

CONSEIL DE PRUD'HOMMES
2 rue Jacques Desgeorges
BP 105
42003 SAINT-ETIENNE CEDEX 1

REPUBLIQUE FRANCAISE
AU NOM DU PEUPLE FRANCAIS

Extrait des minutes du greffe
du Tribunal Judiciaire
de SAINT ETIENNE

JUGEMENT DU 02 Juillet 2025

COPIE EXÉCUTOIRE

N° RG F 22/00401 - N° Portalis
DCV5-X-B7G-5EE

SECTION Encadrement

AFFAIRE

contre

MINUTE N°25/00057

JUGEMENT DU
02 Juillet 2025

Qualification :
Contradictoire
premier ressort

Voie de recours :

Arrêt du :

Expédition revêtue de
la formule exécutoire
délivrée

le : 9.7.25

à : M. JANIN

Entre :

Monsieur

Assisté de Me Denis JANIN (Avocat au barreau de LYON)

DEMANDEUR

Et :

S.A.R.L.

DEFENDEUR

- Composition du bureau de jugement lors des débats en date
du 29 Janvier 2025

Madame Nathalie CLAVIER, Président Conseiller (S)
Monsieur Yann VANET, Assesseur Conseiller (S)
Monsieur Sylvain COUREAUT, Assesseur Conseiller (E)
Madame Justine MARIER, Assesseur Conseiller (E)
Assistés lors des débats de Madame Marie-Anne GALY, Greffier

Prononcé publiquement le 02 juillet 2025 après prorogations en date
du 30 avril 2025 et 28 mai 2025
par mise à disposition au Greffe du Conseil de Prud'hommes

Signé par Madame CLAVIER, Président Conseiller
et par Madame GALY, Greffier

EXPOSE DES FAITS, PROCEDURE ET PRETENTIONS DES PARTIES

La société [REDACTED] est une société qui commercialise des cigarettes électroniques, e-liquides et accessoires associés sous l'enseigne commerciale [REDACTED], au travers d'un réseau de boutiques détenues en propre ou franchisées.

Elle emploie moins de 50 salariés et applique la Convention collective des Commerces de Détail non alimentaires (IDCC1517).

Monsieur [REDACTED] a été initialement embauché par la société [REDACTED] par contrat de travail à durée déterminée à temps complet en date du 1 octobre 2012, en qualité de vendeur / préparateur de commande puis il a ensuite occupé les fonctions de responsable de service et enfin directeur de la communication depuis le 1er Août 2020, et formalisé par avenant contractuel le 1er décembre 2021, bénéficiant d'un statut de cadre niveau 8.

A compter du 30 juin 2022, Monsieur [REDACTED] été placé en arrêt maladie. Cet arrêt de travail a été prolongations successivement jusqu'au 14 septembre 2022.

Le 20 septembre 2022, il a été reçu par les services de santé au travail et une reprise à l'essai était établie, dans un contexte de relation de travail dégradé.

Le 7 novembre 2022 il se voyait notifier un avertissement pour avoir enfreint les règles applicables quant au matériel appartenant à l'entreprise.

Monsieur [REDACTED] a pris attache auprès de son Conseil qui adressait une LRAR à la société datée du 29 novembre 2022, mettant en cause ses conditions de travail, se plaignant tout à la fois d'assumer une charge de travail particulièrement importante mais également de se trouver complètement mis à l'écart de la conduite de l'activité, il dénonçait particulièrement les comportements et agissements de Monsieur [REDACTED], Directeur Général.

Par requête du 22 décembre 2022, Monsieur [REDACTED] a saisi le Conseil de Prud'hommes de Saint-Etienne d'une demande principale en résiliation judiciaire de son contrat de travail aux torts de son employeur et des demandes indemnitaires suivantes :

- 11564,60 € net d'indemnités de licenciement ;
- 13575,84 € bruts d'indemnités compensatrices de préavis ;
- 1357,58 € bruts au titre des congés payés afférents ;
- 45252,80 € nets à titre de dommages et intérêts pour licenciement nul et subsidiairement sans cause réelle et sérieuse ;
- 15000 € nets à titre de dommages et intérêts pour exécution déloyale de la Convention de forfait annuel en jours ;
- 5000 € nets acquis de dommages et intérêts en réparation du préjudice subi du fait du caractère injustifié de l'avertissement du 7 novembre 2022
- 3000,00 € au titre des frais de justice.

L'affaire a été enrôlée sous le numéro RG 22/00401 et a donné lieu à l'établissement d'un procès-verbal de non-conciliation le 29 Mars 2023.

A l'été 2023 la société [REDACTED] a fait l'objet d'un rachat par la société [REDACTED] .

Monsieur [REDACTED], Directeur Général a été mis à pied à titre conservatoire et licencié pour faute grave.

La nouvelle direction de la société [REDACTED] a procédé à une réorganisation de l'activité de la société et a notifié à Monsieur [REDACTED] son licenciement pour motif économique le 30 novembre 2023 ce dernier se voyant par ailleurs proposé le bénéfice du contrat de sécurisation professionnelle qu'il acceptait.

Le Conseil de Monsieur [REDACTED] adressait une missive à la société [REDACTED] en date du 3 janvier 2024 annonçant une nouvelle saisine de la juridiction prud'homale aux fins de contester le bien-fondé de la rupture de son contrat de travail.

C'est dans ce contexte qu'il a saisi la juridiction prud'homal d'une deuxième requête déposée le 1^{er} mars 2024 aux fins de contester le licenciement économique dont il a fait l'objet. Cette deuxième affaire a fait l'objet d'un procès-verbal de non conciliation le 17 avril 2024.

A l'audience du 29 Janvier 2025, les demandes de Monsieur [REDACTED] sont les suivantes :

A titre liminaire,

CONSTATER l'identité d'objet des instances enrôlées sous les numéros RG 22/00401 et 24/14827 ;

PRONONCER la jonction des deux instances précitées

Sur la rupture du contrat de travail

A titre principal,

PRONONCER la résiliation judiciaire du contrat de travail de Monsieur [REDACTED] aux torts exclusifs de la société [REDACTED] ;

JUGER que la rupture produit les effets d'un licenciement nul et à tout le moins sans cause réelle et sérieuse.

Par conséquent

CONDAMNER la société [REDACTED] au versement de la somme de 45.252,80 € nets à titre de dommages et intérêts pour licenciement nul et subsidiairement, sans cause réelle et sérieuse.

A titre subsidiaire,

JUGER que le licenciement est sans cause réelle et sérieuse ;

Par conséquent,

CONDAMNER la société [REDACTED] au paiement de la somme de 47.515,44 € nets à titre de dommages et intérêts pour licenciement sans cause réelle et sérieuse.

Sur l'exécution du contrat de travail

ANNULER l'avertissement du 7 novembre 2022 ;

CONDAMNER la société [REDACTED] au versement de la somme de 5.000 € nets à titre de dommages et intérêts en réparation du préjudice subi du fait du caractère injustifié de l'avertissement du 7 novembre 2022

CONDAMNER la société [REDACTED] au versement de la somme de 15.000 € nets à titre de dommages et intérêts en réparation du préjudice subi du fait de l'exécution déloyale de la convention de forfait annuel en jours.

Sur les demandes de rappel de salaire

CONDAMNER la société [REDACTED] au règlement des sommes suivantes :

- 216,94 € bruts à titre de rappel de salaire de base, outre 21,69 € bruts au titre des congés payés afférents ;

- 1.110 € bruts à titre de rappel de prime cession, outre 111 € bruts au titre des congés payés afférents ;
- 220,19 € bruts à titre de rappel de salaire du 31 août 2023, outre 22,01 € bruts au titre des congés payés afférents ;
- 2.915 € bruts à titre de rappel de prime de 13ème mois, outre 291,50 € bruts au titre des congés payés afférents ;
- 7.711,50 € bruts à titre de rappel d'indemnité de congés payés.

Au surplus et en tout état de cause

CONDAMNER la société [REDACTED] au versement de la somme de 5.000 € au titre des dispositions de l'article 700 du Code de Procédure Civile ;

LA CONDAMNER aux entiers dépens de l'instance ;

ORDONNER l'exécution provisoire de la décision à intervenir ;

JUGER que les sommes allouées porteront intérêt au taux légal à compter de la demande en justice.

En défense,

La Société [REDACTED] demande au Conseil de Prud'hommes de Saint-Etienne de :

JUGER qu'aucune situation de harcèlement moral ou de manquement à l'obligation de sécurité ne lui est imputable ;

Par conséquent, DEBOUTER M. [REDACTED] de sa demande de dommages et intérêts relative à la nullité de la rupture du contrat de travail entre les parties ;

JUGER qu'à la date de la rupture de la relation contractuelle, soit le 30 novembre 2023, aucun manquement d'une gravité suffisante pour justifier la résiliation judiciaire de la relation de travail en cause ne lui est imputable

Par conséquent, DEBOUTER M. [REDACTED] de sa demande de résiliation judiciaire de son contrat de travail aux torts exclusifs de la société [REDACTED] ;

DEBOUTER M. [REDACTED] de ses demandes indemnitaires au titre du défaut de cause réelle et sérieuse de la rupture de son contrat de travail ;

DEBOUTER M. [REDACTED] de sa demande de dommages et intérêts en réparation du préjudice subi du fait de l'exécution déloyale de la convention de forfait annuel en jours, celle-ci étant illégitime, injustifiée et non fondée ;

JUGER que la rupture du contrat de travail pour motif économique notifiée à M. [REDACTED] procède d'une cause réelle et sérieuse, en considération de la gravité des difficultés économiques rencontrées par la société et de sa nécessité de mettre en place une réorganisation de son activité afin d'assurer sa survie ;

Par conséquent, DEBOUTER M. [REDACTED] de ses demandes indemnitaires au titre du défaut de cause réelle et sérieuse de la rupture de son contrat de travail ;

JUGER que la procédure conduite au titre de la rupture du contrat de travail pour motif économique de M. [REDACTED] est régulière ;

DEBOUTER M. [REDACTED] de sa demande de dommages et intérêts fondée sur la prétendue irrégularité de la procédure de licenciement dont il a fait l'objet ;

JUGER que c'est en conséquence d'un comportement fautif mineur que M. [REDACTED] s'est vu adresser un avertissement ;

En conséquence, DEBOUTER M. [REDACTED] de sa demande d'annulation de l'avertissement et de sa demande indemnitaire, celle-ci étant au surplus injustifié ;

IUGER que M. [REDACTED] a toujours perçu la rémunération mensuelle brute de base contractuellement convenue de 3.800,00 euros ;

Par conséquence, DEBOUTER M. [REDACTED] de sa demande de rappel de salaire à ce titre ;

DEBOUTER M. [REDACTED] de l'ensemble de ses demandes, fins et prétentions ;

DIRE n'y avoir lieu à prononcer l'exécution provisoire du jugement à intervenir ;

CONDAMNER M. [REDACTED] à verser à la société [REDACTED] la somme de 2.500,00 € sur le fondement de l'article 700 du Code de procédure civile.

A la suite des tentatives infructueuses de conciliation des 29 mars 2023 et 17 avril 2024, il a été fixé un calendrier afin que chacune des parties produise ses prétentions, moyens et pièces, jusqu'à la dernière audience de mise en état du 16 octobre 2024, où une ordonnance de clôture a été rendue, puis l'affaire a été renvoyée à l'audience du Bureau de jugement du 29 janvier 2025 lors de laquelle l'affaire a été évoquée.

DISCUSSION

Sur la demande de rabat de l'ordonnance de clôture

A l'audience du 29 Janvier 2025, un rabat de clôture a été demandé par les deux parties visant à révoquer l'ordonnance de clôture rendue lors de l'audience de mise en état du 16 Octobre 2024 afin de produire de nouvelles pièces essentielles aux débats.

La partie défenderesse ayant en effet produit de nouvelles pièces le 18 Octobre 2024, et la partie demanderesse ayant répondu le 07 Janvier 2025.

A titre liminaire, sur la jonction d'instances

Monsieur Santiago indique avoir saisi le Conseil de prud'hommes de Saint-Étienne d'une demande de résiliation judiciaire de son contrat de travail produisant les effets d'un licenciement nul et subsidiairement, sans cause réelle et sérieuse, par acte introductif d'instance en date du 22 décembre 2022,

Que cette affaire a été enrôlée sous le numéro RG 22/00401 et a fait l'objet d'un procès-verbal de non-conciliation le 29 mars 2023.

Puis, que par acte introductif d'instance en date du 1er mars 2024, il a ensuite contesté le bien-fondé de son licenciement intervenu le 28 novembre 2023 et sollicité qu'il s'analyse en un licenciement sans cause réelle et sérieuse.

Que cette affaire a été enrôlée sous le numéro RG F 24/14827 et a fait l'objet d'un procès-verbal de non conciliation le 17 avril 2024.

Monsieur [REDACTED] sollicite la jonction de ces deux instances. Dès lors qu'il existe une identité d'objet du litige et indique que la société [REDACTED] ne s'oppose pas à la jonction des deux dossiers.

Sur la rupture du contrat de travail

A titre principal, résiliation judiciaire du contrat de travail aux torts exclusifs de la société [REDACTED]

Sur la dégradation de ses conditions de travail

Monsieur [] estime avoir subi une dégradation subite de ses conditions de travail à l'approche de l'été 2022, à la suite d'un accident subi par le dirigeant Monsieur [], placé dans l'incapacité de travailler et de son remplacement par Monsieur [], qui petit à petit a vidé son poste et ses missions de leur substance.

Que les modalités de gouvernance de la société et de ses effectifs ont fait l'objet de flottements à l'origine d'un bouleversement d'un équilibre contractuel.

Que le point déclencheur a été le véhicule de fonction de marque KIA, modèle EV6 qui devait lui être attribué et pour lequel il a géré les démarches relatives à la commande (fin décembre 2021), à la configuration et à l'assurance.

Monsieur [] explique que ce véhicule sera attribué à un autre collaborateur, car Monsieur [] le nouveau directeur, cherche par tous moyen à le punir, et qu'à la place lui sera attribué la Renault Mégane 2 places dudit collaborateur.

Qu'à compter du 30 juin 2022, il a été placé en arrêt maladie, en raison d'un facteur de stress au travail dû à la pression exercée par Monsieur [] à son encontre.

Que compte tenu de la dégradation de son état de santé, il a entamé un suivi psychologique au cours de l'été 2022 et que cet arrêt de travail a été prolongé successivement jusqu'au 14 septembre 2022.

Qu'à son retour, la société [] lui a retiré les clés permettant l'accès à la société tout en le plaçant en dispense d'activité dans l'attente de l'organisation de la visite médicale de reprise.

Que le 20 septembre 2022, il a été reçu par les services de santé au travail et une reprise à l'essai était établie, tout en relevant un syndrome dépressif avec perte de l'estime de soi et perte de confiance en sa hiérarchie et dans un contexte de relation de travail dégradé.

Monsieur [] estime que la société [] était tenue de veiller à prévenir toute dégradation de son état de santé et à tout le moins de faire preuve de la loyauté contractuelle attendue dans ce cadre, ce qu'elle n'a pas fait, mais qu'au contraire, il a pu constater qu'il était mis à l'écart de la conduite d'une activité et que la faculté d'initiatives attachées à ses fonctions lui avait été retirée.

Monsieur [] indique qu'il apprenait l'objet de réunions quelques minutes avant leur tenue effective l'empêchant d'y assumer son rôle, n'étant pas informé des sujets abordés, et qu'il était confronté à des difficultés d'accès à des fichiers et outils concernant des missions relevant de son périmètre

Que ses missions d'encadrement ont été court-circuitées puisque certains de ses collaborateurs placés sous sa responsabilité s'étaient soustraits du lien hiérarchique en ne lui rendant plus compte de leur activité, comme Monsieur [], chargé de communication.

Sur l'exécution du contrat de travail

1. Concernant l'avertissement

Monsieur [] indique qu'en plus de 10 ans d'ancienneté, il n'a eu aucune sanction disciplinaire et que son niveau de professionnalisme et d'investissement lui ont permis de saisir plusieurs opportunités d'évolution jusqu'au poste de direction

Que multipliant les pressions exercées à son encontre pour le pousser au départ, il a été destinataire d'un avertissement par courrier recommandé avec accusé de réception du 7 novembre 2022, aux termes duquel il lui était reproché d'emporter son disque dur à son domicile, au dernier état le 7 octobre au soir, alors qu'il se trouvait en RTT du 10 octobre au 3 novembre 2022.

Il rappelle que la société a toujours admis cette pratique sans jamais le lui avoir reproché puisqu'il a toujours fréquemment procédé de la sorte dès lors qu'il a pour habitude de travailler depuis son domicile en télétravail on en repos

Il conclut que la sanction disciplinaire qu'on lui a notifiée est injustifiée et traduit un comportement déloyal de la société [redacted] dans l'exécution de la relation contractuelle.

Il ajoute que trois jours plus tard le 10 novembre 2022, la société [redacted] lui'a adressé un nouveau courrier recommandé avec accusé de réception dont l'objet était de revenir sur le sujet du véhicule de fonction bien qu'il ait porté à la connaissance de la société sa position par courrier du 27 septembre précédent et qu'il n'avait pas jugé utile d'alimenter la polémique dans l'intervalle.

Que d'autres salariés comme Monsieur [redacted] ont eu à déplorer l'exercice abusif du pouvoir disciplinaire de la société, son licenciement pour faute grave le 12 octobre 2022 a été requalifié en licenciement sans cause réelle et sérieuse.

Monsieur [redacted] fait le constat de l'illustration de la matérialité de la situation du harcèlement moral qu'il a subie et à tout le moins de la déloyauté de la société en exécution de la relation contractuelle dans des conditions illustrant un manquement à l'obligation de sécurité.

Monsieur [redacted] indique qu'à l'été 2023 la société [redacted] a fait l'objet d'un rachat par la société [redacted], et que le changement d'équipe dirigeante a mis en en lumière la réalité de la situation de harcèlement moral qu'il a subi notamment en raison du comportement de Monsieur [redacted] qui communiquait à des repreneurs potentielles des fiches individuelles qu'il avait établies sur chacun des salariés et en ce qui le concerne, on peut lire *"aucun point positif, détesté par tous les salariés, suffisant, égocentrique, prétentieux, dogmatique, c'est un nid à emmerdes, manager catastrophique, excessivement cher versus ses compétences, impossible à manager"* et en conclusion *"le laisser partir en faisant en sorte qu'il coute le moins cher possible car plus vieux salarié de la boîte. Trop d'ego, fera un abandon de poste quand les prud'hommes lui auront donné tort."*

Que cette situation de harcèlement moral n'est pas contestée par la partie défenderesse puisque que Monsieur Lepoutre a d'ailleurs été licencié pour faute grave en considération de cette situation.

2. Concernant la convention de forfait annuel en jours

Monsieur [redacted] affirme que depuis la forfaitisation de son temps de travail en jour, il a déploré une absence totale de suivi de sa charge de travail et notamment le défaut d'organisation du moindre entretien à cette fin,

Qu'il n'a jamais bénéficié de la moindre mesure de suivi de sa charge de travail dans le cadre de l'exécution de la convention de forfait annuel en jour à laquelle il était soumis, en témoigne les compteurs de congés payés RTT acquis au dernier état de la relation contractuelle qui atteste des difficultés qu'il a rencontré pour concilier son activité professionnelle et sa vie personnelle.

Que cette situation a évidemment participé à la dégradation de ces conditions de travail puis de son état de santé

Que ce constat à lui seul justifie la résiliation judiciaire du contrat de travail aux torts exclusifs de la société [redacted].

Monsieur [redacted] conclut qu'il a été victime de plusieurs manquements de la part de son employeur dans des conditions ayant entraîné une dégradation de son état de santé, constatée par plusieurs praticiens et notamment par la médecine de travail

qu'il a attiré officiellement l'attention de son employeur sur l'impossibilité de poursuivre l'exécution de la relation contractuelle dans de telles conditions mais que la société n'a pas entendu donner la moindre suite aux alertes qu'il a formulées ou même répondre à la correspondance de son conseil

qu'en conséquence, la résiliation judiciaire de son contrat de travail aux torts de l'employeur est parfaitement justifiée.

Sur les conséquences indemnitaires

Monsieur [REDACTED] estime qu'il a été victime d'un harcèlement moral, et à tout le moins, que la société [REDACTED] a fait preuve de déloyauté dans l'exécution de la relation contractuelle dans des conditions établissant un manquement à son obligation de sécurité et de prévention des risques

Qu'il a subi une absence totale de suivi de sa charge de travail malgré l'organisation de son temps de travail sous la forme d'une convention de forfait jour

Que la résiliation judiciaire de son contrat de travail aux torts de l'employeur est justifiée et devra produire les effets d'un licenciement nul et à tout le moins sans cause réelle et sérieuse

Qu'en conséquence, il sollicite la condamnation de la société [REDACTED] à lui verser la somme de 47515,44 euros nets à titre de dommages et intérêts pour Licenciement nul et à tout le moins, sans cause réelle et sérieuse.

Il précise qu'il est en recherche d'emploi depuis la rupture de son contrat de travail.

A titre subsidiaire, sur l'absence de cause réelle et sérieuse du licenciement pour motif économique

Sur les difficultés économiques invoquées à l'appui du licenciement pour motif économique

Monsieur [REDACTED] indique qu'aux termes de la lettre de rupture, les difficultés économiques à l'origine du licenciement sont illustrées par la baisse du chiffre d'affaires enregistré dans 4 boutiques de réseau au 30 septembre 2023 dans des proportions allant de - 4,92 % à - 14,06 % et qu'il appartient à la société [REDACTED] de justifier des baisses de chiffre d'affaires consolidés au 31 décembre pour l'ensemble des boutiques, ce qu'elle ne fait pas.

Sur les fautes de gestion de la société [REDACTED]

Monsieur [REDACTED] précise que les difficultés économiques invoquées à l'appui de son licenciement sont attribuées " à l'absence de prise de décision forte en leur temps par les anciens décideurs de la société et au contraire le recours à des mesures dénuées de toute logique économique " en conséquence, les difficultés économiques sont imputables aux modalités de gouvernance de la société ce que la société [REDACTED] constate également dans ses écritures.

Or les fautes commises dans les modalités de gouvernance de la société ne sauraient être utilement contestées dès lors qu'elles ont précisément conduit au licenciement de Monsieur [REDACTED] pour faute grave, en sa qualité de dirigeant.

En conséquence, les difficultés économiques résultant d'une légèreté blâmable ou de faute de gestion de l'employeur ne sont pas de nature à justifier un licenciement pour motif économique, ainsi la rupture du contrat de travail pour motif économique a vocation à être jugée sans cause réelle et sérieuse.

Sur le non-respect de l'obligation de reclassement

Monsieur [REDACTED] soutient qu'il ne s'est pas vu proposer la moindre solution de reclassement à l'occasion de la rupture de son contrat de travail et qu'il appartient à la société [REDACTED] de démontrer qu'aucun poste de nature à permettre son reclassement n'était disponible au moment de son licenciement.

Qu'en conséquence, le licenciement pour motif économique dont il a fait l'objet est dénué de cause réelle et sérieuse.

Sur les conséquences indemnitaires

Sur la base d'un salaire de référence de 4525,28 € bruts et d'une ancienneté de 11 années complètes à l'expiration de la relation contractuelle, Monsieur [REDACTED] sollicite la condamnation de la société [REDACTED] au versement de la somme de 47515,44 € nets à titre de dommages et intérêts pour licenciement sans cause réelle et sérieuse soit l'équivalent de 10,5 mois de salaire conformément au barème issu des dispositions de l'article L.1235-3 du code du travail et précise qu'il est en recherche d'emploi depuis la rupture de son contrat de travail.

Sur l'annulation de l'avertissement du 7 Novembre 2022

Monsieur [REDACTED] rappelle qu'il a intégré la société [REDACTED] en qualité de vendeur / préparateur de commande à compter du 1er octobre 2012, dans le cadre d'un contrat de travail à durée déterminée puis qu'il a gravi tous les échelons pour occuper au dernier état de la relation contractuelle les fonctions de directeur de la communication et qu'il n'a jamais fait l'objet de la moindre sanction disciplinaire ni d'un rappel à l'ordre quelconque jusqu'à l'été 2022

qu'il a été destinataire d'un avertissement le 7 novembre 2022 sur la base de motifs fallacieux, suivi d'un courrier recommandé avec accusé de réception le 10 novembre suivant, dont l'objectif était d'alimenter inutilement une polémique afin de faire pression sur lui

En conséquence, l'annulation de cet avertissement est parfaitement justifiée et il sollicite la condamnation de la société [REDACTED] à lui verser la somme de 5000 € à titre de dommages et intérêts en réparation du préjudice subi.

Sur l'exécution déloyale de la convention de forfait jours

Monsieur [REDACTED] rappelle qu'il était soumis à une convention de forfait annuel en jour mais qu'il n'a pas bénéficié de suivi de sa charge de travail et ni d'entretien portant sur sa charge de travail

que l'employeur s'est soustrait à cette obligation dans le cadre du suivi de l'exécution de la convention de forfait annuel en jour à laquelle il était soumis et que cette situation a participé à la dégradation de ses conditions de travail et de son état de santé.

Il en résulte un préjudice du fait de l'exécution déloyale de la Convention de forfait en jours qu'il convient de réparer, c'est pourquoi il sollicite la condamnation de la société [REDACTED] à lui verser 15000 € nets à titre de dommages et intérêts.

Sur le règlement incomplet du solde de congés payés qu'il a acquis

Monsieur [REDACTED] rappelle qu'au dernier état de la relation contractuelle, il percevait un salaire de base de 3908,47 € bruts, en neutralisant la réduction unilatérale pratiquée par son employeur à compter du mois d'octobre 2023, sur la base d'un forfait annuel de 213 jours de travail soit 17,75 jours par mois.

Il devait percevoir une indemnité journalière de congés payés de 220,19 euros, or lors de la rupture de son contrat de travail il a perçu une indemnité compensatrice de congés payés d'un montant de 3883,70 € brut, soit l'équivalent de 17,6 jours de congés payés.

Or, le solde de ses congés s'élevait à 50,66 jours à la fin du mois d'octobre 2023. S'y ajoute 2 jours de congés payés au titre du mois de novembre 2023, soit un solde total s'élevant en fin de contrat à 52,66 jours de congés payés.

Ce solde aurait dû donner lieu à une indemnité de congés payés de 11595,20 euros bruts.

Il en résulte un delta à hauteur de 7711,50 euros bruts au versement duquel la société [REDACTED] devra être condamnée.

Sur les rappels de salaire

Monsieur [REDACTED] indique que sa rémunération de base s'élevait à 3908,47 € bruts depuis le mois de janvier 2023 et qu'au mois de septembre 2023

Qu'elle a été réduite unilatéralement par l'employeur à 3800 € à compter du mois d'octobre 2023 et qu'en conséquence il est éligible au versement d'un rappel de salaire à hauteur de 216,94 euros bruts au titre des mois d'octobre et novembre 2023, outre 21,69 € bruts au titre des congés payés afférents.

Par ailleurs Monsieur [REDACTED] explique qu'il percevait une prime de cession d'un montant mensuel de 222 € bruts et que cette prime a été supprimée, sans justification, du mois d'avril 2023 au mois d'août 2023 avant d'être établie en septembre 2023 et qu'en conséquence, il est éligible au versement d'un rappel de salaire de 1110 € bruts à ce titre, outre 111 € bruts au titre des congés payés afférents

Il ajoute qu'il a fait l'objet d'un arrêt de travail prolongé jusqu'au 25 août 2023 et qu'il s'est tenu à la disposition de son employeur à compter de cette date, pour l'organisation d'une visite de reprise, mais qu'une absence non rémunérée a néanmoins été décompté de 26 au 31 août 2023

Que suite à la contestation qu'il a formulée sur ce point, des congés payés lui ont été positionnés sur la période du 28 au 31 août, or il précise qu'il était bien présent à son poste le 31 août, en conséquence, il est éligible à un rappel de salaire à hauteur de 220,19 euros brut outre 22,01 € bruts au titre des congés payés afférents.

Monsieur [REDACTED] affirme que s'il a bien perçu au titre de l'année 2022, une prime de treizième mois d'un montant total de 3180 € bruts (2023 € en Juin et 1157 € en décembre), aucune prime ne lui a été versée en 2023, et qu'il est donc bien fondé à réclamer à [REDACTED], la somme de 2915 € bruts à ce titre, au proata de son temps de présence sur l'année 2023.

Sur les demandes accessoires

Monsieur [REDACTED] estime qu'il a dû engager pour assurer la défense de ses intérêts, des frais irrépétibles qu'il serait inéquitable de lui laisser à charge. En conséquence, il sollicite la condamnation de la société [REDACTED] à lui verser la somme de 5000 € au titre des dispositions de l'article 700 du code de procédure civile.

Il demande à ce que [REDACTED] soit condamner aux entiers dépens de l'instance et sollicite l'exécution provisoire de la décision à intervenir et demande que les sommes qui lui seront allouées portent intérêt au taux légal à compter de la demande en justice.

En réplique,

A.Sur la jonction des instances

La société [REDACTED] indique que Monsieur [REDACTED] sollicitant la jonction des instances 22/00401 et 24/24827, elle devra être accueillie par la juridiction dans l'intérêt des parties au litige et que la société s'associe à cette demande, fondée en droit et conforme à une bonne administration de la justice.

B. Sur les demandes relatives à la rupture du contrat de travail de Monsieur [REDACTED]

1.Sur la demande de résiliation judiciaire du contrat de travail

M [REDACTED] fonde sa demande en résiliation judiciaire de son contrat de travail sur le harcèlement moral dont il dit avoir été victime, mais également sur le manquement à l'obligation de sécurité qu'il considère imputable à la société [REDACTED], sur la mise à l'écart dont il pense avoir fait l'objet mais aussi sur l'illicéité de

la convention de forfait annuel en jours qui lui est appliquée.

Il prétend avoir subi :

- une dégradation de ses conditions de travail matérialisée :
 - par la remise en cause d'un engagement au titre de l'attribution d'un véhicule professionnel
 - un arrêt de travail à compter du 30 juin 2022
- Une mise à l'écart à son retour d'arrêt de travail
- un exercice abusif du pouvoir disciplinaire de l'employeur
- L'illicéité de la Convention de forfait annuel en jours
- L'impossibilité de poursuivre l'exécution du travail

La société [] précise que Monsieur [] fait appel à des fondements variés, certains en recoupant d'autres, afin d'obtenir une indemnisation parfois multiple, découlant de l'admission de sa demande en résiliation judiciaire de son contrat de travail et rappelle qu'il est nécessaire de rapporter la preuve, à la date du licenciement prononcé par la société, de l'existence de manquements graves imputables à la société dans cette relation de travail.

Sur la convention de forfait annuel en jours

La société [] relève que Monsieur [] entend fonder sa demande en résiliation judiciaire sur la prétendue illicéité de la convention de forfait annuel en jours et dans le même temps sollicite la perception de la somme de 15000€ en réparation du préjudice subi du fait de l'exécution déloyale de la Convention de forfait annuel en jours, ce qui fait doublon.

Elle précise que Monsieur [] n'occupait son poste qu'au maximum 35 h par semaine et indique que M [] ne caractérise ni atteinte à ses droits ayant entraîné des conséquences préjudiciables, encore moins une quelconque répercussion sur sa vie personnelle découlant de l'application de la Convention de forfait annuel en jour par son employeur

Elle rappelle que la convention collective applicable en l'espèce prévoit un forfait annuel de maximum 218 jours par an, là où Monsieur [] se voyait appliquer un forfait annuel de 213 jours et estime qu'il fonde sa demande en résiliation judiciaire sur cet argument sans pour autant faire de demande de rappel de salaire pour heure supplémentaire.

Sur la notification d'un avertissement

La société [] indique qu'effectivement le 7 novembre 2022 le demandeur s'est vu notifié un avertissement des suites d'un comportement fautif qui lui est imputable. Elle lui reproche d'avoir extrait le disque dur qui se trouvait au sein de son ordinateur professionnel, donc propriété de l'entreprise, lorsqu'il a quitté son poste de travail avant de se trouver en weekend puis en semaine de congés.

Elle rappelle que l'employeur est bien en droit de décider de l'usage qui sera fait par ses salariés du matériel appartenant à l'entreprise elle bénéficie d'un pouvoir de direction dont elle a entendu faire usage de manière justifiée et proportionnée il s'agit dans tous les cas d'une sanction disciplinaire mineure n'entraînant aucune conséquence sur la présence du salarié au sein des effectifs de la société

Sur le prétendu manquement à l'obligation de sécurité

La société [] rappelle que Monsieur [] s'est vu délivrer que des arrêts de travail pour maladie simple, aucune reconnaissance n'étant opérée entre l'incapacité du salarié à occuper son poste de travail et ses conditions de travail

Qu'il a été reçu à plusieurs reprises par la médecine du travail, qui a statué en faveur d'une reprise du travail comme le 20 septembre 2022 ou le 30 août 2023, sans aucune mise en cause de la santé et la sécurité du salarié au sein des effectifs de la société

Elle ajoute qu'aucun manquement à l'obligation de sécurité n'est caractérisé, aucune impossibilité de poursuivre l'exécution du contrat de travail n'a été constatée par le médecin du travail pourtant pleinement informé des conditions dans lesquelles le contrat du demandeur s'exécutait.

Sur la prétendue mise à l'écart

La société [] affirme qu'à la suite de son arrêt maladie et une fois déclarée apte à répondre ses fonctions, Monsieur [] n'a fait l'objet d'aucune mise à l'écart et qu'au regard de l'absence de mesures prises par Monsieur [] pour organiser le retour de Monsieur [] des suites de son arrêt maladie, il a été nécessaire que la société s'organise en ce sens et prenne soin de faire visiter le demandeur par le médecin du travail

Que les responsables de la société, Messieurs [] et [] sont intervenus pour que Monsieur [] puisse reprendre ses fonctions dans des conditions satisfaisantes et à distance des agissements de Monsieur [], les repreneurs n'avaient aucune raison de le mettre à l'écart.

Sur le harcèlement moral

La société [] relève que Monsieur [] évoque une dégradation de ses conditions de travail, matérialisée par un événement unique et principal, à savoir la promesse non tenue, en dépit des démarches engagées en ce sens par Monsieur [], de fournir à Monsieur [] un véhicule de fonction.

Que cette situation résulte d'échanges entre Messieurs [] et [] et sans doute d'un défaut de communication entre les deux, mais qu'aucun engagement contractuel n'a toutefois été violé, puisqu'un véhicule de fonction a bien été fourni à Monsieur []

Elle estime que Monsieur [] ayant quitté les effectifs de la société des suites de la notification de sa mise à pied conservatoire, Monsieur [] n'était plus au contact de collègues dont il avait dénoncé le comportement et qu'aucune raison ne s'opposait dès lors à la poursuite de son contrat de travail jusqu'à la matérialisation d'une cause économique de rupture de contrat du demandeur

Elle conclut qu'à la date de la rupture de la relation contractuelle, il ne persistait donc aucun manquement d'une quelconque gravité justifiant la résiliation judiciaire du contrat de travail aux torts exclusifs de la société.

Qu'à la date du licenciement économique de M. [], la société [] avait pris ses responsabilités en licenciant le responsable dont l'attitude a été mise en cause par Monsieur [] de plus, il échoue à caractériser le manquement à l'obligation de sécurité et de prévention des risques qu'il invoque.

Par ailleurs, il ne justifie pas de sa situation professionnelle, alors qu'il a accepté le contrat de sécurisation professionnelle.

2. Sur la tentative de remise en cause du licenciement.

La société [] indique que Monsieur [] conteste la réalité du motif économique invoqué au soutien de sa mesure de licenciement ainsi que le respect par l'employeur de son obligation de recherche de reclassement, en se contentant de procéder par voie d'affirmation en contradiction avec les dispositions de l'article 9 du code de procédure civile.

Sur le motif économique :

La société [] rappelle qu'elle a été contrainte de recourir à une mesure collective de licenciement économique et conformément à la procédure applicable en la matière, le motif de licenciement a dès le départ et de manière précise été chiffré, documenté et communiqué aux représentants du personnel puis à l'administration.

Que les trois exercices précédents les licenciements économiques se sont soldés par un résultat négatif de près de 600 000 € accompagné par une baisse conséquente du Chiffres d'affaires.

Que l'inspection du travail a validé les licenciements économiques des salariés protégés.

Que le motif économique auquel elle a eu recours, était légitime et justifié.

Sur l'obligation de reclassement :

La société [REDACTED] estime que les repreneurs de la société ont dès le rachat, communiqué au sujet des postes disponibles ou ouverts à recrutement au sein des entreprises du groupe [REDACTED] mais que ces propositions de reclassement incluaient à minima une mobilité sur la région Lyonnaise et ont fait l'objet d'un rejet en masse de la part des salariés.

Elle indique que la documentation adressée aux représentants du personnel dans le cas de la procédure de licenciement atteste de ce que les salariés ont été destinataires de propositions de reclassement au travers de la transmission de fiches de poste pour lequel un reclassement était possible

que l'inspecteur du travail qui a eu à analyser cette situation a considéré qu'elle avait satisfait à son obligation de recherche de reclassement vis-à-vis des salariés concernés par la mesure de licenciement pour motif économique.

3. Sur la demande au titre de l'irrégularité du licenciement.

La société [REDACTED] estime que Monsieur [REDACTED] sollicite le plafond d'indemnisation de l'article L 1235-2 du code du travail qui prévoit une indemnité qui ne peut être supérieure à un mois de salaire, sans justifier d'un quelconque préjudice, ce dernier sollicitant la perception de la somme de 45 25,28 € nets pour ne pas avoir bénéficié d'un entretien préalable à la mesure de licenciement économique qui lui a été notifié.

Elle rappelle que lorsqu'un employeur procède au licenciement pour motif économique d'au moins 10 salariés dans une même période de 30 jours et qu'il existe un comité social et économique dans l'entreprise, la procédure d'entretien préalable au licenciement ne s'applique pas.

Qu'au sept salariés concernés par la mesure collective de licenciement économique, il convient d'ajouter les 3 salariés qui ont bénéficié d'une rupture conventionnelle de leur contrat de travail les 9, 30 septembre et 13 octobre 2023.

Que cette procédure a été soumise et approuvée par les représentants du personnel et la communauté du travail qui réclamait le recours à une procédure de licenciement pour motif économique

Que cette procédure a fait l'objet d'une information en direct de l'administration et d'une validation par les services de l'inspection du travail

Elle précise qu'elle n'avait aucun intérêt à ne pas conduire des entretiens préalables si elle y était légalement tenue, la légitimité de la procédure de licenciement ayant été actée avec les représentants du personnel et communiquée pour vérification à l'administration.

C. Sur les demandes relatives à l'exécution du contrat de travail de Monsieur [REDACTED]

La société [REDACTED] indique que Monsieur [REDACTED] sollicite un rappel de salaire alors que sa rémunération mensuelle brute contractuelle a toujours été respectée.

Elle précise qu'il ne peut réclamer le versement de la prime de cession durant les périodes de suspension de son contrat de travail car cette dernière avait pour objet d'indemniser la propriété intellectuelle découlant des tâches effectivement réalisées ;

qu'aucun fondement textuel ni contractuel ne vient asseoir sa demande de rappel d'indemnités de 13e mois.

D. Sur les frais de Justice

La société [REDACTED] rappelle qu'elle n'a rompu le contrat de travail de Monsieur [REDACTED] qu'en raison du contexte économique dégradé au sein duquel elle se trouvait, et qu'elle a été contrainte d'engager des frais pour assurer sa défense qu'il paraît inéquitable de laisser à sa charge, c'est pourquoi elle sollicite la condamnation de Monsieur [REDACTED] à lui verser la somme de 2500 € sur le fondement des dispositions de l'article 700 du code de procédure civile.

MOTIVATION

Sur la demande de rabat de l'ordonnance de clôture

L'ordonnance de clôture a été rendue le 16 Octobre 2024 lors de l'audience de mise en état.

En droit, cette ordonnance marque la fin de l'instruction, à partir de ce moment, plus aucune pièce ni conclusion ne peut être déposée, sauf exception.

A l'audience du 29 Janvier 2025, un rabat de clôture a été demandé par les deux parties visant à révoquer l'ordonnance de clôture afin de produire de nouvelles pièces essentielles aux débats.

La partie défenderesse ayant en effet produit de nouvelles pièces le 18 Octobre 2024, et la partie demanderesse ayant répondu le 07 Janvier 2025.

Afin de garantir le respect du principe du contradictoire et l'équité du procès, il sera fait droit à cette demande.

Sur la demande de jonction des instances 22/00401 et 24/14827

En droit, sur le fondement de l'article 367 du code de procédure civile, le juge peut, à la demande des parties ou d'office, ordonner la jonction de plusieurs instances pendantes devant lui s'il existe entre les litiges un lien tel qu'il soit de l'intérêt d'une bonne justice de les faire instruire ou juger ensemble.

En l'espèce,

Et par acte introductif d'instance en date du 22 décembre 2022, Monsieur [REDACTED] a saisi le Conseil de prud'hommes de Saint-Étienne d'une demande de résiliation judiciaire de son contrat de travail produisant les effets d'un licenciement nul et subsidiairement, sans cause réelle et sérieuse.

Cette affaire a été enrôlée sous le numéro RG F22/00401 et a fait l'objet d'un procès-verbal de non-conciliation le 29 mars 2023.

Puis, par acte introductif d'instance en date du 1er mars 2024, Monsieur [REDACTED] a ensuite contesté le bien-fondé de son licenciement intervenu le 28 novembre 2023 et sollicité qu'il s'analyse en un licenciement sans cause réelle et sérieuse.

Cette affaire a été enrôlée sous le numéro RG F 24/14827 et a fait l'objet d'un procès-verbal de non conciliation le 17 avril 2024.

Monsieur [REDACTED] sollicite la jonction de ces deux instances. dès lors qu'il existe une identité d'objet du litige.

La société [REDACTED] ne s'oppose pas à la jonction des deux dossiers.

Le Conseil de Prud'hommes constate l'identité d'objet des instances enrôlées sous les numéros RG F22/00401 et F24/14827.

En conséquence, et dans une bonne administration de la Justice, il convient de faire droit à la demande de Monsieur [REDACTED] sur ce point et de prononcer la jonction des deux instances précitées.

Sur la demande de résiliation judiciaire du contrat de travail aux torts exclusifs de la société [REDACTED]

Monsieur [REDACTED] fonde sa demande en résiliation judiciaire de son contrat de travail sur le harcèlement moral dont il dit avoir été victime, mais également sur le manquement à l'obligation de sécurité qu'il considère imputable à la société [REDACTED], sur la mise à l'écart dont il dit avoir fait l'objet mais aussi sur l'illicéité de la convention de forfait annuel en jours qui lui est appliquée.

Monsieur [REDACTED] dit avoir subi :

- une dégradation de ses conditions de travail matérialisée :
- par la remise en cause d'un engagement au titre de l'attribution d'un véhicule professionnel
- un arrêt de travail à compter du 30 juin 2022
- Une mise à l'écart à son retour d'arrêt de travail
- un exercice abusif du pouvoir disciplinaire de l'employeur
- L'illicéité de la Convention de forfait annuel en jours
- L'impossibilité de poursuivre l'exécution du travail

En droit,

Le salarié peut demander au Conseil de Prud'hommes la résiliation judiciaire de son contrat de travail s'il estime que l'employeur a manqué à ses obligations et que les manquements de l'employeur qu'il invoque sont suffisamment graves au point d'empêcher la poursuite du contrat de travail.

Il appartient au salarié de démontrer la gravité des manquements reprochés à l'employeur pour justifier la rupture de son contrat de travail.

Toutefois, lorsqu'il s'agit d'un manquement à l'obligation de sécurité, il revient à l'employeur de démontrer qu'il a pris toutes les mesures nécessaires pour garantir la sécurité et protéger la santé du salarié.

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 de ses conditions de travail susceptible de porter atteinte à ses droits et à sa dignité, d'altérer sa santé physique ou mentale ou de compromettre son avenir professionnel.

En application de l'article L.1154-1 du Code du travail, il appartient au salarié d'établir des faits qui, pris dans leur ensemble, permettent de présumer l'existence d'un harcèlement moral et, au vu de ces éléments, il incombe à la partie défenderesse de prouver que chacun de ces faits ne sont pas constitutifs d'un harcèlement et que ses décisions sont justifiées par des éléments objectifs étrangers à tout harcèlement.

En l'espèce,

Il est incontestable que Monsieur [REDACTED] prouve avoir subi une dégradation de ses conditions de travail, matérialisée tout d'abord par la promesse non tenue de Monsieur [REDACTED], concernant un véhicule de fonction, choisi et configuré plus de 6 mois avant par Monsieur [REDACTED]. Et que c'est devant la mauvaise foi de Monsieur [REDACTED] qui à réception du dit véhicule le remet à un autre collaborateur, que Monsieur [REDACTED] a été placé en arrêt de travail le 30 Juin 2022, en raison d'un facteur de stress au travail dû à la pression exercée par Monsieur [REDACTED] à son encontre.

La situation de harcèlement moral n'est pas contestée par la partie défenderesse puisque que Monsieur [REDACTED] a été licencié pour faute grave en considération de cette situation.

Sur l'obligation de sécurité et de prévention des risques

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

Ces mesures comprennent :

- 1° Des actions de prévention des risques professionnels, y compris ceux mentionnés à l'article L. 4161-1 ;
- 2° Des actions d'information et de formation ;
- 3° La mise en place d'une organisation et de moyens adaptés.

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

L'employeur doit protéger les salariés de comportements de harcèlement moral et de harcèlement managérial.

En l'espèce,

Les éléments produits par Monsieur [REDACTED] prouvant la dégradation de son état de santé sont probants : suivi psychologique au cours de l'été 2022, prolongation de l'arrêt de travail jusqu'au 14 septembre 2022, retrait des clés lui permettant l'accès à la société tout en le plaçant en dispense d'activité dans l'attente de l'organisation de la visite médicale de reprise, mention des services de santé au travail le 20 septembre 2022, relevant un syndrome dépressif avec perte de l'estime de soi et perte de confiance en sa hiérarchie et dans un contexte de relation de travail dégradé, mis à l'écart de la conduite de son activité, faculté d'initiatives attachées à ses fonctions retirée, connaissance de l'objet de réunions quelques minutes avant leur tenue effective, difficultés d'accès à des fichiers et outils, missions d'encadrement cour-circuitées.

La société [REDACTED] était tenue de veiller à prévenir toute dégradation de l'état de santé et à tout le moins de faire preuve de la loyauté contractuelle attendue dans ce cadre, ce qu'elle n'a pas fait.

De plus, Monsieur [REDACTED] a subi une absence totale de suivi de sa charge de travail malgré l'organisation de son temps de travail sous la forme d'une convention de forfait jour.

En conséquence, la résiliation judiciaire du contrat de travail de Monsieur [REDACTED] aux torts de la société [REDACTED] est justifiée et devra produire les effets d'un licenciement nul.

Sur les conséquences indemnitaires

Comme indiqué ci-dessus,
la société [REDACTED] a fait preuve de déloyauté dans l'exécution de la relation contractuelle dans des conditions établissant un manquement à son obligation de sécurité et de prévention des risques.

En conséquence, Monsieur [REDACTED] est bien fondé à solliciter la condamnation de la société [REDACTED] à lui verser la somme de 45252,80 euros nets à titre de dommages et intérêts pour Licenciement nul, étant en recherche d'emploi depuis la rupture de son contrat de travail, ce qui n'est pas contesté.

Sur la demande de requalification du licenciement économique (à titre subsidiaire)

Comme indiqué ci-dessus, et ayant fait droit à la demande principale concernant la rupture du contrat de travail, la demande de requalification du licenciement économique sans cause réelle et sérieuse, à titre subsidiaire ne sera pas examinée.

Sur la demande d'annulation de l'avertissement du 7 novembre 2022

Aux termes de l'article L.1333-1 du code du travail, en cas de litige, le conseil de prud'hommes apprécie la régularité de la procédure suivie et si les faits reprochés au salarié sont de nature à justifier une sanction. L'employeur fournit au conseil de prud'hommes les éléments retenus pour prendre la sanction.

Au vu de ces éléments et de ceux qui sont fournis par le salarié à l'appui de ses allégations, le conseil de prud'hommes forme sa conviction après avoir ordonné, en cas de besoin, toutes les mesures d'instruction qu'il estime utiles. Si un doute subsiste, il profite au salarié.

En l'espèce,
la société [REDACTED] reproche à Monsieur [REDACTED] d'avoir emporté son disque dur à son domicile, au dernier état le 7 octobre au soir, alors qu'il se trouvait en RTT du 10 octobre au 3 novembre 2022.

Compte tenu que Monsieur [REDACTED], en plus de 10 ans d'ancienneté, n'a eu aucune sanction disciplinaire, qu'il a donné entière satisfaction puisqu'il a pu évoluer du poste de vendeur / préparateur au poste de directeur de la Communication.

Monsieur [REDACTED] indique que la société a toujours admis cette pratique sans jamais le lui avoir reproché puisqu'il a toujours fréquemment procédé de la sorte dès lors qu'il a pour habitude de travailler depuis son domicile en télétravail ou en repos ce qui n'est pas contesté par la partie défenderesse, qui ne communique aucun élément qu'il a retenu pour prendre la sanction.

L'avertissement notifié à Monsieur [REDACTED] le 7 Novembre 2022 étant injustifié et disproportionné, il sera annulé.

En conséquence, la société [REDACTED] est condamnée à verser à Monsieur [REDACTED] 1000 € de dommages et intérêts en réparation du préjudice subi, du fait de la dégradation de ses conditions de travail que cet avertissement infondé a entraîné.

Sur la convention de forfait jour

En droit,

Sur le fondement de l'article L.3121-63 du Code du Travail, les forfaits annuels en heures ou en jours sur l'année sont mis en place par un accord collectif d'entreprise ou d'établissement ou, à défaut, par une convention ou un accord de branche.

L'article L.3121-55 du Code du Travail précise que la forfaitisation de la durée du travail doit faire l'objet de l'accord du salarié et d'une convention individuelle de forfait établie par écrit.

Aux termes de l'article L.1222-1 du Code du Travail, le contrat de travail est exécuté de bonne foi.

Aux termes de l'article L. 3121-60 du code du travail, l'employeur est tenu de s'assurer régulièrement que la charge de travail du salarié est raisonnable et permet une bonne répartition dans le temps de son travail.

L'article L 3121-46 du code de travail fait obligation à l'employeur d'organiser pour le salarié placé sous le régime du forfait jour un entretien annuel individuel portant sur la charge de travail l'organisation du travail dans l'entreprise, l'articulation entre l'activité professionnelle et la vie personnelle et familiale du salarié ainsi que sur sa rémunération.

Il appartient à l'employeur de rapporter la preuve qu'il a respecté les stipulations de l'accord collectif destiné à assurer la protection de la santé de la sécurité des salariés soumis au régime du forfait en jours.

En l'espèce,

Compte tenu que Monsieur [REDACTED] était soumis à une convention de forfait annuel en jour mais qu'il n'a pas bénéficié de suivi de sa charge de travail et ni d'entretien portant sur sa charge de travail, la société [REDACTED] ne produisant aucune pièce sur ce sujet, se contenant de rappeler que la convention collective applicable en l'espèce prévoit un forfait annuel de maximum 218 jours par an, alors que Monsieur [REDACTED] se voyait appliquer un forfait annuel de 213 jours.

Il est incontestable que l'employeur s'est soustrait à cette obligation dans le cadre du suivi de l'exécution de la convention de forfait annuel en jour à laquelle il était soumis et que cette situation a participé à la dégradation des conditions de travail de Monsieur [REDACTED].

En conséquence, la société [REDACTED] est condamnée à verser à Monsieur [REDACTED] 6000 € nets de dommages et intérêts en réparation du préjudice subi lié à la dégradation de ses conditions de travail et du fait de l'exécution déloyale de la convention de forfait annuel en jours.

Sur la demande de règlement du solde de congés payés

Aux termes de l'article L.3141-24 du Code du Travail, le congé annuel prévu à l'article L. 3141-3 ouvre droit à une indemnité égale au dixième de la rémunération brute totale perçue par le salarié au cours de la période de référence.

Et que l'indemnité prévue au I du présent article ne peut être inférieure au montant de la rémunération qui aurait été perçue pendant la période de congé si le salarié avait continué à travailler.

En l'espèce,
au dernier état de la relation contractuelle, Monsieur [REDACTED] percevait un salaire de base de 3908,47 € bruts, en neutralisant la réduction unilatérale pratiquée par son employeur à compter du mois d'octobre 2023, sur la base d'un forfait annuel de 213 jours de travail soit 17,75 jours par mois.

Il aurait dû percevoir une indemnité journalière de congés payés de 220,19 euros, or lors de la rupture de son contrat de travail il a perçu une indemnité compensatrice de congés payés d'un montant de 3883,70 € brut, soit l'équivalent de 17,6 jours de congés payés.

Compte tenu que Monsieur [REDACTED] prouve que le solde de ses congés s'élevait en fin de contrat à 52,66 jours de congés payés, correspondant à une indemnité de congés payés de 11595,20 euros bruts.

Que la société [REDACTED] ne communique aucun élément sur ce point, il en résulte un delta à hauteur de 7711,50 euros bruts au versement duquel la société [REDACTED] sera condamnée.

Sur la demande de rappel de salaire

En droit,
la rémunération est un élément essentiel du contrat de travail, et toute modification nécessite ton consentement exprès de la part du salarié.

Si l'employeur souhaite proposer une baisse de salaire, il doit le faire par lettre recommandée avec accusé de réception.

En l'espèce,
à l'appui des fiches de paie produites aux débats, la rémunération de base de Monsieur [REDACTED] s'élevait à 3908,47 € bruts depuis le mois de janvier 2023.

Compte tenu qu'au mois de septembre 2023 elle a été réduite unilatéralement par l'employeur à 3800 € à compter du mois d'octobre 2023, de façon illicite, Monsieur [REDACTED] est éligible au versement d'un rappel de salaire à hauteur de 216,94 euros bruts au titre des mois d'octobre et novembre 2023, outre 21,69 € bruts au titre des congés payés afférents.

Concernant la prime de cession,

Comme l'indique les fiches de paie, Monsieur [REDACTED] percevait une prime de cession d'un montant mensuel de 222 € bruts. Il apparaît que cette prime a été supprimée, du mois d'avril 2023 au mois d'août 2023 avant d'être rétablie en septembre 2023 sans autre forme d'explication.

La société [REDACTED] indique que le versement de la prime de cession était suspendu durant les périodes de suspension de son contrat de travail car cette dernière avait pour objet d'indemniser la propriété intellectuelle découlant des tâches effectivement réalisées sans pour autant communiquer de pièces à l'appui de ses allégations.

En conséquence, Monsieur [REDACTED] est éligible au versement d'un rappel de salaire de 1110 € bruts à ce titre, outre 111 € bruts au titre des congés payés afférents

Concernant l'absence non rémunérée du 26 Août au 31 Août 2023, Monsieur [REDACTED] a fait l'objet d'un arrêt de travail jusqu'au 25 août 2023, et qu' à compter de cette date, il s'est tenu à la disposition de son employeur pour l'organisation d'une visite de reprise, mais qu'une absence non rémunérée a néanmoins été décompté de 26 au 31 août 2023. Il n'est pas contesté que suite à la contestation de Monsieur [REDACTED], des congés payés lui ont été positionnés sur la période du 28 au 31 août.

Monsieur [REDACTED] indique qu'il était bien présent à son poste le 31 août, ce qui n'est pas contesté par la partie défenderesse de sorte que ce dernier est éligible à un rappel de salaire à hauteur de 220,19 euros brut outre 22,01 € bruts au titre des congés payés afférents.

Concernant la prime de 13ème mois, Monsieur [REDACTED] prouve qu'il a perçu au titre de l'année 2022, une prime de treizième mois d'un montant total de 3180 € bruts (2023 € en Juin et 1157 € en décembre).

La société [REDACTED] se contente d'indiquer qu'aucun fondement textuel ni contractuel ne vient asseoir la demande de Monsieur [REDACTED] de rappel d'indemnités de 13e mois, sans pour autant contester le versement de la prime de treizième mois pour l'année 2022 de sorte que Monsieur [REDACTED] est bien fondé à réclamer à la société [REDACTED], la somme de 2915 € bruts à ce titre, au prorata de son temps de présence sur l'année 2023.

Sur les demandes accessoires

Sur l'article 700 du code de procédure civile

Il serait inéquitable de laisser à la charge de Monsieur [REDACTED] l'intégralité des frais engagés pour la présente instance et non compris dans les dépens. La Société [REDACTED], succombant, sera donc condamnée à lui verser la somme de 2.500 Euros au titre de l'article 700 du code de procédure civile.

Sur les dépens

La Société [REDACTED], partie succombante, sera condamnée au paiement des entiers dépens de l'instance.

Sur l'exécution provisoire de la décision

L'article 515 du code de procédure civile prévoit que l'exécution provisoire peut être ordonnée, à la demande des parties ou d'office, chaque fois que le juge l'estime nécessaire et compatible avec la nature de l'affaire, à condition qu'elle ne soit pas interdite par la loi.

En considération de la nature de l'affaire, le Conseil juge l'exécution provisoire opportune et fait droit à la demande de Monsieur [REDACTED].

Sur les intérêts légaux

En application de l'article 1231-6 du code civil, les dommages et intérêts dus à raison du retard dans le paiement d'une obligation de somme d'argent consistent dans l'intérêt au taux légal, à compter de la mise en demeure.

Sur le fondement de l'article L.1231-7 du code civil, les autres intérêts dus en application des dommages et intérêts courent à compter de la date de jugement prononcé.

Ces dommages- intérêts sont dus sans que le créancier soit tenu de justifier d'aucune perte.

Pour les sommes portant sur des rappels de salaire (indemnité de préavis, indemnité de licenciement, indemnité de congés payés, prime d'ancienneté...), les intérêts courent à compter de la saisine de la juridiction prud'homale,

c'est-à-dire la date de la convocation de l'employeur devant le bureau de conciliation et d'orientation.

En l'espèce,

il sera fait droit à la demande de Monsieur [REDACTED] d'assortir la condamnation de la société [REDACTED] aux intérêts légaux à compter de la date de saisine initiale du Conseil de Prud'hommes.

PAR CES MOTIFS

Le Bureau de Jugement du Conseil de Prud'hommes de SAINT-ÉTIENNE, statuant publiquement, contradictoirement et en premier ressort après en avoir délibéré conformément à la loi,

PRONONCE le rabat de l'ordonnance de clôture du 16 Octobre 2024.

CONSTATE l'identité d'objet des instances enrôlées sous les numéros RG F22/00401 et F24/14827 ;

PRONONCE la jonction des deux instances précitées

Sur la rupture du contrat de travail

A titre principal,

PRONONCE la résiliation judiciaire du contrat de travail de Monsieur [REDACTED] aux torts exclusifs de la société [REDACTED] ;

JUGE que la rupture produit les effets d'un licenciement nul

Par conséquent

CONDAMNE la société [REDACTED] au versement de la somme de 45.252,80 € nets à titre de dommages et intérêts pour licenciement nul

ANNULE l'avertissement du 7 novembre 2022 ;

CONDAMNE la société [REDACTED] au versement de la somme de 1.000 € nets à titre de dommages et intérêts en réparation du préjudice subi du fait du caractère injustifié de l'avertissement du 7 novembre 2022

CONDAMNE la société [REDACTED] au versement de la somme de 6.000 € nets à titre de dommages et intérêts en réparation du préjudice subi du fait de l'exécution déloyale de la convention de forfait annuel en jours.

Sur les demandes de rappel de salaire

CONDAMNE la société [REDACTED] au règlement des sommes suivantes :

- 216,94 € bruts à titre de rappel de salaire de base, outre 21,69 € bruts au titre des congés payés afférents ;
- 1.110 € bruts à titre de rappel de prime cession, outre 111 € bruts au titre des congés payés afférents ;
- 220,19 € bruts à titre de rappel de salaire du 31 août 2023, outre 22,01 € bruts au titre des congés payés afférents ;

- 2.915 € bruts à titre de rappel de prime de 13ème mois, outre 291,50 € bruts au titre des congés payés afférents
- 7.711,50 € bruts à titre de rappel d'indemnité de congés payés.

CONDAMNE la société [REDACTED] au versement de la somme de 2.500 € au titre des dispositions de l'article 700 du Code de Procédure Civile ;

CONDAMNE la société [REDACTED] aux entiers dépens de l'instance ;

ORDONNE l'exécution provisoire de la décision à intervenir ;

DIT que les sommes allouées porteront intérêt au taux légal à compter de la demande en justice initiale.

CONDAMNE la société [REDACTED] aux entiers dépens.

DEBOUTE Monsieur [REDACTED] de ses plus amples demandes.

DEBOUTE la société [REDACTED] de ses plus amples demandes.

Ainsi jugé et mis à disposition les jour, mois et an ci-dessus.

LE GREFFIER,



LE PRÉSIDENT,



En conséquence,
La République Française mande et ordonne à tous huissiers de justice sur ce requis de mettre ladite décision à exécution.
Aux procureurs généraux et aux procureurs de la République près les Tribunaux Judiciaires d'y tenir la main.
A tous commandants et officiers de la force publique d'y prêter main forte lorsqu'ils en seront légalement requis.
En foi de quoi la présente décision a été prononcée, revêtue de la formule exécutoire, a été lue et signée par le Greffier.



