

AFFAIRE : N° RG 15/00267
Code Aff. :

ARRET N°

C. P

ORIGINE : Décision du Conseil de Prud'hommes - Formation paritaire de
LISIEUX en date du 14 Janvier 2015 RG n° F13/00016

COUR D'APPEL DE CAEN

1° Chambre sociale

ARRET DU 11 MARS 2016

APPELANT :

Monsieur B

Comparant en personne, assisté de Me Bruno LOUVEL, avocat au barreau
de RENNES

INTIME :

Société M, venant aux droits de la Société F,

Représentée par Me PENIN, avocat au barreau de PARIS

COMPOSITION DE LA COUR LORS DES DEBATS ET DU DELIBERE :

Madame PRUDHOMME, Présidente de chambre, rédacteur
Madame PONCET, Conseiller,
Madame VINOT, Conseiller,

DEBATS : A l'audience publique du 14 janvier 2016

GREFFIER : Madame POSE

ARRET prononcé publiquement contradictoirement le 11 mars 2016 à 14h00 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 alinea
de l'article 450 du code de procédure civile et signé par Madame PRUDHOMME,
président, et Madame POSE, greffier

Première Copie délivrée
le : 11 mars 2016
à : Me LOUVEL
Me PENIN

Arrêt notifié le : 11 mars 2016
Copie exécutoire délivrée
le :
à :

Le 3 janvier 2012, M. B était embauché par la société F devenue la société M en qualité de directeur commercial.

Le 9 octobre 2012, l'employeur le convoquait à un entretien préalable à une éventuelle sanction disciplinaire et M. B lui répondait qu'il ne pouvait se présenter, adressant un arrêt maladie. Le 24 octobre 2012, la société M le licenciait pour faute grave.

Le 28 novembre 2012, M. B saisissait le conseil de prud'hommes de Lisieux pour que son licenciement soit jugé abusif, pour demander l'annulation de la convention de forfait-jours, solliciter le paiement des heures supplémentaires accomplies et réclamer l'indemnité pour travail dissimulé.

Par jugement contradictoire du 14 janvier 2015, le conseil de prud'hommes de Lisieux

a :

- dit le licenciement pour cause réelle et sérieuse et non pour faute grave
- condamné en conséquence la société MSA à verser à M. B les sommes suivantes
 - 15 771,37 euros au titre du préavis
 - 1 577,13 euros au titre des indemnités de congés-payés y afférents
- débouté M. B de toutes ses autres demandes
- condamné la société à verser à M. B la somme de 1 500 euros par application des dispositions de l'article 700 du code de procédure civile
- condamné la société M aux dépens.

Le 27 janvier 2015, M. B formait appel de ce jugement.

Dans ses conclusions du 12 octobre 2015 soutenues à l'audience par son avocat auxquelles il convient de se référer pour plus ample exposé, M. B demande à la cour de :

- dire que le licenciement prononcé est sans cause réelle et sérieuse
- en conséquence, condamner la société M à lui verser les sommes suivantes:
 - 27 529,95 euros à titre d'indemnité compensatrice de préavis
 - 2 752,99 euros au titre des congés-payés y afférents
 - 55 077,30 euros au titre de dommages et intérêts pour licenciement sans cause réelle et sérieuse
- dire que la convention de forfait en jours est irrégulière
- en conséquence, condamner la société M au paiement de :
 - 48 702,44 euros bruts outre les congés-payés y afférents au titre des heures supplémentaires et repos compensateurs obligatoires
 - 9 000 euros au titre de la part variable de la rémunération assise sur le plan bonus
 - 36 000 euros au titre de l'indemnité pour travail dissimulé
- ordonner la remise de bulletins de salaire conformes pour chacun des mois travaillés avec mention des heures supplémentaires et une attestation Pôle emploi conforme
- condamner la société M à lui verser la somme de 2 500 euros par application des dispositions de l'article 700 du code de procédure civile
- condamner la société M aux dépens.

Dans ses écritures du 14 janvier 2016 également développées à l'audience par son avocat auxquelles il est aussi renvoyé pour plus ample exposé, la société M sollicite de la cour de :

- dire le licenciement de M. B fondé sur une cause réelle et sérieuse
- en conséquence, le débouter de ses demandes de dommages et intérêts

- le condamner à verser à la société M la somme de 3 000 euros par application des dispositions de l'article 700 du code de procédure civile
- condamner M. B aux dépens.

SUR CE,

- Sur l'exécution du contrat de travail

- Sur les heures supplémentaires

M. B a été embauché le 3 janvier 2012 ; son contrat de travail mentionnait, au titre de la durée du travail, qu'il disposait en tant que cadre, d'autonomie et d'indépendance dans l'organisation et la gestion du temps de travail pour remplir les missions qui lui étaient confiées ; la durée de travail effectif annuel était fixée à 217 jours auxquels s'ajoutait la journée de solidarité, portant ledit forfait à 218 jours. De ce fait, il n'était pas soumis aux durées journalières et hebdomadaires de temps de travail, devant bénéficier par contre d'un repos quotidien minimum de 11 heures consécutives et d'un repos hebdomadaire de 35 heures.

Le salarié conteste la licéité de ce forfait en jours, au motif que la convention collective nationale du travail mécanique du bois, des scieries, du négoce et de l'importation du bois auquel renvoie son contrat de travail ne contient aucune stipulation de nature à garantir que l'amplitude et la charge de travail restent raisonnables et assurent une bonne répartition du temps de travail des salariés pour leur sécurité et leur santé. Le contrat de travail renvoyait précisément à l'accord collectif du 10 octobre 2000 pris dans le cadre de cette convention sur la durée et à l'aménagement du temps de travail dans les industries du bois et commercialisation prévoyant la durée maximale des journées travaillées (217) et la réserve que le cadre bénéficie des 11 heures consécutives de repos quotidiens, outre 35 heures de repos hebdomadaires, outre la mise en place d'un dispositif de contrôle du nombre de jours travaillés via un document de contrôle comptabilisant le nombre et la date des journées et demi-journées, ainsi que les jours de repos hebdomadaires, les jours de congés-payés, les jours fériés chômés et les jours de repos au titre de la réduction du temps de travail et la tenue d'un entretien annuel entre le cadre et le supérieur hiérarchique pour évoquer l'organisation du travail, sa charge de travail et l'amplitude des journées de travail. Cet accord conclu dans le cadre de la convention collective correspond aux prescriptions légales de sorte qu'il convient de vérifier que la société M en a fait une réelle application.

La société M soutient alors que M. B n'étant pas resté un an dans l'entreprise, elle n'a pu lui faire bénéficier de l'entretien annuel prévu relatif à sa charge de travail. Néanmoins, il appartient à la société M de justifier que, durant la relation de travail, elle s'est assurée du respect d'une durée raisonnable de travail de son salarié et là, force est de constater que la société M ne justifie d'aucune démarche de sa part, elle n'a jamais réclamé à son directeur commercial la remise du document de contrôle prévu à l'accord sur lequel repose la convention de forfait en jours de sorte qu'elle ne justifie pas qu'elle s'est assurée de l'organisation du travail dans l'entreprise, de la charge de travail de M. B, de l'articulation entre son activité professionnelle et sa vie personnelle et familiale, tous éléments permettant de s'assurer d'une exécution loyale de la convention de forfait ; en conséquence, celle-ci ne peut être valablement invoquée par l'entreprise et M. B est recevable à réclamer règlement des heures supplémentaires qu'il aurait accomplies sans en être rémunéré.

S'il résulte du texte de l'article L. 3171-4 du code du travail que la preuve des heures de travail effectuées n'incombe spécialement à aucune des parties et que l'employeur doit fournir au juge les éléments de nature à justifier les horaires effectivement réalisés par le salarié, il appartient à ce dernier de fournir préalablement au juge les éléments de nature à étayer sa demande.

M. B verse tout d'abord un tableau (pièce 9) mentionnant ses horaires journaliers avec retrait de ses temps de déjeuners et de pause et récapitulant en dernière page l'ensemble de ses heures supplémentaires (soit 514,05 sur l'année 2012) ainsi que son agenda professionnel de ladite année indiquant ses occupations et certaines heures de rendez-vous, pour réclamer l'octroi de la somme totale de 33 509,73 euros outre 15 189 euros au titre des repos compensateurs non pris, et les congés-payés y afférents ; il produit en plus une lettre de M. X son ancien supérieur hiérarchique jusqu'en octobre 2012, affirmant qu'il arrivait, « *dans le but d'accomplir sa tâche toujours très tôt le matin vers 7h30, nous profitons de ces moments matinaux de calme pour aborder les dossiers en cours, les autres collaborateurs arrivant beaucoup plus tard y compris la personne responsable des ressources humaines. Son implication personnelle au travail se traduisant par un temps de travail très important, ne regardant pas ses horaires lors de ses déplacements professionnels* » ; ces pièces contiennent des éléments suffisamment précis quant aux horaires prétendument réalisés pour permettre à l'employeur d'y répondre en fournissant ses propres éléments ; il étaye donc sa demande.

C'est alors que la société M relève des incohérences dans les demandes de son salarié

- ainsi, elle expose que le 5 juin 2012, alors que son agenda fait état d'une journée à Chambéry, elle note que son badge télépéage mentionne un passage à Quetteville à 18h16 puis à Dozulé à 18h31 ce qui est incompatible ; la cour constate cependant que contrairement à ce que soutient l'employeur, le télépéage signale ledit badgeage à 6h31 et 6h47 dans ces deux localités correspondant au départ du salarié le matin de son déplacement et n'empêchant pas de se trouver à l'hôtel Mercure de Chambéry le soir ;

- elle prétend encore que M. B a utilisé par exemple son badge d'autoroute à Orléans le 19 juin 2012 à 18h08 et à Tours le 21 juin 2012 à 18h32 alors qu'il mentionne dans son agenda se trouver à Honfleur ; cependant, elle s'est trompée de colonne et a agi de même, pour toutes ses critiques dans le tableau qu'elle a établi, confondant M. B avec le salarié directement au-dessus de lui, A. C.

Ainsi les différentes incohérences pointées par la société M ne correspondent pas à ce salarié et résultent de ses propres erreurs. Ne justifiant pas des horaires de travail de M. B contrairement à ses obligations légales, la société M ne conteste pas utilement sa réclamation ; dès lors, en l'absence de critiques pertinentes sur les horaires effectués, il convient de faire droit à la demande de rappel de salaire présentée et de condamner la société M à verser à M. B à titre des heures supplémentaires, la somme de 33 509,73 euros outre 3 350,97 euros au titre des congés-payés y afférents.

M. B sollicite en outre la condamnation de la société M au titre des repos compensateurs dont il n'a pas bénéficié et qu'il évalue à la somme de 15 189 euros pour 389,05 heures ; la société M ne répond rien sur ce chef de réclamation qui correspond à la contrepartie obligatoire en repos pour les heures supplémentaires accomplies au-delà du contingent ; il convient dès lors de faire droit à la demande de M. B.

- Sur la rémunération variable

Enfin, M. B réclame l'octroi de la somme de 9 000 euros bruts au titre de la rémunération variable qui lui était due en application de son contrat de travail ; l'article 4 prévoyait en effet qu'en sus de son salaire fixe, il percevrait une rémunération variable dans le cadre du plan de bonus du groupe, cette prime étant payée en fonction des résultats individuels mais aussi en fonction des bonnes performances du groupe et de la société F

La société M prétend que l'article 3 du plan de bonus Groupe prévoit des conditions d'octroi de ce bonus que M. B ne remplissait pas ; elle verse en pièce 25 un document en anglais qu'elle n'a pas pris la peine de faire traduire et ne justifie pas avoir remis à son salarié des objectifs individuels pour l'année 2012 de sorte qu'elle ne conteste pas utilement la réclamation de son salarié ; il convient de faire droit à cette demande.

- Sur la rupture du contrat de travail

Le 24 octobre 2012, M. Jean-Marie B a été licencié pour faute grave, l'employeur lui reprochant de n'avoir pas rempli la mission qui lui était impartie : redresser le segment commercial pour un retour à l'équilibre en 2012. Ainsi, sa division n'est pas à l'équilibre à fin septembre 2012 (63 % du budget), le taux de prévision des ventes (taux de réalisation) en avril, mai et juin 2012 étant de 5% alors que ce taux est habituellement de 30 % et est le symptôme des nombreuses fautes qu'il a commises dans son travail. C'est ainsi, qu'elle lui reproche de ne pas respecter les consignes et les ordres de la direction, de commettre de graves erreurs dans la communication des prix en confondant m² et ml, d'accorder les remises importantes aux clients en vendant les produits moins chers qu'en 2011 alors que les coûts ont augmenté, de ne pas répondre aux demandes répétées de ses équipes et de certains acheteurs clients ce qui conduit à la perte d'un important chiffre d'affaire vital pour la société et enfin lui reproche que l'ensemble de son équipe se plaint du danger qu'il fait courir à la société par ses décisions commerciales.

Le fait de n'avoir pas rétabli l'équilibre financier de la société M au cours des 10 premiers mois de l'année 2012 constitue, si elle est démontrée, une insuffisance professionnelle exclusive d'une faute disciplinaire, en l'absence de preuve d'une volonté de mal faire du salarié.

En ce qui concerne les reproches de commission de fautes, la société M lui reproche

;

- des négligences,
- des erreurs en confondant m² et ml,
- des remises importantes et inappropriées et des prix inadaptés
- un manque de diligence envers les clients et les collègues, éléments correspondant à une exécution défectueuse de la prestation de travail, à l'exclusion du premier relatif au non-respect des consignes et des ordres. Or, l'insuffisance professionnelle n'est fautive que si elle est due à l'abstention volontaire du salarié ou à sa mauvaise foi délibérée. La société M ne soutient pas dans l'exposé des griefs et n'illustre pas par les pièces versées aux débats que les erreurs ou négligences qu'elle reproche à son salarié résulteraient d'une telle abstention volontaire ou de sa mauvaise foi de sorte qu'elle n'établit aucune faute disciplinaire de la part de son salarié sur ces griefs.

En ce qui concerne le grief du non-respect des consignes et des ordres, la société M reproche à son salarié de n'avoir respecté aucune des missions imparties et verse en pièce 15 un email lui rappelant ses missions et le délai pour les accomplir, mais là encore, les reproches formulés par l'employeur relèvent de l'insuffisance professionnelle exclusive de toute faute disciplinaire ; dès lors, le licenciement de M. B est dès lors sans cause réelle et sérieuse.

Ceci ouvre droit à l'octroi de dommages et intérêts qui, au regard de l'âge du salarié lors du licenciement (54 ans), de son ancienneté dans l'entreprise (10 mois), du montant de son salaire (après réintégration des heures supplémentaires et de la rémunération variable proratisée, soit la somme de 9 179,65 euros retenue par lui) et compte tenu de l'absence d'éléments justificatifs sur sa situation professionnelle au sortir de cet emploi, seront évalués à la somme de 18 000 euros.

M. B réclame une indemnité compensatrice de préavis égale à 3 mois de salaire tel qu'il était mentionné dans son contrat de travail ; il lui est dû la somme de 27 538,85 euros ramenée à 27 529,95 euros comme réclamée, outre les congés-payés y afférents.

- Sur l'indemnité pour travail dissimulé

La société M avait connaissance des heures de travail très importantes accomplies par son salarié mais les a volontairement dissimulées en ne les indiquant pas sur les bulletins de salaire de son employé ; dès lors, il convient de faire application des articles L. 8221-5 et 8223-1 du code du travail et de condamner la société M à verser à M. B la somme de 36 000 euros telle que limitée par le salarié.

- Sur les autres demandes

La société M qui succombe supportera les dépens d'appel et sera condamnée à verser à M. B la somme de 1 000 euros par application des dispositions de l'article 700 du code de procédure civile.

PAR CES MOTIFS

LA COUR,

Infirme le jugement entrepris à l'exclusion de celles de ses dispositions prononcées par application des dispositions de l'article 700 du code de procédure civile et les dépens

Et statuant à nouveau des chefs infirmés et y ajoutant,

Dit sans cause réelle et sérieuse le licenciement de M. B

Dit que la convention de forfait en jours n'est pas valable

En conséquence,

Condamne la société N à verser à M. Jean-Marie B les sommes suivantes :

- 33 509,73 euros à titre des heures supplémentaires outre 3 350,97 euros au titre des congés-payés y afférents

- 15 189 euros au titre de la contrepartie en repos sur ces heures supplémentaires

- 9 000 euros au titre de la rémunération variable

- 18 000 euros à titre de dommages et intérêts pour licenciement sans cause réelle et sérieuse

- 27 529,95 euros à titre d'indemnité compensatrice de préavis outre 2 752,99 euros au titre des congés-payés y afférents

- 36 000 euros à titre d'indemnité pour travail dissimulé

Ordonne à la société N de remettre à M. B les bulletins de paie rectifiés et l'attestation Pôle emploi conformes à la décision

Dit que les sommes à caractère salarial produiront intérêts au taux légal à compter de la convocation de l'employeur en conciliation et celles à caractère indemnitaire produiront intérêts au taux légal à compter du présent arrêt

Condamne la société N aux dépens d'appel

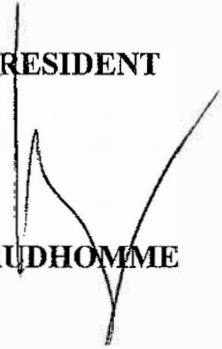
La condamne à payer à M. B la somme de 1 000 euros sur le fondement des dispositions de l'article 700 du code de procédure civile.

LE GREFFIER



V. POSE

LE PRESIDENT



H. PRUDHOMME

