pas démontré que M. Abdelaziz ... ait participé au processus de leur recrutement, ni que celui-ci ait pas perçu de prime pour les avoir présentés ; qu'il s'ensuit que la demande en paiement de la somme de 4 000 euros ainsi que celle de 400 euros au titre des congés payés y afférents, est fondée ;

Considérant que cette somme protera intérêts au taux légal à compter de la réception par l'employeur de sa convocation devant le bureau de conciliation, soit le 11 décembre 2014 ;

Sur le licenciement

Considérant qu'il résulte des articles L.1234-1 et L.1234-9 du code du travail que, lorsque le licenciement est motivé par une faute grave, le salarié n'a droit, ni à un préavis, ni à une indemnité de licenciement ;

Que la faute grave est celle qui résulte d'un fait ou d'un ensemble de faits imputables au salarié qui constituent une violation des obligations résultant du contrat de travail ou des relations travail d'une importance telle qu'elle rend impossible le maintien du salarié d'entreprise ;

Que l'employeur qui invoque la faute grave pour licencier doit en rapporter la preuve ;

Considérant que la société Sopra Steria reproche à M. Abdelaziz ... d'avoir fondé une société concurrente enregistrée le 3 septembre 2014, la société Data Value Consulting, en violation de l'obligation de loyauté et de non concurrence découlant de son contrat de travail ;

Que le salarié conteste cette qualité de concurrent notamment eu égard à la différence de taille des deux entités en cause, qu'il n'a été qu'un apporteur de fonds et qu'en tout état de cause, son adversaire connaissait l'existence de sa société, puisqu'il en a été le premier client et ce, avant le

licenciement ;

Considérant que la société Sopra Steria a pour objet le conseil, expertise, étude, enseignement, se rapportant à l'organisation des entreprises et au traitement de l'informatique, toutes réalisations, analyses et programmation sur ordinateur, exécutions de tous travaux à façon, la conception, la réalisation de tous systèmes s'appliquant à l'automatisme, la gestion, comprenant l'achat de composants, le matériel, le montage et les logiciels adaptés et notamment la fourniture de logiciels de cryptographie de deuxième catégorie ; que la société Data Value Consulting a pour objet le conseil en management, organisation informatique, étude, conception, développement, réalisation et distribution de tout système informatique ; qu'il s'ensuit que les deux sociétés sont susceptibles d'exercer des activités concurrentes ;

Considérant qu'il ne peut être tiré du marché passé entre les deux sociétés en septembre 2014, comme l'invoque M. Abdelaziz ..., une acceptation par l'employeur de la création par son salarié d'une entreprise concurrente, dès lors que les échanges de courriels versés au débats ne font pas apparaître M. Abdelaziz ... comme associé de la société Data Value Consulting et que la facture établie l'a été au nom d'une société de portage salarial, la société Consultime et que l'extrait Kbis de la société Data Value Consulting ne porte pas mention du salarié qui n'en était pas gérant ;

Considérant que le contrat de travail disposait que le salarié était tenu au plus strict secret professionnel concernant toutes les informations et données relatives au groupe Stéria et aux entreprises où il serait appelé à intervenir, qu'il s'engageait personnellement à ne pas faire acte de concurrence déloyale ou de dénigrement de quelque façon et à quelque titre que ce soit vis à vis du groupe Stéria ;

Considérant que l'intéressé était associé fondateur ayant apporté un capital de 29 520 euros pour un capital de 123 000 euros ; que l'activité de la société a commencé en août 2014 pendant le cours du contrat de travail litigieux ; que par conséquent il était susceptible d'avoir des intérêts concurrents comme associé important d'une société de taille réduite, où ses connaissances au sein de la société Sopra Steria pouvaient être utilisées contre l'employeur, soit dans le cadre d'une concurrence, soit par le débauchage qui s'est effectivement réalisée par la suite de salariés de la société Sopra Steria ; que M. Abdelaziz ... ne jouait au demeurant pas un rôle neutre, puisqu'un extrait du site internet de la société Data Value Consulting le fait figurer en tête, comme associé fondateur en vantant sa formation et sa riche expérience, notamment celle acquise au sein de la société Sopra Steria en qualité de dirigeant d'un skill center BI et Big Data chez un grand intégrateur ;

Considérant que l'intéressé allègue que des négociations pour une rupture conventionnelle étaient en cours avec la société Sopra Steria ; qu'il n'en demeure pas moins que la société Data Value Consulting a été immatriculée le 03 septembre 2014 avant qu'il ne quitte l'entreprise et qu'il lui appartenait alors de démissionner ou d'aviser son employeur, mais en aucun cas de conserver la possibilité de rester au sein de l'entreprise tout en procédant à un acte déloyal ; que son maintien dans l'entreprise était impossible, tant les risques d'actes de concurrence déloyale étaient importants et le risque de débauchage en particulier ; que par conséquent le licenciement pour faute grave était bien fondé ;

Considérant qu'il s'ensuit que M. Abdelaziz ... doit être débouté de ses demandes en paiement de rappel de salaire au titre de la mise à pied, d'indemnité de congés payés y afférents, de dommages-intérêts pour licenciement sans cause réelle et sérieuse, d'indemnité de préavis, d'indemnité de congés payés y afférents, d'indemnité conventionnelle de licenciement ; Sur les congés payés et les congés de récupération

Considérant que le salarié estime qu'au 31 mai 2014 il lui restait dû des salaires au titre de 2 jours de RTT, 2,5 jours de congés payés et 0,5 jours de congés de récupération soit la somme de 1 017,20 euros, au titre de sa période d'arrêt maladie et de mise à pied conservatoire dont la première est imputable au harcèlement moral de l'employeur et la seconde est infondée ;

Considérant que la société Sopra Steria objecte qu'elle a retenu à juste titre les rémunérations ainsi réclamées, puisque l'intéressé n'avait droit à aucun maintien de salaire pendant son arrêt maladie écoulé du 3 juin 2014 au 30 septembre 2014, et notamment du 28 août au 30 septembre 2014, que la période de mise à pied conservatoire écoulée du 10 octobre 2014 au 29 octobre 2014 n'ouvrait pas droit à RTT et qu'enfin le congés de récupération ;

Considérant que les arrêts de travail pour maladie ne sont pas des périodes de travail effectif au sens des articles L.3141-3 et L.3141-5 du code du travail ; qu'ils n'entrent pas dans la période de référence pour la détermination des droits à congés payés ;

Considérant que le salarié était en arrêt maladie du 6 juin au 1er octobre 2014 et qu'il ne disposait pas du maintien de salaire ; qu'il ne peut être argué du harcèlement moral qui n'a pas été retenu par la cour ;

Que sur la période du 10 au 29 octobre 2014 le salarié était mis à pied à titre conservatoire ; que celle-ci étant fondée ; qu'au cours de cette période les congés payés et les jours de RTT n'étaient pas dus ;

Qu'en conséquence le salarié sera débouté de sa demande ; Sur le rappel de primes sur objectifs de 2014

Considérant que M. ... sollicite le paiement de la somme de 5 480 euros au titre de la prime de l'année 2014, soit la différence entre la prime due selon lui de 15 000 euros et la somme de 9 520 euros perçue ; qu'il allègue que la totalité de la prime lui est due, sans tenir compte des résultats atteints compte tenu de la notification tardive des objectifs pour l'année 2014 ;

Considérant que la prime sur objectifs est versée au salarié au prorata de sa présence dans la société, sous réserve de l'accomplissement des objectifs fixés ; que cette règle est expressément reprise dans le guide des conditions générales relatif à la prime d'objectifs produite par l'employeur ; qu'il apparaît que le salarié n'a pas rempli l'ensemble des objectifs fixés pour l'année 2014 et a donc perçu la somme de 9 964 euros ;

Considérant que les objectifs à atteindre doivent être donnés aux salariés avant le 19 février de l'année en cours ; que le salarié produit une directive de la société faisant état de cette règle ; qu'en réalité le salarié a reçu ses objectifs pour l'année 2014 le 12 mai de l'année concernée ;

Considérant que les objectifs ont été communiqués tardivement ; que le salarié doit être en mesure de connaître ses objectifs qui lui incombent à l'avance ; que dans ces conditions le salarié est en droit de bénéficier de l'intégralité de la prime sur objectifs ;

Que toutefois, le licenciement a été notifié par lettre du 23 octobre 2014, alors qu'aucun préavis n'avait lieu d'être exécuté compte tenu de la faute grave ; qu'il s'ensuit que l'intéressé avait droit au titre de l'année 2014 à la somme de  $(15000 / 365) \times 298 = 12\,246$  euros ; qu'en égard au montant de 9 520 euros versés, il reste dû par la société la somme de 2 726 euros outre l'indemnité de congés payés y afférents de 272.60 euros ;

Considérant que ces sommes porteront intérêts au taux légal à compter de la convocation de l'employeur devant le bureau de conciliation, soit du 11 décembre 2014 ;

Sur la remise des documents de fin de contrat

Considérant qu'il convient d'ordonner la délivrance d'un bulletin de paie conforme au présent arrêt ; qu'il y sera fait droit dans les conditions fixées au dispositif ;

Sur l'application de l'article 700 du code de procédure civile et les dépens

Considérant qu'il apparaît équitable au regard de l'article 700 du code de procédure civile de débouter les parties de leurs demandes au titre des frais irrépétibles de première instance et d'appel et de laisser à chaque partie la charge de ses propres dépens ;

PAR CES MOTIFS,

La Cour, statuant publiquement, par arrêt mise à disposition au greffe, contradictoirement et en dernier ressort ;

CONFIRME le jugement déféré uniquement sur les demandes de M. Abdelaziz ... en paiement de dommages-intérêts pour licenciement sans cause réelle et sérieuse, pour harcèlement moral et pour remise tardive du solde de tout compte erroné, ainsi que sur la demande de la société Sopra Steria en paiement d'une indemnité au titre de l'article 700 du code de procédure civile ;

INFIRME le jugement pour le surplus ;

CONDAMNE la société Sopra Steria à payer à M. Abdelaziz ... les sommes suivantes

- 2 726 euros de rappel de prime sur objectif ;
- 272,60 euros d'indemnité de congés payés y afférents ;
- ces deux dernières sommes avec intérêts au taux légal à compter du 11 décembre 2014 ;
- 4 000 euros de prime de cooptation ;
- 400 euros d'indemnité de congés payés y afférents ;
- ces deux dernières sommes avec intérêts au taux légal à compter du 11 décembre 2014 ;
- 70 000 euros de rappel de salaire pour heures supplémentaires ;
- 7 000 euros d'indemnité de congés payés y afférents ;
- ces deux dernières sommes avec intérêts au taux légal à compter du 17 juin 2016 ;

DÉBOUTE M. Abdelaziz ... de ses demandes de rappel de salaire pour mise à pied, d'indemnité de congés payés y afférents, d'indemnité de préavis, d'indemnité de licenciement, d'indemnité de congés payés y afférents, de rappel de congés payés, de congés de récupération et de RTT ;

ORDONNE la délivrance d'un bulletin de paie conforme au présent arrêt dans le mois de sa notification ;

LAISSE à chaque partie la charge de ses propres dépens.

Arrêt prononcé publiquement par mise à disposition de l'arrêt 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, et signé par Monsieur Jean-François ... .., Président, et par Monsieur Nicolas ... .., Greffier, auquel la minute de la décision a été remise par le magistrat signataire.

Le GREFFIER, Le PRÉSIDENT,



CA Versailles, 04-10-2017, n° 15/04569, Infirimation partielle

PDF généré le 25 octobre 2019.

COUR D'APPEL

DE

VERSAILLES Code nac : 80A 15e chambre

ARRÊT N°

contradictoire

DU 04 OCTOBRE 2017

R.G. N° 15/04569

AFFAIRE :

David Z Z

C/

SA SOPRA STERIA GROUP

Décision déferée à la cour : Jugement rendu(e) le 01 Septembre 2015 par le Conseil de Prud'hommes -

Formation paritaire de NANTERRE

N° RG 12/02754

Copies exécutoires délivrées à :

la SCP SAINT SERNIN

Me Jérôme ...

Copies certifiées conformes délivrées à :

David Z Z

SA SOPRA STERIA GROUP

le :

RÉPUBLIQUE FRANÇAISE

AU NOM DU PEUPLE FRANÇAIS

LE QUATRE OCTOBRE DEUX MILLE DIX SEPT,

La cour d'appel de VERSAILLES, a rendu l'arrêt suivant dans l'affaire entre

Monsieur David Z Z

ST FARGEAU PONTHIERRY

comparant en personne, assisté de Me Françoise DE SAINT SERNIN de la SCP SAINT SERNIN, avocat au barreau de PARIS, vestiaire P0525 substituée par Me Julia FABIANI de la SCP SAINT SERNIN, avocat au barreau de PARIS, vestiaire P0525

APPELANT

.....

SA SOPRA STERIA GROUP

ANNECY-LE-VIEUX

représentée par Me Jérôme POUGET, avocat au barreau de PARIS, vestiaire C1366 substitué par Me Mikaël REGIS de la SCP QUENTIER-POUGET, avocat au barreau de PARIS, vestiaire P0381

INTIMÉE

.....

Composition de la cour :

En application des dispositions de l'article 945-1 du code de procédure civile, l'affaire a été débattue le 30 Mai 2017, en audience publique, les parties ne s'y étant pas opposées, devant Madame Bérénice HUMBOURG, Conseiller chargé(e) d'instruire l'affaire.

Ce magistrat a rendu compte des plaidoiries dans le délibéré de la cour, composé(e) de :

Madame Bérénice HUMBOURG, Conseiller, faisant fonction de président

Madame Marie-Christine HERVIER, Conseiller,

Madame Carine TASMADJIAN, Conseiller,

Greffier, lors des débats Madame Brigitte BEUREL,

La société SOPRA GROUP appartient au groupe éponyme, lequel est spécialisé dans le conseil, les services technologiques et l'édition de logiciels. Le Groupe SOPRA emploie près de 15.000 salariés.

Par contrat de travail à durée indéterminée en date du 22 juin 2007 à effet au 2 juillet 2007, monsieur Z Z a été engagé par la société SOPRA GROUP en qualité de directeur, affecté à la direction Services Financiers et à la Division Consulting, classification I3.3, coefficient 270 de la convention collective des Bureaux d'études Techniques, des Cabinets d'Ingénieurs Conseils et des sociétés de Conseils, dite SYNTEC.

Sa rémunération était composée d'un salaire mensuel de 10.770,00 euros s'inscrivant dans le cadre d'un forfait annuel jours et d'une part variable calculée selon un système défini pour chaque année calendaire par la direction générale de la société.

A compter du 1er février 2008, monsieur Z Z a été muté au sein de la société ORGA CONSULTANTS filiale de SOPRA GROUP par contrat de travail en date du 22 janvier 2008 en qualité de directeur associé, classification 3.3 coefficient 270. Son salaire fixe annuel brut a été augmenté et les modalités de fixation et d'attribution de la part variable sont restées inchangées.

Par courrier en date du 27 janvier 2011, monsieur Z Z était informé de sa nouvelle affectation à compter du 1er février 2011 au sein de la société SOPRA GROUP. En dernier lieu, il exerçait les fonctions de 'Partner' avec la classification de Directeur Hors Grille (DHG), pour un salaire mensuel moyen de 14.988,50 euros.

Le 20 septembre 2012, la direction de SOPRA GROUP (aujourd'hui dénommée SOPRASTERIA GROUP) notifiait à monsieur Z Z un avertissement, que ce dernier contestait le 3 octobre suivant.

Le 12 octobre 2012, monsieur Z Z saisissait le conseil de prud'hommes de Nanterre aux fins de voir reconnaître une situation de harcèlement moral.

Le 17 octobre 2012, la direction de SOPRA GROUP convoquait monsieur Z Z à un entretien préalable fixé au 24 octobre 2012.

Par lettre recommandée en date du 30 octobre 2012, la société SOPRA GROUP notifiait à monsieur Z Z son licenciement pour déni de responsabilité. Il était dispensé d'exécuter son préavis de trois mois à compter du 12 novembre 2012.

Devant le conseil de prud'hommes, monsieur Z Z contestait également son licenciement. Par jugement rendu le 1er septembre 2015, le conseil de prud'hommes de Nanterre a :

-rejeté la demande de nullité du licenciement et les demandes de réintégration et de rappel de salaires,

-fixé la rémunération mensuelle brute de monsieur Z Z à 14.988,54 euros,

-condamné la société SOPRA GROUP à verser à monsieur Z Z les sommes suivantes :  
120.000,00 euros à titre de dommages et intérêts pour licenciement sans cause réelle et sérieuse,

1.000,00 euros au titre de l'article 700 du code de procédure civile,

-débouté monsieur Z Z du surplus de ses demandes,

-condamné la société SOPRA GROUP à rembourser à Pôle Emploi le montant des indemnités chômage versées dans la limite de 6 mois.

Monsieur Z Z a interjeté appel de la décision et demande à la Cour :

-d'infirmar le jugement, sauf en ce qu'il a dit que le licenciement était dépourvu de cause réelle et sérieuse,

A titre principal :

-de juger nul le licenciement,

-de prononcer sa réintégration,

-de condamner la société SOPRA GROUP à lui verser la somme de 779.404 euros au titre des salaires depuis la fin du préavis le 31 janvier 2013 jusqu'au 30 mai 2017 et 77.940 euros de congés payés afférents,

A titre subsidiaire,

-de dire le licenciement sans cause réelle et sérieuse,

-de condamner la société à lui verser la somme de 179.862,54 euros à titre de dommages et intérêts en réparation du préjudice résultant de l'absence de cause réelle et sérieuse de son licenciement,

En tout état de cause,

-de fixer la rémunération mensuelle brute à 14.988,545 euros.

-de condamner la société SOPRA GROUP à lui payer :

89.931,27 euros à titre de dommages-intérêts en réparation du préjudice distinct dû au harcèlement moral,

15.000 euros au titre de la rémunération variable 2012,

79.128,04 euros de rappel de salaires pour heures supplémentaires au titre de l'année 2009 (du 1er mai au 31 décembre) et 7.912,8 euros de congés payés afférents,

85.505,56 euros de rappel de salaires pour heures supplémentaires au titre de l'année 2010 et 8.550,55 euros de congés payés afférents,

113.907,68 euros de rappel de salaires pour heures supplémentaires au titre de l'année 2011 et 11.390,76 euros de congés payés afférents,

64.698,71 euros à titre de rappel de salaires pour heures supplémentaires au titre de l'année 2012

et 6.469,87 euros de congés payés afférents,

89.931,27 euros à titre d'indemnité forfaitaire pour travail dissimulé,

avec intérêts au taux légal et capitalisation,

5.000 euros sur le fondement de l'article 700 du code de procédure civile.

La société SOPRA STERIA GROUP demande à la Cour :

-d'infirmer le jugement en ce qu'il a dit que le licenciement ne reposait sur aucune cause réelle et sérieuse,

-de confirmer le jugement sur le surplus,

-de dire que le licenciement repose sur une cause réelle et sérieuse et de débouter monsieur Z Z de l'intégralité de ses demandes,

-de le condamner à verser la somme de 2.500 euros au titre de l'article 700 du code de procédure civile,

-de juger prescrite la demande de rappel de salaire au titre des heures supplémentaires antérieurement au 30 avril 2011.

Pour plus ample exposé des moyens et prétentions des parties, la cour renvoie aux conclusions déposées et soutenues à l'audience, conformément à l'article 455 du code de procédure civile.

MOTIFS

SUR L'EXÉCUTION DU CONTRAT Sur les heures supplémentaires

A titre liminaire, la société SOPRA STERIA GROUP soutient que monsieur Z Z en sa qualité de cadre dirigeant n'était pas soumis aux dispositions du code du travail afférentes au décompte du temps de travail.

L'article L. 3111-2 du code du travail dispose que : 'Sont considérés comme ayant la qualité de cadre dirigeant les cadres auxquels sont confiées des responsabilités dont l'importance implique une grande indépendance dans l'organisation de leur emploi du temps, qui sont habilités à prendre des décisions de façon largement autonome et qui perçoivent une rémunération se situant dans les niveaux les plus élevés des systèmes de rémunération pratiqués dans leur entreprise ou établissement'. Ces critères cumulatifs impliquent que seuls relèvent de cette catégorie les cadres participant à la direction de l'entreprise.

En l'espèce, la cour relève en premier lieu que la qualité de cadre dirigeant de monsieur Z Z ne figure sur aucun document contractuel et qu'il était au contraire prévu au contrat de travail qu'il était soumis à 'un forfait annuel jours, tel que résultant des usages en vigueur dans l'entreprise', les fiches de paie mentionnant quant à elles un 'forfait 218 jours'.

La société ne justifie pas plus que monsieur Z Z percevait une des rémunérations les plus élevées de l'entreprise et produit des 'rapports d'activité' du salarié qui contredisent qu'il disposait de la plus grande indépendance dans l'organisation de son temps de travail.

Enfin, il ressort des documents sur l'organisation et la gouvernance pour l'année 2012 de SOPRA GROUP que monsieur Z Z n'était mentionné ni comme membre du comité exécutif (COMEX), ni comme membre du comité des opérations (COMOP), pas plus qu'il ne figurait dans la composition du comité de direction de SOPRA CONSULTING.

La qualité de cadre dirigeant n'est donc pas établie et monsieur Z Z est ainsi soumis aux règles afférentes au décompte du temps de travail.

Sur ce point, monsieur Z Z fait valoir que la convention de forfait-jours lui est inopposable, en rappelant, à juste titre, qu'en application de l'article L.3121-39 du code du travail, la convention de forfait doit être prévue par un accord collectif d'entreprise ou d'établissement (ou, à défaut, par une convention ou un accord de branche) qui détermine 'les catégories de salariés susceptibles de conclure une convention individuelle de forfait, ainsi que la durée annuelle du travail à partir de laquelle le forfait est établi, et fixe les caractéristiques principales de ces conventions', les stipulations de l'accord collectif devant assurer la garantie du respect des durées maximales de travail ainsi que des temps de repos, journalier et hebdomadaire.

Il n'a pas été contesté par la société que l'accord du 22 juin 1999 sur l'organisation du travail pris en application de la convention collective Syntec, applicable en l'espèce, qui prévoit 'un suivi spécifique au moins deux fois par an' n'était pas de nature à garantir une amplitude et une charge de travail raisonnables et à assurer une bonne répartition dans le temps du travail et donc à assurer la protection de la sécurité et de la santé des salariés. La société ne produit, par ailleurs, aucun accord d'entreprise organisant les conventions de forfait.

Si la société invoque le nouvel article L. 3121-65 du code du travail, résultant de la loi du 8 août 2016, il ne peut s'appliquer au litige, le contrat n'étant plus en cours lors de son entrée en vigueur pour avoir été rompu en 2012.

En conséquence, la convention de forfait jours est inopposable au salarié qui peut donc se prévaloir d'un temps de travail de 35 heures hebdomadaires et solliciter le paiement des heures accomplies au delà avec les majorations prévues à l'article L.3121-22 du Code du travail.

S'agissant de la prescription soulevée par l'employeur, si le délai de l'action en paiement des salaires a été réduit de 5 ans à 3 ans par la loi du 14 juin 2013, un régime transitoire a été prévu dans les termes suivants : 'Les dispositions du Code du Travail prévues au III et IV du présent article s'appliquent aux prescriptions en cours à compter de la date de promulgation de la présente loi, sans que la durée totale de la prescription puisse excéder la durée prévue par la loi antérieure'.

En outre, si, en principe, l'interruption de la prescription ne peut s'étendre d'une action à l'autre, il en est autrement lorsque les deux actions, au cours d'une même instance, concernent l'exécution du même contrat de travail.

Ainsi, la saisine du conseil de prud'hommes par monsieur Z Z datant du 12 octobre 2012 a interrompu la prescription de 5 ans alors applicable à l'égard de toutes ses demandes, même présentées ultérieurement. En conséquence, les rappels de salaire sollicités remontant au mois de mai 2009 ne sont pas prescrits.

Au fond, il sera rappelé qu'en application de l'article L. 3171-4 du code du travail, si la preuve des horaires de travail effectués n'incombe spécialement à aucune des parties et si l'employeur doit être en mesure de fournir des éléments de nature à justifier les horaires effectivement réalisés par le salarié, il appartient cependant à ce dernier de fournir préalablement au juge des éléments de nature à étayer sa demande.

Ainsi, le salarié n'a pas à apporter des éléments de preuve mais seulement des éléments factuels, pouvant être établis unilatéralement par ses soins, mais revêtant suffisamment de précision quant aux horaires effectivement réalisés afin que l'employeur, qui assure le contrôle des heures de travail accomplies, puisse y répondre utilement.

Monsieur Z Z fait valoir qu'il a toujours été soumis à une charge de travail particulièrement intense et qu'il a travaillé bien plus de 35 heures par semaine, sans rémunération ni compensation d'aucune sorte. Il chiffre ses demandes sur la base de journées-types de 9h à 17h avec une pause d'une heure et produit les pièces suivantes pour justifier de ses dépassements :

- son agenda électronique mentionnant des réunions avant 9h ou après 17h,
- la liste de ses mails sortants avec la date et l'heure d'envoi,
- des mails adressés entre le 30 avril 2009 et le 31 octobre 2012, avant 9h ou après 17h,
- un historique établi jour par jour et mentionnant ses horaires de travail sur la base de son agenda et des mails,
- une synthèse des heures supplémentaires réclamées semaine par semaine avec mention de la base horaire et des majorations.

Ces éléments sont suffisamment précis pour étayer sa demande.

La société, qui conteste la réalisation d'heures supplémentaires, produit les rapports d'activité du salarié entre 2009 et 2012.

Or, ces documents qui ne décomptent que des demi-journées ou des journées d'activité, ne mentionnent pas les horaires du salarié et ne peuvent donc mesurer le nombre d'heures effectivement réalisées durant ces périodes.

En outre, il ne peut être sérieusement soutenu, eu égard aux fonctions exercées par monsieur Z Z que l'employeur n'aurait pas consenti à la réalisation d'heures supplémentaires, étant relevé que certaines réunions visées dans les pièces concernaient également des membres de la direction, qui se trouvaient par ailleurs destinataires ou en copie de certains mails.

Compte tenu des différentes pièces produites, non sérieusement contestées par la société, la cour considère que monsieur Z Z a bien réalisé des heures supplémentaires entre mai 2009 et son licenciement et dispose des éléments suffisants pour fixer comme suit le montant des rappels de salaire à lui allouer :

-39.564 euros bruts pour 2009 (du 1er mai au 31 décembre) ;

- 42.752 euros bruts pour 2010 ;

- 56.953 euros bruts pour 2011 ;

- 32.349 euros bruts pour 2012 ;

et les congés payés afférents.

Le jugement sera infirmé en ce sens.

Sur la demande au titre du travail dissimulé

En application de l'article L.8221-5 du code du travail : 'Est réputé travail dissimulé par dissimulation d'emploi salarié le fait pour tout employeur : (...) 2° Soit de se soustraire intentionnellement à l'accomplissement de la formalité prévue à l'Article L3243-2, relatif à la délivrance d'un bulletin de paie, ou de mentionner sur ce dernier un nombre d'heures de travail inférieur à celui réellement accompli, si cette mention ne résulte pas d'une convention ou d'un accord collectif d'aménagement du temps de travail conclu en application du titre II du livre premier de la troisième partie'. La dissimulation d'emploi salarié n'est caractérisée que s'il est établi que l'employeur a agi de manière intentionnelle, ce qui ne saurait résulter de la seule omission d'heures de travail sur les bulletins de paie.

En l'espèce, il ressort des développements qui précèdent que la société SOPRA GROUP avait appliqué de façon erronée au salarié le système du forfait en jours et même si la cour a fait droit à la demande de rappel de salaire au titre des heures supplémentaires de monsieur Z Z, il ne peut en être déduit une volonté de l'employeur de dissimuler des heures travaillées, d'autant que le salarié n'a pas contesté que ce n'est qu'à compter du 30 avril 2014 qu'il avait formé une demande en ce sens.

La demande pour travail dissimulé sera donc rejetée.

Sur le 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 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 de l'article L. 1154-1 du code du travail, lorsque le salarié établit la matérialité de faits constituant selon lui un harcèlement, il appartient au juge d'apprécier si ces éléments, pris dans leur ensemble, permettent de présumer l'existence d'un harcèlement moral et, dans l'affirmative, il incombe à l'employeur de prouver que ces agissements ne sont pas constitutifs d'un tel harcèlement et que sa décision est justifiée par des éléments objectifs, étrangers à tout harcèlement.

Monsieur Z Z soutient que la société SOPRA GROUP par l'intermédiaire de monsieur ... directeur de l'activité Conseil, a sciemment engagé un processus de déstabilisation dans l'unique objectif de le pousser à démissionner, dans un contexte de conjoncture particulièrement défavorable sur l'activité de la Division Conseil avec une volonté d'alléger fortement les coûts de structure.

Il expose plus précisément qu'il a fait l'objet d'une rétrogradation, d'une éviction progressive des réunions stratégiques de l'entreprise et d'un avertissement le 20 septembre 2012 reposant sur des motifs inexistantes.

S'agissant de la rétrogradation, il fait valoir que suite au départ de monsieur ... .. début 2011, il avait été désigné au poste de Directeur de Division pour être évincé de ce poste, neuf mois plus tard lors de l'arrivée de monsieur ... ; qu'alors que ce dernier devait initialement 'élaborer conjointement' avec lui le plan stratégique de la Division, il s'avérait que celui-ci finissait par prendre seul la Responsabilité de la Division Conseil Services Financiers dès le mois de décembre 2011.

Il ressort de l'examen des pièces contractuelles et du référentiel métiers de la société SOPRA GROUP en premier lieu que contrairement à ce qu'il affirme dans ses conclusions monsieur Z Z n'a pas été embauché comme 'directeur de division' mais comme 'directeur' au sein de la division consulting, puis en qualité de 'directeur associé', même classification 3,3 et coefficient 270 et enfin en qualité de 'partner', classification directeur hors grille, ce qui constituait une promotion.

En outre, les organigrammes des mois de mars et octobre 2011 qu'il produit ne le mentionnent pas plus en qualité de 'directeur de division' et monsieur Z Z lui-même, dans son courrier du 3 octobre 2012, indiquait qu'il n'avait jamais été nommé comme responsable du service mais qu'il lui

avait été demandé en mars 2011, de 'fédérer' le collectif des partners, dans l'attente d'un recrutement, et que c'était pour cette raison que sa photo apparaissait sur l'organigramme comme le responsable du service.

Enfin, lors de sa prise de fonction, monsieur ... était, quant à lui, présenté comme le directeur délégué de l'agence 521SF Consulting et la circonstance que monsieur Z Z ait été dans un premier temps seulement associé à sa mission d'élaboration du plan stratégique de SF Consulting ne caractérise pas plus une rétrogradation.

Ce fait n'est donc pas établi.

S'agissant de son éviction progressive de la participation aux décisions stratégiques, il soutient qu'il a été exclu des réunions auxquelles il assistait jusqu'alors.

Or, outre le fait que le salarié ne justifie pas des réunions auxquelles il participait antérieurement, les mails qu'il produit démontrent au contraire qu'il était toujours prévu qu'il assiste au CODIR et

COMOP, monsieur ... proposant le 3 janvier 2012 à monsieur ... une répartition des réunions entre lui et monsieur Z Z, dans une proportion au demeurant plus importante pour ce dernier.

Ce fait n'est donc pas établi.

Ainsi, la seule notification d'un avertissement pour des faits contestés est insuffisante à laisser présumer l'existence d'un harcèlement moral qui suppose des agissements répétés.

Le jugement sera donc confirmé en ce qu'il a rejeté la demande de ce chef.

## SUR LA RUPTURE DU CONTRAT

sur la demande de nullité

Monsieur Z Z, au visa des articles L.1152-2 et L. 1152-3 du code du travail qui disposent notamment que : 'Aucun salarié ne peut être sanctionné, licencié (...) pour avoir subi ou refusé de subir des agissements répétés de harcèlement moral ou pour avoir témoigné de tels agissements ou les avoir relatés', soutient que son licenciement est nul pour avoir été décidé à la suite de sa dénonciation de faits de harcèlement moral.

Il expose qu'il a saisi le Conseil de Prud'hommes d'une demande de reconnaissance d'une situation de harcèlement moral le 8 octobre 2012 et que son employeur, au lieu de diligenter une enquête interne, a engagé à son encontre une procédure de licenciement en le convoquant le 17 octobre 2012 à un entretien préalable, moins de 10 jours après sa saisine de la juridiction, ce qui constitue une mesure de rétorsion de l'employeur face à son refus de subir une telle situation.

Or, il ressort de la lettre de licenciement que monsieur Z Z a été licencié pour un motif précis, à savoir le refus d'assumer les responsabilités de son poste qui résultait, selon l'employeur, des termes utilisés dans sa lettre du 3 octobre 2012 et qu'il n'était fait état ni des faits de harcèlement invoqués par le salarié ni de sa saisine de la juridiction prud'homale.

Par ailleurs, il ne ressort pas plus des autres pièces produites que la cause réelle du licenciement résiderait dans cette saisine, la société n'ayant été informée de sa convocation devant le bureau de conciliation que le lendemain de l'engagement de la procédure de licenciement et le salarié indiquant lui même aux termes de ses conclusions que son licenciement 's'analysait incontestablement en un licenciement économique déguisé'.

La nullité du licenciement ne saurait donc être encourue et le jugement sera confirmé en ce qu'il avait rejeté cette demande et celles subséquentes de réintégration et de paiement d'un rappel de salaires.

Sur la cause réelle et sérieuse

Aux termes de l'article L. 1235-1 du code du travail, en cas de litige relatif au licenciement, le juge, à qui il appartient d'apprécier la régularité de la procédure et le caractère réel et sérieux des motifs invoqués par l'employeur, forme sa conviction au vu des éléments fournis par les parties, au besoin après toutes mesures d'instruction qu'il estime utiles et si un doute subsiste, il profite au salarié.

Ainsi, l'administration de la preuve en ce qui concerne le caractère réel et sérieux des motifs du licenciement n'incombe pas spécialement à l'une ou l'autre des parties, l'employeur devant toutefois fonder le licenciement sur des faits précis et matériellement vérifiables.

Aux termes de la lettre de licenciement, il était reproché à monsieur Z Z d'avoir, dans un courrier du 3 octobre 2012 intervenu en contestation de l'avertissement notifié le 20 septembre 2012, manifesté son 'refus d'assumer ses responsabilités et donc le refus d'exécuter ses missions'.

La lettre de rupture mentionnait en premier lieu son embauche en qualité de directeur puis son évolution au poste de partner, classification directeur hors grille, au sein de la division 'services financiers consulting' dont il était devenu le directeur adjoint et qu'à ce titre il assurait le pilotage commercial de l'entité et la responsabilité du management des collaborateurs, outre la gestion courante de la division.

Il était également rappelé la remise d'un avertissement le 20 septembre 2012, aux motifs de carences dans l'exécution de ses missions.

La lettre se poursuivait dans les termes suivants : 'vous avez profité de ce courrier pour prétendre que vous ne seriez pas en charge de la division et ainsi renier les responsabilités de haut niveau dont vous aviez la charge. Or, force est de constater que vous assumez ces responsabilités dans divers

domaines, dont notamment le domaine commercial (...), recrutement (...), disciplinaire (...), rémunération (...), gestion des ressources humaines (...). Au regard de ce qui précède, nous sommes contraints de constater que vos propos selon lesquels vous n'êtes pas en charge de la division services financiers consulting constituent un refus d'assumer les responsabilités qui vous ont été confiées'.

Le salarié conteste le motif invoqué et rétorque que dans son courrier de contestation de l'avertissement du 3 octobre 2012, il n'avait fait que rappeler une évidence, à savoir qu'il n'exerçait pas les fonctions de Directeur de Division et ce depuis son éviction en décembre 2011.

La lettre d'avertissement du 20 septembre 2012 reprochait à monsieur Z Z des manquements à ses obligations professionnelles en tant que 'partner en charge de la division services financiers de Sopra Consulting' et notamment un manque de fiabilité dans la tenue de ses objectifs et de transparence dans la situation réelle de son activité, des difficultés à motiver et à accompagner ses équipes et à travailler avec le management du groupe, un manque de discipline dans son rôle de manager avec des retards fréquents aux réunions, lesdits manquements ayant pour conséquence une dégradation significative de la qualité et des résultats de l'entité SF Consulting.

Dans son courrier du 3 octobre 2012, monsieur Z Z contestait cette sanction en faisant effectivement valoir qu'il n'était pas le responsable de la division, qui était dirigée par monsieur ... depuis janvier 2012.

Comme précédemment développé, monsieur Z Z n'a jamais été nommé aux fonctions de 'directeur de division', comme le soutient d'ailleurs la société dans sa contestation de la rétrogradation invoquée par celui-ci et comme cela ressort notamment du mail de monsieur ... du 30 janvier 2012 qui indiquait : 'Le 23 2012, nous avons mis fin à la présence dans le Groupe de ... Denys qui assurait la Direction de Services Financiers Conseil. Dans l'attente des réorganisations nécessaires, ... Levi s'investira en direct à la Direction de la Division Conseil des Services Financiers, en s'appuyant sur David Mac Z et l'équipe de Direction en place (')'.

Ainsi, si dans la lettre de licenciement, l'employeur mentionne monsieur Z Z en qualité de 'directeur adjoint' de la division, force est de constater que dans la lettre d'avertissement elle lui attribuait 'la gestion' de la division sans plus de précision, ce qui était effectivement de nature à entraîner une confusion sur ses fonctions exactes, compte tenu également des différents changements intervenus au sein du service depuis 2011.

En outre, les termes employés par le salarié dans son courrier du 3 octobre 2012 ne caractérisent pas un refus d'assumer ses fonctions de 'partner' et la cour constate que la société, si elle produit la fiche du poste, ne communique aucune pièce établissant une quelconque opposition de monsieur Z Z à l'accomplissement d'une de ses tâches, telle qu'une demande en ce sens qui n'aurait pas été suivie d'effet.

S'agissant plus précisément du recrutement et des objectifs de la division, monsieur Z Z justifie au contraire avoir le 5 janvier 2012, attiré l'attention de monsieur ... sur le fait que les prévisions en CA étaient 'dangereusement optimistes' et le 3 avril 2012, sollicité un recrutement pour atteindre les objectifs fixés.

Il en ressort que le licenciement uniquement motivé par un 'déli de responsabilité' est sans cause réelle et sérieuse et le jugement sera donc confirmé en ce sens.

Monsieur Z Z, ayant une ancienneté de plus de deux ans dans l'entreprise qui employait habituellement au moins onze salariés, peut prétendre, en application de l'article L. 1235-3 du code du travail, à une indemnité pour licenciement sans cause réelle et sérieuse qui ne peut être inférieure au montant des salaires bruts qu'il a perçus pendant les six derniers mois précédant son licenciement.

Le salarié justifie avoir perçu des allocations pôle emploi après son licenciement puis avoir retrouvé un poste de directeur au sein de la société GFI par CDI du 22 octobre 2014 pour une rémunération mensuelle fixe de 11.924 euros, outre une partie variable en fonction de l'atteinte d'objectifs. Eu égard également à son ancienneté, à son âge lors du licenciement et à la rémunération qui lui était versée, les premiers juges ont fait une exacte appréciation du préjudice subi en lui allouant la somme de 120.000 euros qui sera donc confirmée, étant précisé que l'indemnisation comprend le préjudice moral du salarié.

En application de l'article L. 1235-4 du code du travail, le jugement sera confirmé en ce qu'il a ordonné le remboursement par la société aux organismes concernés, parties au litige par l'effet de la loi, des indemnités de chômage qu'ils ont versées le cas échéant à monsieur Z Z à compter du jour de son licenciement, et ce à concurrence de 6 mois.

Sur la rémunération variable pour 2012

Monsieur Z Z soutient qu'il a été privé de sa rémunération variable au titre de l'année 2012 et sollicite la somme de 15.000 euros, soit la somme accordée à ce titre l'année précédente.

Le contrat de travail de monsieur Z Z mentionnait qu'en sus de la rémunération fixe, le salarié pouvait percevoir une 'part variable calculée selon le système défini pour chaque année calendaire par la direction générale (...), attribuable annuellement au prorata temporis et versée avec la paie du mois de février qui suit l'exercice considéré sous réserve d'être présent et non démissionnaire à la clôture du dit exercice (31 décembre)'.

La société fait valoir que le licenciement de monsieur Z Z est intervenu avant la clôture de l'exercice 2012 et qu'il n'était pas présent au moment du versement en février 2013.

Outre le fait que le salarié faisait toujours partie des effectifs jusqu'à la fin de son préavis le 30 janvier 2013, soit postérieurement à la clôture de l'exercice, la société ne saurait se prévaloir d'une quelconque absence consécutive à un licenciement jugé sans cause réelle et sérieuse.

Faute d'élément sur la réalisation par le salarié de ses objectifs pour l'année 2012, il sera fait droit à sa demande en paiement d'une rémunération variable du même montant que sur l'exercice 2011, soit 15.000 euros, comme mentionné sur la fiche de paie du mois de février 2012.

Le jugement sera infirmé de ce chef.

Sur les autres demandes

Les créances salariales sont productives d'intérêts au taux légal à compter du jour de la présentation à l'employeur de la lettre le convoquant devant le bureau de conciliation, soit le 18 octobre 2012. Les créances indemnitaires sont productives d'intérêts à compter de la décision qui les ordonne. La capitalisation des intérêts dus pour une année entière sera ordonnée.

Partie succombante, la société SOPRA STERIA GROUP sera condamnée aux dépens, déboutée de sa demande au titre de l'article 700 du code de procédure civile et condamnée à payer à ce titre au salarié la somme de 3.000 euros.

PAR CES MOTIFS La COUR,

Statuant publiquement, par arrêt CONTRADICTOIRE,

INFIRME partiellement le jugement entrepris ;

Statuant sur les chefs infirmés,

DIT que la demande de rappel de salaires n'est pas prescrite ;

CONDAMNE la société SOPRA STERIA GROUP (SOPRA GROUP) à verser à monsieur Z Z les sommes suivantes :

15.000 euros au titre de la rémunération variable 2012,

39.564 euros à titre de rappel de salaires pour 2009 et 3.956,40 euros de congés payés afférents, 42.752 euros à titre de rappel de salaires pour 2010 et 4.275,20 euros de congés payés afférents, 56.953 euros à titre de rappel de salaires pour 2011 et 5.695,30 euros de congés payés afférents, 32.349 euros à titre de rappel de salaires pour 2012 et 3.234,90 euros de congés payés afférents, CONFIRME pour le surplus les dispositions non contraires du jugement entrepris ;

Y ajoutant :

RAPPELLE que les créances salariales sont productives d'intérêts au taux légal à compter du 18 octobre 2012 et les créances indemnitaires à compter de la décision qui les ordonne ;

ORDONNE la capitalisation des intérêts dus pour une année entière ;

CONDAMNE la société SOPRA STERIA GROUP à verser à monsieur Z Z la somme de 3.000 euros au titre de l'article 700 du code de procédure civile ;

LA DÉBOUTE de sa demande présentée sur le même fondement ; Condamne la société aux dépens.

Arrêt prononcé publiquement par mise à disposition au greffe de la cour, conformément à l'avis donné aux parties à l'issue des débats et à l'avis de prorogation, en application de l'article

450 du code de procédure civile, et signé par Mme Bérénice ..., Conseiller faisant fonction de président, et Mme ..., greffier, auquel la minute de la décision a été remise par le magistrat signataire.

Le GREFFIER, Le PRÉSIDENT,



>> De retour maternité (jumeaux), cette jeune collègue a été récompensé par un licenciement.  
AVENIR l'a assisté pour obtenir ses droits pour le licenciement et pour les heures supplémentaires.



Audience publique du 20 MARS 2014

JUGEMENT

COMPOSITION DU BUREAU DE JUGEMENT :

Madame GORGI, Présidente Conseiller (S)  
Monsieur BEHAR, Assesseur Conseiller (S)  
Monsieur FREYMUTH, Assesseur Conseiller (E)  
Monsieur SEHIER, Assesseur Conseiller (E)

assistés lors des débats de Monsieur CHATAING,  
Greffier et lors du prononcé de Madame FONTAINE  
Greffière, signataire du présent jugement qui a été mis à  
disposition au greffe de la juridiction,

Entre

**Madame** L

Comparante en personne, assistée de Me Clarisse SURIN  
Avocate au barreau de PARIS,

DEMANDEUR

Et

**SA STERIA**  
prise en la personne de son représentant légal  
12 rue Paul Dautier  
78140 VELIZY VILLACOUBLAY  
Représentée par Me Eve DREYFUS, Avocate au barreau  
de PARIS,

DEFENDEUR

**Syndicat** AVENIR  
41 rue Barrault  
75640 PARIS CEDEX 13  
Représenté par Me Clarisse SURIN, Avocate au barreau  
de PARIS,

PARTIE INTERVENANTE

N° RG : F 12/00195  
Section Encadrement  
Demandeur :  
L  
CONTRE  
Défendeur(s) :  
SA STERIA  
Syndicat AVENIR

14/00237

JUGEMENT

Qualification : Contradictoire  
en premier ressort

Copies adressées par lettre recommandée avec  
demande d'accusé de réception le : 26/03/14

Copie certifiée conforme comportant la  
formule exécutoire délivrée  
le 26/03/14  
à Mme LAROCHELLE

EXPÉDITION COMPORTANT LA  
FORMULE EXÉCUTOIRE

### **Par ces motifs**

Le Conseil après en avoir délibéré conformément à la loi, statuant publiquement par jugement contradictoire en premier ressort, dit la rupture du contrat de travail de Madame L sans cause réelle et sérieuse, et condamne la SA STERIA à lui verser :

- 14 423,52 € (quatorze mille quatre cent vingt trois euros cinquante deux centimes) à titre de dommages et intérêts pour licenciement sans cause réelle et sérieuse
- 4 807,84 € (quatre mille huit cent sept euros quatre vingt quatre centimes) à titre de dommages et intérêts pour non-respect des obligations de sécurité de résultat
- 665,68 € (six cent soixante cinq euros soixante huit centimes) à titre d'heures supplémentaires,
- 500,00 € (cinq cents euros) à titre de prime de congé parental
- 1 000,00 € (mille euros) sur le fondement de l'article 700 du code de procédure civile

Condamne la SA STERIA à verser au syndicat STERIA Avenir la somme de 1 000,00 € (mille euros) sur le fondement de l'article 700 du code de procédure civile.

Le tout avec exécution provisoire de droit , en application de l'article R 1454-28 du Code du travail et intérêts légaux.

Déboute Madame L du surplus de ses demandes.

Déboute la SA STERIA de ses demandes.

Condamne la SA STERIA aux frais et dépens de la présente instance et au paiement des éventuelles sommes retenues par l'huissier instrumentaire en cas d'exécution forcée du présent jugement.

La Greffière



La Présidente



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

En conséquence, La République Française mande et ordonne à tous Huissiers de Justice sur ce requis, de mettre la dite décision à exécution. Aux Procureurs Généraux et aux Procureurs de la République près les Tribunaux de Grande Instance d'y tenir la main. A tous Commandants et Officiers de la Force Publique de prêter main-forte lorsqu'ils en seront légalement requis.

