

N° RG F 18/00486 - N° Portalis  
DCVG-X-B7C-BE76

SECTION Encadrement

AFFAIRE

contre

MINUTE N° 2111

JUGEMENT DU  
25 Janvier 2021

Qualification :  
CONTRADICTOIRE

PREMIER RESSORT

Notification le :

Date de la réception  
par le demandeur :

par le défendeur :

par la (les) partie(s) intervenante(s)

Expédition revêtue de la formule  
exécutoire délivrée le :

à :



RÉPUBLIQUE FRANÇAISE  
AU NOM DU PEUPLE FRANÇAIS

JUGEMENT

Audience du VINGT CINQ JANVIER DEUX MIL  
VINGT ET UN

Monsieur [REDACTED]  
né le 28 Septembre 1978  
Lieu de naissance : NANTES  
Nationalité : Française

[REDACTED]  
Profession : RESPONSABLE DE ZONE  
Assisté de Me Bruno LOUVEL (Avocat au barreau de RENNES)

DEMANDEUR

[REDACTED]  
Représentée par Me Jean IGLESIS (Avocat au barreau de  
TOULOUSE)

DEFENDEUR

COMPOSITION DU BUREAU DE JUGEMENT LORS DES  
DEBATS ET DU DÉLIBÉRÉ :

Madame LE PEUC'H, Président Conseiller Salarié  
Monsieur MAUGENDRE, Conseiller Salarié  
Monsieur DEBRIE, Conseiller Employeur  
Madame LAURENSOT, Conseiller Employeur  
Assesseurs  
Assistés lors des débats de Madame Martine JEHANNIN, Greffier

PROCÉDURE

- Date de la réception de la demande : 13 Septembre 2018
- Date de la convocation par lettre simple à la partie demanderesse : 13 Septembre 2018
- Date de la convocation de la partie défenderesse, par lettre recommandée avec accusé de réception : 13 Septembre 2018 et date de l'accusé de réception : 17 septembre 2018
- Bureau de Conciliation et d'Orientation du 05 Novembre 2018
- Bureau de Mise en Etat du 23 avril 2019 reporté aux 23 septembre 2019, 27 janvier 2020, 14 avril 2020 et 22 juin 2020

- Bureau de Jugement du 30 Novembre 2020
- Prononcé de la décision par mise à disposition fixé à la date du 25 Janvier 2021
- Décision mise à disposition par Mme LE PEUC'H, Présidente assistée de Madame JEHANNIN, Greffier.

En leur dernier état, les demandes formulées par les parties étaient les suivantes :

M. Stéphane C [REDACTED]

- Heures supplémentaires Rappels pour l'année 2014 : 17 153,00 Euros Brut
- Contrepartie obligatoire en repos pour l'année 2014 : 3 756,90 Euros Brut
- Congés payés afférents pour l'année 2014 : 2 091,29 Euros Brut
- Heures supplémentaires rappels pour l'année 2015 : 54 709,27 Euros Brut
- Contrepartie obligatoire en repos pour l'année 2015 : 33 964,35 Euros Brut
- Congés payés afférents pour l'année 2015 : 8 867,36 Euros Brut
- Heures supplémentaires Rappels pour l'année 2016 : 64 260,35 Euros Brut
- Contrepartie obligatoire en repos pour l'année 2016 : 40 569,82 Euros Brut
- Congés payés afférents pour l'année 2016 : 10 483,01 Euros Brut
- Heures supplémentaires Rappels pour 2017 : 36 582,00 Euros Brut
- Contrepartie obligatoire en repos pour l'année 2017 : 21 419,72 Euros Brut
- Congés payés afférents pour l'année 2017 : 5 800,17 Euros Brut
- Indemnité de licenciement conventionnelle : 65 701,80 Euros
- Indemnité compensatrice de préavis : 16 642,98 Euros Brut
- Congés payés afférents : 1 664,29 Euros Brut
- Dommages et intérêts correspondant à dix mois de salaire : 55 476,60 Euros Net
- Mise à pied conservatoire : 2 769,12 Euros Brut
- Congés payés afférents 276,91 Euros Brut
- Article 700 du CPC : 3 000,00 Euros
- Remise de l'attestation PÔLE EMPLOI rectifiée
- Remise de bulletin de salaire rectifié
- Ordonner l'exécution provisoire sur l'intégralité du dispositif en application de l'article 515 du code de procédure civile
- Entiers dépens

S.A. M [REDACTED]

- Article 700 du CPC : 5 000,00 Euros

\*\*\*

LES FAITS

La société M [REDACTED] est une entreprise dans le domaine des colles et des produits chimiques régie par la convention collective de la chimie.

M. C [REDACTED] intègre la société M [REDACTED] France en CDI à date du 2 janvier 2007 en qualité de délégué régional.

En 2012 il est promu responsable de zone.

Le 1er janvier 2017 M. C [REDACTED] occupe la nouvelle fonction de responsable marché Marine et Industrie.

Le 29 mai 2017 M. C [REDACTED] est sanctionné par un avertissement.

Le 12 juin 2017 M. C [REDACTED] expose son désaccord sur sa rémunération variable ainsi que sur son avenant 2017 à la société M [REDACTED]

Le 28 juillet 2017 la société M [REDACTED] conteste la vision de M. C [REDACTED]

Le 28 août 2017 M. C [REDACTED] est placé en arrêt maladie pendant 1 mois.

Le 5 septembre 2017 M. [REDACTED] écrit à la société M [REDACTED] pour contester son avertissement du 29 mai et pour réitérer sa demande sur sa rémunération.

Le 14 septembre la société M [REDACTED] écrit à M. C [REDACTED] pour lui présenter l'organisation mise en place en son absence et en lui demandant de restituer son ordinateur portable.

Le 8 novembre 2017 la société M [REDACTED] sanctionne M. C [REDACTED] par un avertissement.

Le 6 décembre M. C [REDACTED] est placé en mise à pied à titre conservatoire et convoqué à un entretien préalable en vue d'un licenciement.

Il sera licencié le 21 décembre pour faute grave.



M. C. [REDACTED] saisit le Conseil de Prud'hommes le 13 septembre 2018.  
L'audience de conciliation du 5 novembre 2018 n'ayant pas permis de rapprocher les parties c'est donc en l'état que l'affaire se présente devant le Conseil, de céans.

## PRETENTIONS ET MOYENS DES PARTIES

Pour un plus ample développement des moyens soulevés par les parties on se référera aux conclusions déposées, visées par le Greffe et plaidées oralement à l'audience par les parties et leurs conseils.

Selon M. C. [REDACTED], son licenciement est dénué de cause réelle et sérieuse. Au soutien de ses intérêts, il raconte que pendant dix années passées chez M. [REDACTED] il a toujours donné satisfaction, bénéficié d'augmentations, de promotions, de primes qualités. Les griefs de manque de coopération commerciale et de litiges avec des clients ne seraient pas fondés. En effet il aurait toujours travaillé en toute transparence avec son responsable, l'invitant à des réunions de travail, partageant son emploi du temps, allant jusqu'à créer un rapport d'activité pour palier à l'impossibilité d'utiliser le CRM de l'entreprise, problème qu'il aurait remonté à maintes reprises, sans action corrective de la part de l'employeur. Il prétend également que son ordinateur était connecté au réseau de l'entreprise et que l'employeur avait donc accès à toutes ses données. Il aurait toujours honoré les demandes de son employeur pour organiser des visites en clientèle. Enfin sur les litiges clients M. C. [REDACTED] dit que les responsables des deux entreprises concernées ont démenti les reproches faits à ce dernier.

Selon M. C. [REDACTED] la relation avec la société M. [REDACTED] s'est cristallisée lors de la définition des paramètres de son nouveau poste de responsable marché Marine et Industrie en 2017, notamment face à son refus de signer le plan de rémunération. Celui-ci ne correspondait pas à ce qu'il aurait convenu oralement avec son responsable.

Enfin M. COUDERT revendique le droit au paiement d'heures supplémentaires. Il prétend que son forfait jour est inopposable et fournit un tableau récapitulatif des heures effectuées par semaine, appuyé par un listing d'envois de mails.



En réponse la société M. [REDACTED] annonce avoir largement averti M. C. [REDACTED] de ses manquements. Elle soutient que M. C. [REDACTED] a refusé de communiquer ses données sur les clients, les prospects, refusé de mettre à jour le CRM et de restituer son ordinateur lors de l'arrêt maladie. La société M. [REDACTED] se défend d'accéder aux mails de ses salariés sans leur accord, ne permettant pas de récupérer de façon autonome les données de M. C. [REDACTED]. Cette attitude aurait été un stratagème de la part de M. C. [REDACTED] pour tenter de négocier son départ de la société. De plus le responsable de M. C. [REDACTED] atteste de manquements de celui-ci vis-à-vis de deux clients qui auraient placé la société M. [REDACTED] en difficulté. Les agissements répétés de M. C. [REDACTED] auraient fortement pénalisés l'activité commerciale de la société M. [REDACTED] ne permettant pas son maintien dans l'entreprise.

Concernant la demande d'heures supplémentaires la société M. [REDACTED] affirme que M. C. [REDACTED] est bien assujéti au forfait jour et fournit des documents de contrôle du nombre de jours travaillés émargés par M. C. [REDACTED]. Elle relève que celui-ci n'a jamais émis d'observation sur son temps de travail. Elle soutient que M. C. [REDACTED] a bien eu des entretiens annuels où sont abordées l'organisation de la charge de travail, l'articulation entre la vie professionnelle et familiale et la rémunération et que celui-ci a refusé de s'y soumettre en 2017. Enfin elle prétend que c'est M. C. [REDACTED] lui-même qui ne respecte pas les règles de repos, qui par conséquent a été sanctionné par un avertissement. Pour conclure la société M. [REDACTED] affirme que le tableau fourni par M. C. [REDACTED] n'est pas crédible, qu'une partie de sa demande est prescrite et qu'il échoue ainsi dans l'administration de la preuve.

## DISCUSSION

### Sur le licenciement

La faute grave résulte d'un fait ou d'un ensemble de faits imputables au salarié d'une importance telle qu'elle rend impossible le maintien de l'intéressé dans l'entreprise. Elle le prive de l'indemnité de préavis et de l'indemnité de licenciement. La preuve d'une telle faute incombe exclusivement à l'employeur.

La lettre de licenciement qui fixe les limites du litige comporte, à l'encontre de M. C [REDACTED], les griefs suivants : « la société M [REDACTED] a constaté que vous refusiez de coopérer avec votre responsable hiérarchique. Nous avons également constaté que nous ne partagiez pas avec votre hiérarchie les données clients ainsi que votre plan de charge et que vous refusiez de visiter régulièrement les clients avec votre supérieur hiérarchique [...]

Votre attitude n'a fait que se dégrader et vous avez poursuivi votre comportement provocateur et déloyal en refusant d'exécuter ce que nous vous demandions en termes de transfert de données et en bravant l'autorité de votre supérieur hiérarchique.

A ce jour et malgré les relances et rappels susvisés, vous n'avez enregistré aucune information sur le CRM [...]

Vous avez également refusé de laisser l'accès à M. A [REDACTED] à votre ordinateur, ne serait-ce que pour effectuer une mise à jour indispensable de l'outil Outlook.

Monsieur A [REDACTED] a souhaité faire des visites en clientèle avec vous, vous lui avez opposé un refus délibéré.

Le mois de novembre 2017 a par ailleurs été marqué par des ventes auprès de l'entreprise PR [REDACTED] de produits dont les codes articles n'existent pas.

Vous avez engagé la société M [REDACTED] dans le cadre de délai ou de procédure qui ont mis l'ensemble des services en difficulté et ce malgré les recommandations du Product Manager Andréa G [REDACTED]

En date du 24 novembre 2017, vous avez effectué un contrôle de ragréage-test au sein de la société Adrijus, sans technicien ni mention de rapport technique, et sans en référer à votre hiérarchie.

Vous avez aussi refusé au client susmentionné de lui faire parvenir un rapport technique suite à votre intervention, et cela malgré les relance écrites et orales. Vous avez fini par lui promettre de lui envoyer ledit rapport en date du 5 décembre, sans toutefois respecter vos engagements. En conséquence, vos actions sont délétères aux bonnes relations commerciales que M [REDACTED] entretient avec ses clients et ses entreprises utilisatrices.

Vous avez refusé d'effectuer votre entretien annuel en adoptant une attitude de confrontation et en indiquant, à nouveau, souhaiter clore votre relation avec l'entreprise.

Enfin vous avez refusé d'introduire Monsieur A [REDACTED] chez l'un de nos plus grands donneurs d'ordres, la société S [REDACTED] et ce malgré ses multiples demandes mettant ainsi en péril notre activité marine. »

Au regard des différentes pièces fournies par les parties, il apparaît que M. C [REDACTED], en juin 2017, demande à son responsable s'il valide le mode de reporting mensuel, en juillet et octobre 2017 il écrit à son responsable « CRM validé ensemble comme inadapté, attente présentation nouveau CRM », et qu'aucune réponse ou action ne soit mise en place de la part de la société M [REDACTED]

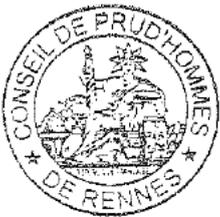
Le conseil constate que le tableau Excel mis en place par M. C [REDACTED] fait apparaître la situation actuelle, les dernières actions, la prochaine action et les coordonnées de chaque compte client, de sorte que la société M [REDACTED] pouvait reprendre l'activité de M. C [REDACTED] en son absence et après son départ.

En mai 2017, le mail de M. C [REDACTED] à M. ARTU « ta demande de partage de calendrier ne fonctionne pas » et en juin 2017, le mail de M. C [REDACTED] au service informatique font ressortir qu'il a pris les actions nécessaires pour tenter de partager son calendrier avec M. A [REDACTED]

Les mails et invitations du calendrier du 10 janvier 2017 « point SC [REDACTED] / JC [REDACTED] », 8 février 2017 « RDV du 9 au 10 février », 29 mars « CA Fin février 2017 », 15 mai 2017 « recueil des points à fin avril » et « Construction PAC 2017 et ébauche Business Plan S.coudert », 6 juin 2017 « Point activité Mai », le 15 juin 2017 « Réunion marine, construction Business Plan », 31 mai 2017 « S [REDACTED] », le 10 juillet « RMA », le 5 juillet 2017 « tu trouveras l'analyse du marché Marine, réalisé ensemble. », le 11 juillet 2017 « Marine – Stéphane C [REDACTED] : Présentation du plan à 5 ans », font apparaître des échanges et réunions réguliers sur l'activité de M. C [REDACTED] avec son responsable.

Le mail de M. G [REDACTED] société A [REDACTED] du 17 mars 2019 fait ressortir qu'il ne tient pas pour responsable M. C [REDACTED] du contentieux avec la société M [REDACTED] « Etant donné l'absence d'experts disponibles sur la région Loire-Atlantique pour venir à bord et constater l'état de la situation [...] c'est bien grâce au professionnalisme et à la personnalité de M. C [REDACTED] qui a toujours été disponible pour répondre à nos interrogations et par la même développer un rapport de confiance entre nos deux sociétés [...] que nous avons décidé d'être patients et coopératifs [...] en nous limitant ni plus ni moins au montant des pertes directement subies [...] comme je l'ai écrit dans un email en date du samedi 2 décembre 2017 alors que nous aurions pu légitimement réclamer le dédommagement des pertes indirectes. »

Il en est de même de l'attestation de M. L [REDACTED] société P [REDACTED], qui certifie que « M. C [REDACTED] a toujours défendu et promu sa société [...] qu'il a toujours été convenu entre moi, Poin [REDACTED]



Stéphane C [REDACTED] qu'il y avait deux canaux de distribution, l'un Point P pour ragréage et colle moquette et les sols résinés en direct M [REDACTED]. » levant le doute sur un litige entre les sociétés [REDACTED]

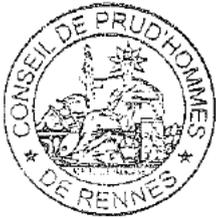
Le conseil constate l'absence de preuve sur les refus de M. C [REDACTED] de faire des visites clients avec son supérieur hiérarchique.

Concernant le refus de laisser l'accès au matériel informatique, le conseil observe que dans un courrier envoyé le 14 septembre 2017 la société MAPEI demande à M. C [REDACTED] de restituer par La Poste son ordinateur portable, celui-ci devait alors reprendre le travail fin septembre. Si M. C [REDACTED] était tenu de répondre à cette demande de son employeur, s'il s'était exécuté, le matériel informatique aurait été réceptionné quelques jours avant sa reprise. Ce délai n'aurait vraisemblablement pas permis à la société M [REDACTED] d'assurer les rendez-vous prévus et le suivi du portefeuille commercial du mois complet.

Au vu des éléments de fait et de preuve soumis à son examen, le conseil juge que la société M [REDACTED] ne démontre ni la faute grave, ni la cause réelle et sérieuse et requalifie le licenciement sans cause réelle et sérieuse.

En application de son pouvoir souverain d'appréciation, le conseil fixe à 5 mois de salaire le montant des dommages et intérêts.

### Sur le forfait jour



L'article L.3121-64 du code du travail dispose que : *I.-L'accord prévoyant la conclusion de conventions individuelles de forfait en heures ou en jours sur l'année détermine :*

1° Les catégories de salariés susceptibles de conclure une convention individuelle de forfait, dans le respect des articles L. 3121-56 et L. 3121-58 ;

2° La période de référence du forfait, qui peut être l'année civile ou toute autre période de douze mois consécutifs ;

3° Le nombre d'heures ou de jours compris dans le forfait, dans la limite de deux cent dix-huit jours s'agissant du forfait en jours ;

4° Les conditions de prise en compte, pour la rémunération des salariés, des absences ainsi que des arrivées et départs en cours de période ;

5° Les caractéristiques principales des conventions individuelles, qui doivent notamment fixer le nombre d'heures ou de jours compris dans le forfait.

*II.-L'accord autorisant la conclusion de conventions individuelles de forfait en jours détermine :*

1° Les modalités selon lesquelles l'employeur assure l'évaluation et le suivi régulier de la charge de travail du salarié ;

2° Les modalités selon lesquelles l'employeur et le salarié communiquent périodiquement sur la charge de travail du salarié, sur l'articulation entre son activité professionnelle et sa vie personnelle, sur sa rémunération ainsi que sur l'organisation du travail dans l'entreprise ;

3° Les modalités selon lesquelles le salarié peut exercer son droit à la déconnexion prévu au 7° de l'article L. 2242-17.

*L'accord peut fixer le nombre maximal de jours travaillés dans l'année lorsque le salarié renonce à une partie de ses jours de repos en application de l'article L. 3121-59. Ce nombre de jours doit être compatible avec les dispositions du titre III du présent livre relatives au repos quotidien, au repos hebdomadaire et aux jours fériés chômés dans l'entreprise et avec celles du titre IV relatives aux congés payés. »*

Le code du travail pose comme principe que « l'employeur et le salarié communiquent périodiquement sur la charge de travail du salarié, sur l'articulation entre son activité professionnelle et sa vie personnelle, sur sa rémunération ainsi que sur l'organisation du travail dans l'entreprise ». Il est de jurisprudence constante qu'un entretien annuel individuel doit avoir lieu pour assurer le suivi de l'exécution de cette convention de forfait et qu'à défaut le forfait jour est privé d'effet.

Le conseil constate l'absence de compte rendu d'entretien signé traitant de la charge de travail du salarié, la convention de forfait est alors privée d'effet.

### Sur le décompte du temps de travail

Lorsqu'une convention de forfait en jours est nulle ou privée d'effet, le temps de travail du salarié doit être décompté selon le droit commun, c'est-à-dire dans le cadre des dispositions de l'article L.3121-10 du Code du travail fixant la durée légale du travail effectif à 35 heures par semaine. M. C [REDACTED] est fondé à formuler une demande d'heures supplémentaires.

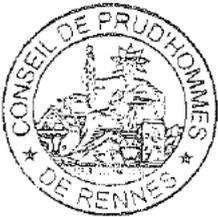
Selon l'article L3171-4 du Code du travail, la charge de la preuve des heures supplémentaires est partagée entre employeur et salarié. Si l'employeur doit être en mesure de fournir des

éléments de nature à justifier les horaires effectivement réalisés par le salarié il appartient au salarié d'étayer sa demande par la production d'éléments suffisamment précis quant aux horaires effectivement réalisés pour permettre à l'employeur de répondre en fournissant ses propres éléments.

En l'espèce M. [REDACTED] fournit un tableau récapitulatif du nombre d'heures effectuées de travail effectué par jour, y annotant ses déjeuners d'affaires et corroboré par un listing d'e-mails envoyés tôt le matin et tard le soir et suffisamment répétitifs pour considérer que M. [REDACTED] a effectivement travaillé plusieurs heures d'affilées et non avoir juste envoyé un seul et unique mail tardif.

Cependant le conseil considère que les preuves ne sont pas suffisantes pour établir de manière définitive l'exactitude du nombre d'heures supplémentaires demandées.

Considérant que d'après la cour de cassation « Il résulte de ces dispositions, qu'en cas de litige relatif à l'existence ou au nombre d'heures de travail accomplies, il appartient au salarié de présenter, à l'appui de sa demande, des éléments suffisamment précis quant aux heures non rémunérées qu'il prétend avoir accomplies afin de permettre à l'employeur, qui assure le contrôle des heures de travail effectuées, d'y répondre utilement en produisant ses propres éléments. Le juge forme sa conviction en tenant compte de l'ensemble de ces éléments au regard des exigences rappelées aux dispositions légales et réglementaires précitées. Après analyse des pièces produites par l'une et l'autre des parties, dans l'hypothèse où il retient l'existence d'heures supplémentaires, il évalue souverainement, sans être tenu de préciser le détail de son calcul, l'importance de celles-ci et fixe les créances salariales s'y rapportant. », le conseil fixe à 60000€ la créance salariale à titre de rappels d'heures supplémentaires et 6000€ à titre de congés payés afférents.



#### Sur les dépens

Comme il serait inéquitable de laisser à la charge de M. [REDACTED] les frais qu'il a dû engager pour la présente instance, le Conseil lui alloue la somme de 1500€ au titre de l'article 700 du Code de Procédure Civile et met les dépens à la charge de la société M. [REDACTED]

#### EXECUTION PROVISOIRE

En application de son pouvoir souverain d'appréciation, le Conseil déclare qu'il n'y a pas lieu d'ordonner l'exécution provisoire du présent jugement.

#### PAR CES MOTIFS

**Le Conseil de Prud'hommes de RENNES,**

**Statuant par mise à disposition, PAR JUGEMENT CONTRADICTOIRE et en PREMIER RESSORT,**

Déclare le forfait jour privé d'effet ;

Déclare que le licenciement de M. [REDACTED] est sans cause réelle et sérieuse ;

Condamne la société [REDACTED] à payer à M. [REDACTED] les sommes suivantes :

**60 000,00 € (SOIXANTE MILLE EUROS)** à titre de rappel d'heures supplémentaires et  
**6 000,00 € (SIX MILLE EUROS)** euros au titre des congés payés afférents ;

**65 701,80 € (SOIXANTE-CINQ MILLE SEPT CENT UNE EURO QUATRE-VINGTS CENTIMES)**  
au titre de l'indemnité conventionnelle de licenciement ;

**16 642,98 € (SEIZE MILLE SIX CENT QUARANTE-DEUX EUROS QUATRE-VINGT-DIX-HUIT CENTIMES)** au titre du préavis et **1 664,29 € (MILLE SIX CENT SOIXANTE-QUATRE EUROS VINGT-NEUF CENTIMES)** au titre des congés payés sur préavis ;

**27 738,30 € (VINGT-SEPT MILLE SEPT CENT TRENTE-HUIT EUROS TRENTE CENTIMES)**

à titre de dommages et intérêts ;

2 769,12 € (DEUX MILLE SEPT CENT SOIXANTE-NEUF EUROS DOUZE CENTIMES) au titre de la mise à pied et 276,91 € (DEUX CENT SOIXANTE-SEIZE EUROS QUATRE-VINGT-ONZE CENTIMES) au titre des congés payés sur la mise à pied ;

1 500,00 € (MILLE CINQ CENTS EUROS) au titre de l'article 700 du Code de Procédure Civile.

Ordonne la remise de l'attestation Pôle Emploi rectifiée, ainsi qu'un bulletin de salaire rectifié.

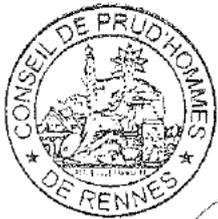
Ordonne le remboursement, à hauteur de six mois, par la société MAPEI à Pôle Emploi des allocations chômage versées à M. C [REDACTED] en application de l'article R1235-4 du Code du travail.

Déboute M. C [REDACTED] de toutes ses autres demandes.

Déboute la société [REDACTED] de sa demande.

Déclare qu'il n'y a pas lieu d'ordonner l'exécution provisoire du présent jugement.

Met les entiers dépens à la charge de la société M [REDACTED] y compris les frais éventuels d'exécution.



Le Greffier,

M. JEHANNIN

La Présidente.

A. LE PEUC'H

