

7ème Ch Prud'homale

ARRÊT N° 398/2025

N° RG 22/07409 - N°

P o r t a l i s

DBVL-V-B7G-TLZ6

[SALARIÉ]

C/

[SOCIÉTÉ]

RG CPH : 20/00415

Conseil de Prud'hommes -

Formation paritaire de

RENNES

Copie exécutoire délivrée

le :

à :

Copie certifiée conforme délivrée

le:

à:

RÉPUBLIQUE FRANÇAISE

AU NOM DU PEUPLE FRANÇAIS

COUR D'APPEL DE RENNES

ARRÊT DU 11 DECEMBRE 2025

COMPOSITION DE LA COUR LORS DU DÉLIBÉRÉ :

Président : [PRÉSIDENT DE CHAMBRE], Président de chambre,

Assesseur : [CONSEILLÈRE RAPPORTEURE], Conseillère,

Assesseur : [CONSEILLER], Conseiller,

GREFFIER :

[GREFFIÈRE], lors des débats et [GREFFIER] lors du prononcé.

DÉBATS :

A l'audience publique du 07 Octobre 2025 devant [CONSEILLÈRE RAPPORTEURE], magistrat rapporteur, tenant seul l'audience, sans opposition

des représentants des parties et qui a rendu compte au délibéré collégial

En présence de [MÉDIATEUR], médiateur judiciaire.

ARRÊT :

Contradictoire, prononcé publiquement le 11 Décembre 2025 par mise à disposition au greffe, date à laquelle a été prorogé le délibéré initialement fixé au 04 Décembre 2025

APPELANT :

[SALARIÉ]

né le [DATE DE NAISSANCE] à [VILLE DE NAISSANCE]

[ADRESSE SALARIÉ]

Représenté par [AVOCAT SALARIÉ] de la [CABINET AVOCAT 1],

Plaidant/Postulant, avocat au barreau de RENNES substitué par [AVOCATE SALARIÉ], avocat au barreau de RENNES

INTIMÉE :

[SOCIÉTÉ]

[ADRESSE SOCIÉTÉ]

Représentée par [AVOCAT SOCIÉTÉ] de la [CABINET AVOCAT 2],

Postulant, avocat au barreau de RENNES substitué par [AVOCATE SOCIÉTÉ], avocat au barreau de RENNES

Représentée par [AVOCAT SOCIÉTÉ PARIS], Plaidant, avocat au barreau de PARIS

EXPOSÉ DU LITIGE

La [SOCIÉTÉ], filiale de la [SOCIÉTÉ] (société de droit suisse), a pour activité le traitement de données et l'hébergement, la mise en relation de professionnels dans le secteur du mariage.

La [SOCIÉTÉ] applique la convention collective des bureaux d'études techniques dite Syntec.

Selon un contrat de travail à durée indéterminée daté du 31 octobre 2019, prévoyant une période d'essai de 3 mois renouvelable une fois, [SALARIÉ] a été embauché par la [SOCIÉTÉ] à compter du 4 novembre suivant en qualité de "Purchaser au service key account" ou Responsable Achat Grands comptes, classification cadre - niveau 2.3 - coefficient 150 de la convention collective susvisée.

Le renouvellement de la période d'essai pour une durée de 3 mois supplémentaires a été régularisé selon un courrier du 20 janvier 2020. Durant la période du 17 mars au 31 mai 2020, [SALARIÉ] a été placé en activité partielle en raison de la pandémie de Covid-19.

Par courrier du 25 mai 2020, la [SOCIÉTÉ] a notifié à [SALARIÉ] la rupture unilatérale de la période d'essai.

[SALARIÉ] a saisi le conseil de prud'hommes de Rennes par requête en date du 9 juillet 2020 afin de voir :

- Condamner la [SOCIÉTÉ] à payer à [SALARIÉ] les sommes suivantes :

- 873,04 euros bruts au titre du variable pour novembre 2019 ;
- 916,66 euros bruts au titre du variable pour décembre 2019 ;
- 916,66 euros bruts au titre du variable pour janvier 2020 ;
- 916,66 euros bruts au titre du variable pour février 2020 ;
- 1 506, 81 euros bruts au titre du mois de mars 2020[100%] et à défaut 1277,63 euros [75%]
- 2 043,29 euros bruts au titre du mois d'avril 2020 [100%] et à

défaut 1814,11 euros [75%]

- 2 002,76 euros bruts au titre du mois de mai 2020 [100%] et à

défaut 1773,58 euros [75%]

- 988,41 euros de congés payés et 98,84 euros de prime de vacances

;

- 32 999,94 euros pour travail dissimulé ;

- 16 782,99 euros d'indemnité compensatrice de préavis outre 1

678,29 euros de congés payés afférents et 167,82 euros de prime de vacances ;

- 11 188,66 euros au titre de l'absence de cause réelle et sérieuse du licenciement et à défaut pour rupture abusive de la période d'essai

- Condamner la [SOCIÉTÉ] à attribuer gratuitement à [SALARIÉ] 11 000 euros de stock option.

- Ordonner la délivrance de bulletins de paye et d'une attestation Pôle

Emploi conforme à la décision à intervenir dans le mois de la notification

de la décision, et sous astreinte de 50 euros par jour de retard, le conseil de prud'hommes se conservant la compétence pour liquider l'astreinte ;

- Fixer la moyenne des rémunérations à la somme de 5 594,33 euros ;

- Condamner la [SOCIÉTÉ] à payer à [SALARIÉ] la somme de

3 000 euros sur le fondement de l'article 700 du code de procédure civile;

- Faire application de l'article R. 1454-28 du code de procédure civile et ordonner l'exécution provisoire sur l'intégralité du dispositif ;

- Condamner la [SOCIÉTÉ] aux entiers dépens.

-2-

La [SOCIÉTÉ] a conclu au rejet des demandes de M.Morisse

et à la condamnation de ce dernier au titre de l'article 700 du code de procédure civile.

Par jugement en date du 31 octobre 2022, le conseil de prud'hommes de Rennes a :

- Dit la rupture de la période d'essai régulière,

- Condamné la [SOCIÉTÉ] à payer à [SALARIÉ] les sommes suivantes :

- 873,04 euros de rappel de salaire variable pour le mois de novembre 2019

- 916,66 euros de rappel de salaire variable pour le mois de décembre 2019

- 916,66 euros de rappel de salaire variable pour le mois de janvier 2020

- 916,66 euros de rappel de salaire variable pour le mois de février 2020

- 458 euros de rappel de salaire variable pour le mois de

mars 2020

- 408 euros de congés payés afférents,
- Ordonné la remise des bulletins de paie ainsi que l'attestation Pôle Emploi
- Dit que les sommes à caractère salarial porteront intérêts au taux légal à compter de la citation.
- Condamné la [SOCIÉTÉ] à payer à [SALARIÉ] la somme 500 euros à titre d'indemnité sur le fondement de l'article 700 du code de procédure civile.
- Débouté [SALARIÉ] du surplus de ses demandes
- Débouté la [SOCIÉTÉ] de ses demandes.
- Condamné la [SOCIÉTÉ] au paiement des dépens de l'instance ainsi qu'à ceux éventuels d'exécution forcée ;

[SALARIÉ] a interjeté appel de la décision par déclaration au greffe du 21 décembre 2022.

En l'état de ses dernières conclusions transmises par RPVA le 20 juillet 2023, [SALARIÉ] demande à la cour de :

- Confirmer en ce qu'il a condamné la [SOCIÉTÉ] à lui payer les sommes suivantes :
 - 873,04 euros de rappel de salaire variable pour le mois de novembre 2019 ;
 - 916,66 euros de rappel de salaire variable pour le mois de décembre 2019 ;
 - 916,66 euros de rappel de salaire variable pour le mois de janvier 2020 ;
 - 916,66 euros de rappel de salaire variable pour le mois de février 2020 ;
 - Les congés payés afférents pour un montant de 362,30 euros ;
- Confirmer en ce qu'il a condamné la [SOCIÉTÉ] aux dépens de première instance.
- Pour le surplus, infirmer en ce qu'il a :
 - Dit que la rupture de la période d'essai est régulière ;
 - Débouté [SALARIÉ] du surplus de ses demandes ;
 - Condamné la [SOCIÉTÉ].

-3-

Statuant à nouveau,

- Condamner la [SOCIÉTÉ] à lui payer les sommes suivantes :

1- à titre de rappel de rémunération variable les sommes brutes suivantes:

À titre principal :

- au titre du mois de mars 2020 : 1 506, 81 euros bruts ;
- au titre du mois d'avril 2020 : 2 043,29 euros bruts ;
- au titre du mois de mai 2020 : 2 002,76 euros bruts ;
- au titre du mois de juin 2020 : 708,23 euros bruts ;
- outre 626,10euros de congés payés.

À titre subsidiaire :

- au titre du mois de mars 2020 : 1 277,63 euros ;
- au titre du mois d'avril 2020 : 1 814,11 euros ;
- au titre du mois de mai 2020 : 1 773,58 euros ;
- au titre du mois de juin 2020 : 708,23 euros ;
- outre 557,35 euros de congés payés.

2- à titre de rappel de prime de vacances : à titre principal la somme de 479,74 euros bruts et à titre subsidiaire 472,60 euros bruts.

3- à titre de rappel de dommages et intérêts pour travail dissimulé : 32 999,94 euros.

4- au titre de la rupture du contrat de travail :

À titre principal en raison du licenciement sans cause réelle et sérieuse

- 16 782,99 euros d'indemnité compensatrice de préavis ;
- 1 678,29 euros de congés payés afférents ;
- 167,82 euros de prime de vacances ;
- 1 165,48 euros d'indemnité légale de licenciement ;
- 5 594,33 euros de dommages et intérêts en application de L. 1235-3 du code du travail ;

- 5 594,33 euros à titre de préjudice distinct en raison de l'absence de proposition d'un contrat de sécurisation professionnelle.

À titre subsidiaire en raison du caractère abusif de la période d'essai : 11 188,66 euros à titre de dommages et intérêts.

- 5- au titre des stock-options : 11 000 euros de dommages et intérêts ;
- Ordonner la délivrance de bulletins de paye et d'une attestation Pôle Emploi conforme à la décision à intervenir dans le mois de la notification de la décision, et sous astreinte de 50 euros par jour de retard ;
- Débouter la [SOCIÉTÉ] de toutes ses prétentions ;
- Condamner la [SOCIÉTÉ] à verser à [SALARIÉ] la somme de 3 000,00 euros sur le fondement de l'article 700 du code de procédure civile;
- Condamner la [SOCIÉTÉ] aux entiers dépens.

En l'état de ses dernières conclusions transmises par RPVA le 16 mai 2023, la [SOCIÉTÉ] demande à la cour de :

- Infirmer le jugement en ce qu'il a :
- Condamné la [SOCIÉTÉ] à payer à [SALARIÉ] les

sommes suivantes :

- 873,04 euros de rappel de salaire variable pour le mois de novembre 2019 ;
- 916,66 euros de rappel de salaire variable sur le mois de décembre 2019 ;
- 916,66 euros de rappel de salaire variable sur le mois de janvier 2020 ;
- 916,66 euros de rappel de salaire variable sur le mois de février 2020 ;
- 458 euros de rappel de salaire variable sur le mois de mars 2020 ;
- 408 euros au titre des congés payés afférents ;
- Ordonné la remise des bulletins de paie ainsi que l'attestation Pôle Emploi ;
- 4-
- Dit que les sommes à caractère salarial porteront intérêt au taux légal à compter de la citation;
- Condamné la Société à payer à [SALARIÉ] 500 euros à titre d'indemnité sur le fondement de l'article 700 du code de procédure civile.
- Confirmer le jugement pour le surplus et débouter [SALARIÉ] de l'ensemble de ses demandes, et :
- Juger que la période d'essai de [SALARIÉ] a été valablement renouvelée;
- Juger que la rupture du contrat de travail de [SALARIÉ] s'analyse bien en une rupture de période d'essai ;
- En conséquence, débouter [SALARIÉ] de ses demandes au titre de la rupture du contrat de travail.

Subsidiairement :

- Fixer le montant de l'indemnité pour licenciement sans cause réelle et sérieuse à la somme de 4 488,99 euros au maximum ;
- Fixer le montant de l'indemnité compensatrice de préavis à la somme de 8 977,98 euros bruts ;
- Juger que [SALARIÉ] s'est vu fixer des objectifs qu'il n'a pas atteint, en conséquence, le débouter de ses demandes de rappels de rémunération variable ;
- Juger que [SALARIÉ] n'a pas fourni de travail effectif à la demande de son employeur pendant la période d'activité partielle qui ne lui aurait pas été rémunéré, en conséquence, le débouter de ses demandes de rappels de salaire à ce titre et de la demande d'indemnité pour travail dissimulé ;
- Débouter de sa demande indemnitaire au titre des stock-options ;

- Débouter [SALARIÉ] de sa demande sur le fondement de l'article 700 du code de procédure civile et de sa demande de remise de documents sociaux sous astreinte ;

- Y ajoutant, condamner [SALARIÉ] au paiement de la somme de 3 500 euros sur le fondement de l'article 700 du code de procédure civile.

La clôture de l'instruction a été prononcée par ordonnance du 27 mai 2025 avec fixation de l'affaire à l'audience du 16 juin 2025. Le 20 mai 2025, un nouvel avis de fixation a été établi. La clôture de l'instruction a été prononcée par ordonnance du conseiller de la mise en état le 30 septembre 2025 avec fixation à l'audience du 7 octobre 2025.

Conformément aux dispositions de l'article 455 du code de procédure civile, la cour renvoie, pour un plus ample exposé des prétentions et moyens des parties, à leurs dernières conclusions régulièrement signifiées.

MOTIFS DE LA DÉCISION

1- Sur les rappels de salaire au titre de la rémunération variable

Pour infirmation du jugement entrepris, la [SOCIÉTÉ] soutient que :

- [SALARIÉ] ne peut prétendre au paiement d'une prime annuelle, même au prorata temporis, en l'absence de stipulation ou d'usage en ce sens ;
- Des objectifs étaient fixés et le contrat de travail prévoyait le paiement d'une rémunération variable pouvant atteindre 11 000 euros par an ;
- En tout état de cause, [SALARIÉ] n'avait pas atteint les objectifs fixés avant la rupture de la période d'essai étant précisé que le mois de décembre est une période faste dans le domaine de la poissonnerie.

-5-

Pour confirmation du jugement ayant fait droit à ses demandes de rappels de salaire, le salarié fait valoir qu'il n'a pas été destinataire d'objectifs fixés avec son manager, et n'a pas bénéficié d'une rémunération variable. Il soutient que la rémunération variable doit être versée au prorata de son temps de présence et qu'en l'absence d'objectifs individuels fixés, la société doit être condamnée à lui verser l'intégralité de la rémunération variable, y compris sur les périodes de chômage partiel. À titre subsidiaire, [SALARIÉ] sollicite l'application des dispositions conventionnelles relatives au maintien de salaire pendant le chômage partiel.

Selon l'article L. 1221-1 du code du travail, le contrat de travail est soumis aux règles du droit commun. Il peut être établi selon les formes que les parties contractantes décident d'adopter.

Lorsqu'une prime constitue la partie variable de la rémunération versée au salarié en contrepartie de son activité, elle s'acquiert au prorata du

temps de présence du salarié dans l'entreprise au cours de l'exercice (Soc. 16 décembre 2020, pourvoi n°19-12.209). Cependant, lorsque le contrat de travail subordonne le versement d'une prime annuelle d'objectifs à la condition que le salarié ait atteint les objectifs définis à la date du 31 décembre de l'année et que le droit à perception de la prime n'est définitivement acquis qu'à la fin de l'année, le salarié ayant quitté les effectifs de la société en cours d'année ne peut valablement solliciter le versement au prorata temporis (Soc., 23 janvier 2019, pourvoi n°17-12.542).

En outre, lorsque les objectifs sont définis unilatéralement par l'employeur dans le cadre de son pouvoir de direction, ceux-ci doivent être réalisables et portés à la connaissance du salarié en début d'exercice. À défaut, le montant maximum prévu pour la part variable doit être payé intégralement comme si le salarié avait réalisé ses objectifs (Soc., 6 novembre 2024, pourvoi n°23-16.632).

L'article 1- engagement, du contrat de travail signé le 31 octobre 2019, prévoit : "Vous entrez en fonction le 4 novembre 2019 au service Key Account de notre société avec la qualification de Purchaser, classification cadre, niveau 2.3, coefficient 150 [...]"

Vous rapporterez directement hiérarchiquement à Monsieur Florian Dhaisne, chef sales officier de [SOCIÉTÉ], sauf changement d'organisation au sein de [SOCIÉTÉ] SAS, qui vous serait notifié et que vous vous engagez à accepter.

Le salarié aura en charge le poste correspondant notamment aux principales actions suivantes : être le contact de l'ensemble des producteurs et marmeyeur à destination des clients Grands comptes...".

L'article 3.2 rémunération fixe mensuelle et annuelle prévu au contrat de travail stipule : "En contrepartie de ses services, le salarié percevra un salaire brut de 55 000 euros soit 4 584 euros brut mensuel pour 169 heures par mois.

Les heures supplémentaires effectuées régulièrement ou non au-delà de ce forfait seront indemnisées ou prises en repos et ouvriront droit aux majorations légales et conventionnelles.

Le salarié percevra également une rémunération variable selon des objectifs qui seront fixés avec son manager ; l'enveloppe globale pouvant aller jusqu'à 11 000 euros brut par an..." (pièce n°2 salarié).

S'agissant du versement au prorata temporis, force est de constater qu'aucune disposition contractuelle ne subordonne expressément le paiement de la rémunération variable à la présence du salarié dans l'entreprise à la date de son versement, étant précisé que la date de

versement demeure indéterminée.

-6-

Dès lors, la rémunération variable prévue au contrat de travail étant versée au salarié en contrepartie de son activité, elle est due en proportion du temps de présence de [SALARIÉ] au cours de l'exercice en cours, sous réserve des conditions d'attribution et modes de calculs fixés par la [SOCIÉTÉ]. S'agissant des modalités de calcul de la rémunération variable, le contrat de travail précité ne fixe pas les conditions d'attribution de la rémunération variable mais prévoit un montant maximum de 11 000 euros brut par an.

[SALARIÉ], qui dénonce l'absence de fixation d'objectifs, verse aux débats les attestations de deux anciens salariés de la SASU [SOCIÉTÉ], [ANCIENS SALARIÉS], affirmant qu'aucun objectif ne leur était présenté et que les objectifs et stratégies faisaient l'objet de changements intempestifs (pièce n°7 et 8 salarié).

La [SOCIÉTÉ] soutient pour sa part que des objectifs de nombre de références de produits à proposer aux clients, de promotion et de fournisseurs actifs, ayant un impact sur l'objectif de chiffre d'affaires ont été fixés, pour chaque compte client, et ont été portés à la connaissance de [SALARIÉ] lequel participait aux réunions d'équipes et avait accès aux tableaux rappelant les objectifs et leur atteinte hebdomadaire.

En ce sens, l'employeur produit :

- Un mail daté du 9 décembre 2019 au terme duquel [DIRECTEUR COMMERCIAL], directeur commercial et co-fondateur de la société, indiquait à plusieurs salariés, dont [SALARIÉ] : "Bonjour, voici les résultats de la semaine 49. Je dois affiner certains chiffres, merci de revenir vers moi si vous n'êtes pas aligné avec les résultats. Attention les résultats sont liés à l'order date (pré sales, appel d'offre). Je vais voir pour faire modifier cela en invoicing date. On fait un point à 13h45 global, et je vous contacte pour l'exécution des actions individuelles de la semaine sur vos personnas." ;

Ce mail étant accompagné d'un tableau composé de 6 colonnes indiquant le numéro de la semaine, l'objectif, le delta ainsi que l'objectif fixé pour décembre s'agissant des comptes : Aligro, Manor, Grande épicerie, Giobis etc. ; étant observé qu'il est mentionné au terme du tableau trois prénoms auxquels sont associés des objectifs et chiffres d'affaires réalisés : [COLLÈGUE 2], [COLLÈGUE 1], et [COLLÈGUE 3], pouvant être identifiés comme [COLLÈGUE 1], [COLLÈGUE 2] et [COLLÈGUE 3], qui se sont vus adresser le mail précité au même titre que [SALARIÉ] dont le nom n'est aucunement mentionné dans le tableau de résultats (pièce n°8) ;

- Un mail ayant pour objet "suivis objectif S50" daté du 10 décembre 2019

au terme duquel [DIRECTEUR COMMERCIAL] indiquait : "Bonjour à tous, premier jour de la semaine 46 000 CHF de réalisé hier. Objectif de la semaine 220 000 CHF.

Vous pouvez suivre votre portefeuille sur le Dash looker" (pièce n°9) ;

- Un mail daté du 30 décembre 2019 par lequel [DIRECTEUR COMMERCIAL] indiquait à 8 salariés : "Félicitations aux équipes pour les résultats du mois de décembre.

Nous terminons à 995 000 CHF soit 12,60% au dessus de nos objectifs équipes & Division KA - Poissonerie, avec une belle croissance entre septembre et décembre" ;

Ce mail étant accompagné d'un tableau de résultats mentionnant les semaines 49 à 52, le chiffre d'affaires réalisé, les objectifs ainsi que le delta des différents comptes (Aligro, Manor, Migros etc.) ainsi que les objectifs et chiffres d'affaires de [COLLÈGUE 2], [COLLÈGUE 1] et [COLLÈGUE 3] (pièce n°10) ;

-7-

- Un tableau de suivi des comptes clients Manor et Aligro sur la période de novembre 2019 à mars 2020 mentionnant le nombre de magasins, le montant du chiffre d'affaires réalisé mensuellement en francs suisses, les objectifs fixés, les objectifs atteints ainsi que le delta (pièce n°31) ;

- Des tableaux illisibles et difficilement exploitables fixant les objectifs pour les clients Manor et Aligro ainsi qu'une capture d'écran mentionnant les participants aux réunions d'équipes (pièces n°42 et 43).

Force est de constater que si l'employeur démontre que les tableaux de présentation des chiffres d'affaires et objectifs fixés pour les différents clients ont été portés à la connaissance de [SALARIÉ] qui assistait aux réunions d'équipes, la société ne justifie toutefois ni de la fixation d'objectifs individuels, ni de l'information de [SALARIÉ] en temps utile des objectifs servant à la détermination de sa rémunération variable. Elle ne produit d'ailleurs strictement aucun élément sur les modalités de calcul de la rémunération variable due à l'intéressé.

Dans ces conditions, en raison de l'indétermination des objectifs servant à la fixation de la rémunération variable de [SALARIÉ], le caractère réaliste et atteignable de ces objectifs ne peut pas faire l'objet d'un examen.

L'employeur ne s'expliquant aucunement sur les conditions d'octroi et méthodes de calcul de la rémunération variable dont seul un maximum est déterminé, il y a lieu d'accorder le montant maximum de la rémunération variable en proportion du temps de présence du salarié.

S'agissant du montant de la rémunération variable, il convient de relever que [SALARIÉ] sollicite la confirmation du jugement déféré s'agissant des quantums alloués pour les mois de novembre 2019 à février 2020. Partant, ces dispositions non contestées du jugement seront confirmées et seuls les rappels de salaire des mois de mars à juin 2020

feront l'objet d'un examen.

Le salarié soutenant avoir travaillé quotidiennement alors qu'il se trouvait placé en position d'activité partielle dans le cadre des mesures exceptionnelles liées à la pandémie de Covid-19, produit à ce titre :

- Ses bulletins de salaire mentionnant des absences pour activité partielle lors des périodes suivantes :

* du 17 au 31 mars 2020,

* du 1er au 30 avril 2020,

* du 1er au 31 mai 2020 (pièce n°5) ;

- Une trentaine de mails professionnels échangés du 14 mars au 22 mai 2020 avec différents salariés de la [SOCIÉTÉ] (pièce n°10) ;

- Des copies de son journal d'appels sur la période de mars à mai 2020 faisant état de nombreux appels presque quotidiens, les interlocuteurs étant désignés comme des salariés de la société, tels que "[COLLÈGUE 2]étif, [COLLÈGUE 4], [COLLÈGUE 5]" ou encore "Marie-Laure [SOCIÉTÉ]" (pièce n°11);

- Une newsletter hebdomadaire adressée aux salariés le 5 mai 2020 rédigée comme suit : "Cette semaine, certaines équipes continuent de travailler activement et certains profitent du chômage partiel pour se former sur les thèmes de leurs choix. [...] Pour le reste des équipes qui continuent de travailler, si vous avez une demande, voici les personnes auxquelles vous pouvez vous adresser :

- Account Management : [COLLÈGUE 6] / [COLLÈGUE 1] / [COLLÈGUE 2]

- Acquisition : [COLLÈGUE 7]

- Finance : [COLLÈGUE 8] et [COLLÈGUE 9]

- Logistique : [COLLÈGUE 5], [COLLÈGUE 10]

- Data : [COLLÈGUE 11]..." (pièce n°12) ;

-8-

- Une copie de son agenda informatique faisant état de douze réunions organisées par [RESPONSABLE ACHATS], responsable achats au sein de la société, sur la période du 19 mars au 5 juin 2020 ; les sujets de ces réunions étant renseignés comme suit : "Operationnel sales-sourcing, point managers" (pièce n°23) ;

- L'attestation de M. [COLLÈGUE 2]étif, commercial, indiquant : "Je certifie que [SALARIÉ] était présent aux réunions quotidiennes du sourcing pendant le premier confinement, je travaillais en étroite collaboration avec Laurent, lui me trouvait les cotations des produits et puis moi je vendais les produits à mes clients chez [SOCIÉTÉ]..." (pièce n°16) ;

- L'attestation de [COMPAGNE DU SALARIÉ], compagne de [SALARIÉ], indiquant : "[...] Lors du premier confinement et bien que son entreprise ait mis Laurent au chômage partiel à 100%, il participait tous les matins

pendant 2 à 3 h à des réunions et répondait régulièrement à des appels sur son téléphone professionnel.” (pièce n°18) ;

- L'attestation de [ANCIEN SALARIÉ 1], ancien salarié de la société, affirmant que : “[...] [SALARIÉ] était présent de manière quotidienne aux réunions de l'équipe sourcing, y compris pendant la période de Covid (16 mars au 24 mai)...” (pièce n°19).

Nonobstant la suspension de son contrat de travail résultant du recours au dispositif d'activité partielle régi par les dispositions de l'article L. 5122-1 du code du travail, [SALARIÉ] a exercé une activité salariée se manifestant par une participation assidue aux réunions quotidiennes, des échanges de mails professionnels ainsi que de nombreux appels de ses supérieurs hiérarchiques et collègues.

C'est par des moyens inopérants que l'employeur invoque une situation de mal être exprimée par [SALARIÉ] pour justifier les appels et mails régulièrement échangés lors de la période de suspension du contrat de travail dès lors qu'il appartenait à la [SOCIÉTÉ], débitrice d'une obligation de sécurité, de proposer au salarié placé en situation d'activité partielle toute mesure nécessaire pour protéger la santé mentale de l'intéressé tout en veillant au respect des dispositions des articles 5122-1 et suivants du code du travail.

Dans la mesure où la poursuite d'une prestation de travail est établie au profit de l'employeur, il n'y a pas lieu de déduire la période d'activité partielle dans la fixation de la rémunération variable. Le jugement entrepris sera infirmé sur les quantums alloués et la [SOCIÉTÉ] sera condamnée au paiement des rappels de rémunération variable suivants :

- Au titre du mois de mars 2020 : 1 506,81 euros bruts,
 - Au titre du mois d'avril 2020 : 2 043,29 euros bruts,
 - Au titre du mois de mai 2020 : 2 002,76 euros bruts,
 - Au titre du mois de juin 2020 : 708,23 euros bruts,
- outre la somme de 626,10 euros de congés payés.

2- Sur le paiement de la prime de vacances

Pour infirmation du jugement, [SALARIÉ] sollicite le versement de la prime prévue à l'article 31 de la convention collective Syntec qui lui était applicable.

Pour sa part, la [SOCIÉTÉ] réplique que la convention collective ne prévoit pas que la prime corresponde à 10% de l'indemnité de congés payés ni qu'elle soit payée chaque mois et qu'au surplus, dans la mesure où la prime de vacances est payée au mois d'octobre, [SALARIÉ] ayant quitté les effectifs de la société en mai , la demande est infondée en l'absence de disposition conventionnelle ou usage d'entreprise prévoyant un paiement

de la prime au prorata temporis.

-9-

L'article 31 de la convention collective nationale des bureaux d'études techniques, des cabinets d'ingénieurs-conseils et des sociétés de conseils du 15 décembre 1987, dite Syntec, stipule : "L'ensemble des salariés bénéficie d'une prime de vacances d'un montant au moins égal à 10 % de la masse globale des indemnités de congés payés prévus par la convention collective de l'ensemble des salariés. Toutes primes ou gratifications versées en cours d'année à divers titres et quelle qu'en soit la nature peuvent être considérées comme primes de vacances à condition qu'elles soient au moins égales aux 10 % prévus à l'alinéa précédent et qu'une partie soit versée pendant la période située entre le 1er mai et le 31 octobre."

Au cas d'espèce, il n'est pas utilement contesté par [SALARIÉ] que le versement annuel de la prime de vacances intervenait au mois d'octobre de l'année en cours (pièce n°28 société).

Si le salarié soutient que la période de référence pour l'acquisition de cette prime correspond à la période de référence d'acquisition des congés payés, il n'en demeure pas moins qu'en l'absence de disposition conventionnelle ou d'un usage d'entreprise, une prime de vacances payable annuellement ne peut donner lieu à un versement prorata temporis à un salarié ayant quitté les effectifs de la société avant la date habituelle de versement de ladite prime (Soc., 21 septembre 2017, pourvoi n°15-28.933).

Il en résulte que la rupture de la période d'essai, intervenue le 25 mai 2020, emportant la cessation immédiate de la relation contractuelle, [SALARIÉ] ne peut pas valablement prétendre au paiement de la prime de vacances conventionnelle dont le versement était fixé au mois d'octobre de chaque année.

Le jugement sera confirmé sur ce point.

3- Sur l'indemnité forfaitaire au titre du travail dissimulé

Pour infirmation du jugement, [SALARIÉ] soutient que le travail dissimulé par dissimulation d'heures de travail est constitué par l'utilisation frauduleuse du chômage partiel dès lors qu'à la demande de son employeur, il a poursuivi son activité sur toute la période de chômage partiel.

Pour confirmation du jugement ayant débouté le salarié de ses demandes, la [SOCIÉTÉ] conteste toute poursuite d'activité pendant la période d'activité partielle et soutient que des moments et événements conviviaux étaient mis en place afin de conserver le moral des équipes mais que ces temps ne constituaient pas du temps de travail, les salariés étaient libres de participer.

L'article L. 8221-1 du code du travail prohibe le travail partiellement ou totalement dissimulé défini par l'article L. 8221-3 du même code relatif à la dissimulation d'activité ou exercé dans les conditions de l'article L. 8221-5.

L'article L. 8221-5 du code du travail dispose notamment qu'" Est réputé travail dissimulé par dissimulation d'emploi salarié le fait pour tout employeur :

1° Soit de se soustraire intentionnellement à l'accomplissement de la formalité prévue à l'article L. 1221-10, relatif à la déclaration préalable à l'embauche ;

-10-

2° Soit de se soustraire intentionnellement à la délivrance d'un bulletin de paie ou d'un document équivalent défini par voie réglementaire, ou de mentionner sur le bulletin de paie ou le document équivalent un nombre d'heures de travail inférieur à celui réellement accompli, si cette mention ne résulte pas d'une convention ou d'un accord collectif d'aménagement du temps de travail conclu en application du titre II du livre Ier de la troisième partie ;

3° Soit de se soustraire intentionnellement aux déclarations relatives aux salaires ou aux cotisations sociales assises sur ceux-ci auprès des organismes de recouvrement des contributions et cotisations sociales ou de l'administration fiscale en vertu des dispositions légales."

Aux termes de l'article L. 8223-1 du même code, le salarié auquel l'employeur a recours dans les conditions de l'article L. 8221-3 ou en commettant les faits prévus à l'article L. 8221-5 du même code, a droit, en cas de rupture de la relation de travail, à une indemnité forfaitaire égale à six mois de salaire.

Il est constant que cette indemnité forfaitaire n'est due qu'en cas de rupture du contrat de travail.

Il résulte des précédents développements que [SALARIÉ] a exercé une prestation de travail sur la période du 17 mars au 31 mai 2020 au cours de laquelle le contrat de travail se trouvait suspendu pour activité partielle.

Bien qu'il soit établi que la [SOCIÉTÉ] ne pouvait ignorer cette situation prohibée caractérisant une fraude au recours à l'activité partielle, il est acquis qu'en application de l'article 1231-1 du code civil, l'exécution d'une prestation de travail pour le compte de l'employeur au cours des périodes pendant lesquelles le contrat de travail est suspendu engage la responsabilité de l'employeur et se résout par l'allocation de dommages et intérêts en indemnisation du préjudice subi (Soc., 2 octobre 2024, pourvoi n° 23-11.582).

Eu égard à la suspension du contrat de travail par l'effet de l'activité partielle, la situation de travail dissimulé n'est pas caractérisée au sens de l'article L. 8221-5 du code du travail de sorte que [SALARIÉ], qui ne sollicite pas l'allocation de dommages et intérêts au titre de la prestation de travail fournie pendant la période d'activité partielle, sera débouté de sa demande au titre de l'indemnité forfaitaire pour travail dissimulé, par voie de confirmation du jugement.

4- Sur le renouvellement de la période d'essai

[SALARIÉ] sollicite l'infirmité du jugement sur ce point et soutient que la prolongation de la période d'essai lui est inopposable en l'absence d'accord écrit de sorte que la rupture postérieure s'analyse en licenciement sans cause réelle et sérieuse.

Subsidiairement, il expose avoir travaillé sans discontinuer depuis son recrutement le 4 novembre 2019 et que la rupture de la période d'essai a un caractère abusif dès lors que la société ne produit strictement aucun élément de nature à corroborer ses allégations d'une non-atteinte de ses objectifs. En réplique, la société intimée expose que la signature électronique, dont la validité n'est pas contestée, est utilisée pour l'ensemble de ses actes, que [SALARIÉ] a signé numériquement le courrier de renouvellement de la période d'essai et n'a pas manifesté son refus de renouvellement de la période d'essai.

En outre, la [SOCIÉTÉ] soutient qu'il n'est pas établi que [SALARIÉ] a travaillé sans discontinuer pendant la période d'activité partielle

à compter du 17 mars 2020 jusqu'à la rupture de la période d'essai et que c'est en considération des compétences professionnelles que la société a considéré que la période d'essai n'était pas satisfaisante.

-11-

Aux termes de l'article L.1221-20 du code du travail, la période d'essai permet à l'employeur d'évaluer les compétences du salarié dans son travail, notamment au regard de son expérience, et au salarié d'apprécier si les fonctions occupées lui conviennent.

Selon l'article L. 1221-21 du code du travail, la période d'essai peut être renouvelée une fois si un accord de branche étendu le prévoit. Cet accord fixe les conditions et les durées de renouvellement.

L'article L. 1221-23 du code du travail dispose que la période d'essai et la possibilité de la renouveler ne se présument pas, elles sont expressément stipulées dans un accord écrit entre le salarié et son employeur.

Il est constant que même lorsque la possibilité en est prévue par la convention collective étendue et par le contrat de travail, le renouvellement de la période d'essai ne peut résulter que d'un accord exprès des parties

intervenir au cours de la période initiale et ne peut résulter d'une décision unilatérale de l'employeur, de la seule poursuite de son activité par le salarié ou de la seule signature d'un document établi par l'employeur (Soc., 23 janvier 1997, pourvoi n°94-44.357 ; Soc., 10 janvier 2001, pourvoi n°97-45.164 ; Soc., 11 juin 2025, pourvoi n°23-21.128).

L'article 7 de la Convention collective nationale des bureaux d'études techniques, des cabinets d'ingénieurs-conseils et des sociétés de conseils du 15 décembre 1987, applicable aux faits de l'espèce, prévoit que : " Sauf accord entre les parties précisé dans la lettre d'engagement ou le contrat de travail, tout ingénieur ou cadre est soumis à une période d'essai de trois mois qui pourra être prolongée exceptionnellement d'une période de même durée, après accord écrit du salarié.

La période d'essai ne sera pas observée dans les cas de réintégration prévus par la loi ou la convention collective."

S'agissant de [SALARIÉ], l'article 2 - Durée du contrat - Période d'essai - Titularisation, mentionné au contrat de travail signé le 31 octobre 2019, stipule : "Le présent contrat est conclu pour une durée indéterminée. Toutefois, il ne deviendra définitif qu'à l'expiration d'une période d'essai d'une durée de 3 mois, renouvelable une fois pour une même période et après accord des deux parties." (pièce n°2 salarié).

Le salarié verse aux débats un courrier daté du 20 janvier 2020 ayant pour objet "Renouvellement de la période d'essai", rédigé comme suit : "[SALARIÉ], en application de l'article 2 de votre contrat, vous êtes actuellement soumis à une période d'essai de 3 mois qui prend fin le 3 février 2020.

Nous souhaitons renouveler cette période d'essai pour une durée de 3 mois, le renouvellement éventuel de cette période d'essai étant prévu par votre contrat. La nouvelle fin de votre période d'essai est alors établie au 3 mai 2019.

Cette nouvelle période d'essai est soumise aux obligations légales du code du travail et respecte notamment les articles L. 1221-25 et L. 1221-26 de celui-ci.

Chacune des parties restant libre de rompre la nouvelle période d'essai dans les mêmes conditions que celles régissant la période initiale.

Nous vous remercions de bien vouloir compléter le présent document, en apposant votre signature précédée de la mention manuscrite "Lu et approuvé".

Nous vous prions de croire en nos salutations distinguées." ; ce courrier comportant la signature dématérialisée de [DIRIGEANT], dirigeant de la société, et celle de [SALARIÉ], sans toutefois être précédée

de la mention "lu et approuvé" (pièce n°3 salarié).

-12-

Bien que le renouvellement de la période d'essai n'ait fait l'objet à cette période d'aucune réserve ou remarque du salarié dont l'authenticité de la signature électronique n'est pas utilement contestée, il apparaît que :

- Le renouvellement de la période d'essai de [SALARIÉ] résulte d'un document établi unilatéralement par l'employeur et contresigné par le salarié le 30 janvier 2020, soit 4 jours avant la fin de la période d'essai initiale ;
- La mention "lu et approuvé" exprimant l'assentiment exprès du salarié n'a été retranscrite par M.Morisse sur le document querellé alors même que cette mention figurait sur le contrat de travail comportant la signature électronique du salarié via la plate-forme de signature électronique Hellosign (pièce n°2 salarié) ;
- Les différentes étapes nécessaires à la signature des documents dématérialisés via la plate-forme Hellosign sont rédigées en anglais, sans traduction française (pièce n°30 société).

Il est rappelé que conformément aux dispositions de l'article L.

1321-6 du code du travail, les documents comportant des obligations pour le salarié ou des dispositions dont la connaissance est nécessaire à l'exécution de son travail doivent être rédigés en français. Si la lettre de renouvellement de la période d'essai est rédigée en langue française et s'il n'est pas contesté que [SALARIÉ] utilisait régulièrement des termes techniques anglais dans le cadre de ses échanges professionnels, le fait que le recueil de la signature électronique du salarié implique de cliquer sur l'encadré "I agree" précédé de la mention non-traduite "I agree to be legally bound by this document and the HelloSign Terms of service", ne permet pas d'établir la volonté claire et non équivoque de [SALARIÉ] d'accepter le renouvellement de sa période d'essai.

Alors qu'il lui était demandé par l'employeur de recopier la mention manuscrite " lu et approuvé" traduisant son approbation au renouvellement de sa période d'essai, la seule signature du salarié , non précédée de la mention " lu et approuvé " ne suffit pas à caractériser l'accord écrit et non équivoque de M.Morisse au renouvellement de la période d'essai proposé par l'employeur.

Il s'ensuit qu'en l'absence d'accord clair et non équivoque des deux parties au contrat de travail, la période d'essai n'a pas été renouvelée. La période d'essai de trois mois s'étant achevée dès le 3 février 2020, la rupture de la période d'essai notifiée par l'employeur le 25 mai 2020 doit s'analyser en un licenciement irrégulier en méconnaissance des dispositions

des articles L. 1231-1 et suivants du code du travail.

Partant, la rupture doit s'analyser en un licenciement sans cause réelle et sérieuse, par voie d'infirmerie du jugement.

5- Sur les conséquences financières liées à la rupture

La rupture du contrat de travail produisant les effets d'un licenciement sans cause réelle et sérieuse, [SALARIÉ] est fondé à solliciter l'indemnité légale de licenciement, l'indemnité compensatrice de préavis et congés payés afférents ainsi que des dommages et intérêts à ce titre.

- Sur l'indemnité légale de licenciement

M.Morisse sollicite le versement d'une indemnité légale de licenciement de 1 165,48 euros sur la base d'un salaire de référence de 5 594,33 euros et d'une ancienneté de plus de 8 mois (10 mois), intégrant le délai de préavis de 3 mois.

La [SOCIÉTÉ] s'y oppose en soutenant que le droit du salarié à une telle indemnité s'apprécie à la date d'envoi de la lettre de rupture du contrat de travail et non à l'issue de la période de préavis.

-13-

Par application des dispositions de l'article L. 1234-9 du code du travail, le salarié titulaire d'un contrat de travail à durée indéterminée, licencié alors qu'il compte 8 mois d'ancienneté ininterrompue au service du même employeur, a droit, sauf en cas de faute grave, à une indemnité de licenciement.

L'article R. 1234-1 du code du travail dispose que cette indemnité ne peut être inférieure à une somme calculée par année de service dans l'entreprise, tenant compte des durées de service accomplies au-delà des années pleines.

En cas d'année incomplète, l'indemnité est calculée proportionnellement au nombre de mois complets.

-14-

Si le droit à indemnité de M.Morisse est né à la date d'envoi de la lettre du 25 mai 2020 qui manifeste la volonté de rupture de l'employeur, l'ancienneté du salarié au regard de l'article L 1234-9 doit s'apprécier à la date d'expiration de son préavis, même non effectué, de sorte qu'elle corresponde à 9 mois complets, et non à 10 mois, à la date du 25 août 2020.

En application de l'article R. 1234-4 du code du travail, le salaire à prendre en compte pour le calcul de l'indemnité de licenciement est, selon la formule la plus avantageuse pour le salarié :

- soit la moyenne des douze derniers mois précédant le licenciement, ou lorsque la durée de service du salarié est inférieure à douze mois, la

moyenne mensuelle de la rémunération de l'ensemble des mois précédant le licenciement.

- soit le tiers des trois derniers mois. Dans ce cas, toute prime ou gratification de caractère annuel ou exceptionnel, versée pendant cette période, n'est prise en compte que dans la limite d'un montant calculé à due proportion.

En cas de suspension du contrat de travail pour cause de maladie, le salaire de référence à prendre en considération pour le calcul de l'indemnité de licenciement est selon la formule la plus avantageuse, celui des douze ou des trois derniers mois précédant l'arrêt de travail pour maladie. De même en cas de situation de chômage partiel, dans la période précédant le licenciement, la rémunération servant de base au calcul de l'indemnité de licenciement est celle que les salariés auraient perçue s'ils n'avaient pas été au chômage partiel (Soc., 27 février 1991, n° 88-42.705).

Les avantages suivants doivent, par exemple, être inclus dans l'assiette de l'indemnité de licenciement : rappel de salaire correspondant à la période de référence.

En l'espèce, la durée de service du salarié étant inférieure à 12 mois et intégrant une période d'indemnisation pour activité partielle liée à la crise sanitaire Covid), il convient de prendre en considération :

- la moyenne mensuelle de la rémunération de l'ensemble des mois complets précédant la rupture du 25 mai 2020, soit la somme de 4 583,33 euros, intégrant l'avantage en nature véhicule de 94,34 euros,
- ainsi que la rémunération variable représentant une moyenne de 1235,51 euros à laquelle il avait droit durant la période d'activité.

Dans ces conditions, il convient de fixer le salaire de référence, dans la limite de la demande, à la somme de 5594,33 euros brut par mois et d'infirmes les dispositions du jugement ayant fixé le salaire de référence à la somme de 4 580,65 euros.

Par application de l'article R. 1234-2 du code du travail, sur la base du salaire de référence et d'une ancienneté de 9 mois, [SALARIÉ] est fondé à obtenir le paiement par l'employeur de la somme de 1 048,93 euros nets à titre d'indemnité de licenciement. Le jugement sera infirmé de ce chef.

- Sur l'indemnité compensatrice de préavis

M.Morisse sollicite une indemnité compensatrice de préavis équivalente à 3 mois de salaire de

16 782,99 euros (5594,33 X3 mois) outre les congés payés afférents.

L'employeur fait valoir que l'indemnité de préavis doit être

calculée en fonction du salaire de base de 4 488,99 euros ; que ni la rémunération variable ni la prime de vacances ne sont pas mensualisées et ne doivent être intégrées dans le salaire servant de base de calcul.

-15-

Conformément aux dispositions conventionnelles, la rupture des relations contractuelles est soumise à un préavis de trois mois pour un salarié cadre.

Contrairement à l'analyse de l'employeur, l'indemnité de préavis est calculée sur la base des salaires et avantages bruts auxquels aurait pu prétendre le salarié s'il avait travaillé pendant la période considérée, cette indemnité englobant tous les éléments de rémunération, fixes et variables ayant le caractère de salaire. L'indemnité étant calculée par référence à la moyenne des salaires perçus au cours des mois complets précédant la rupture, il ressort des bulletins de salaire que le salarié a bénéficié d'un délai de prévenance d'un mois, durant lequel il a été dispensé de travailler (hors période d'activité partielle) tout en percevant un salaire de 3 958.31 euros (pièces n°4 et 6 salarié). Dans ces conditions, il y a lieu de déduire cette somme et d'allouer à [SALARIÉ] la somme de 12 824.68 euros bruts (16 782.99 - 3 958.31) au titre du solde de l'indemnité compensatrice de préavis outre 1282.46 euros bruts pour les congés payés y afférents, par voie d'infirmerie du jugement.

- Sur la prime de vacances liée au délai de préavis

Tel qu'il résulte des précédents développements relatifs à la prime annuelle de vacances, nonobstant la prise en compte du délai de préavis de trois mois, la sortie des effectifs de [SALARIÉ] étant fixée au 25 août 2020, l'appelant doit être débouté de sa demande en paiement de 167,82 euros au titre de la prime de vacances, par voie de confirmation du jugement.

- Sur les dommages et intérêts pour licenciement sans cause réelle et sérieuse

L'article L.1235-3 du code du travail dispose que si le licenciement d'un salarié survient pour une cause qui n'est pas réelle et sérieuse, le juge peut proposer la réintégration du salarié dans l'entreprise, avec maintien de ses avantages acquis. Si l'une ou l'autre des parties refuse cette réintégration, le juge octroie au salarié une indemnité à la charge de l'employeur qui répare le préjudice résultant du caractère injustifié de la perte d'emploi. Le montant de cette indemnité est compris entre des montants minimaux et maximaux fixés en nombre de mois de salaire, en fonction de l'ancienneté du salarié.

Au cas d'espèce, l'entreprise employant habituellement plus de

onze salariés, le montant des dommages et intérêts alloués au salarié est compris entre 0 et 1 mois pour une ancienneté inférieure à 1 an à la date de la rupture.

Au regard de l'ancienneté de [SALARIÉ] (9 mois), de son âge ([ÂGE DU SALARIÉ]), de son salaire de référence, de sa situation personnelle postérieure à

la rupture, le salarié ne justifiant pas de sa situation réactualisée à l'issue d'une période de chômage indemnisée de quelques mois suivie d'une formation CAP poissonnier écailler traiteur, qu'il a lui-même financée (pièces n°23 à 25), il convient de lui accorder la somme de 4 000 euros au titre des dommages et intérêts pour licenciement sans cause réelle et sérieuse, par voie d'infirmerie du jugement.

-16-

- Sur l'indemnisation du préjudice distinct lié à l'absence de proposition d'un contrat de sécurisation professionnelle

[SALARIÉ] sollicite, pour la première fois en appel, une indemnité de 5 594,33 euros en réparation de son préjudice distinct en raison de l'absence de proposition d'un contrat de sécurisation professionnelle dont il aurait dû bénéficier s'il était resté dans les effectifs de la société au moment du PSE homologué à la fin de l'année 2020. Il considère que la véritable cause de la rupture de son contrat le 25 mai 2020 est économique et en veut pour preuve que d'autres salariés ([AUTRES SALARIÉS]) ont vu leurs périodes d'essai rompues le

même jour, sans être remplacés sur leurs postes ; que l'employeur a contourné les règles du licenciement pour motif économique, passant de 57 salariés fin 2019 à 51 salariés le 28 octobre 2020 avec un PSE prévoyant la suppression de 23 emplois ; qu'il a subi un préjudice, distinct de la perte de son emploi, se traduisant par la perte de chance de se voir offrir un contrat de sécurisation professionnelle et les avantages octroyés à un salarié licencié économique (indemnités plus importantes, formation).

La société Procséa France s'oppose à la demande au motif que:

- le salarié tente de contourner les dispositions de l'article L1235-3 du code du travail au travers d'une demande nouvelle ayant le même objet que l'indemnisation de la rupture de son contrat de travail,
- il fait état à tort d'une jurisprudence d'indemnisation du préjudice du fait du défaut de remise de la CSP,
- il allègue sans le démontrer qu'il a été contraint de déménager pour s'inscrire dans une formation de CAP poissonnier écailler traiteur en Vendée alors que cette reconversion résulte d'un choix personnel dont il ne peut pas demander à la société de supporter les conséquences.

Toutefois, M.Morisse, pour soutenir que la rupture de son contrat de

travail le 25 mai 2020 s'explique en réalité par un motif économique, se borne à produire les courriers de l'employeur prononçant à la même période la rupture de la période d'essai de 4 autres salariés. S'il est établi qu'un plan de sauvegarde de l'emploi a été établi au sein de la société le 29 octobre 2020 puis homologué le 20 novembre 2020 par la Direccte, les éléments produits aux éléments ne permettent pas pour autant de déduire que la rupture du contrat de travail de M.Morisse survenue cinq mois plus tôt est justifiée par des motifs économiques.

La preuve de la cause économique de la rupture des relations de travail n'étant pas rapportée, le salarié dont le contrat de travail a été rompu antérieurement à l'élaboration du PSE ne justifie pas de la réalité de sa perte de chance à se voir proposer une convention de sécurisation collective et sera donc débouté de sa demande, nouvelle en appel.

-17-

6- Sur les dommages et intérêts au titre des stock-options

Pour infirmation du jugement, le salarié sollicite la somme de 11 000 euros à titre de dommages et intérêts correspondant à la perte de chance de souscrire des actions gratuites qui lui ont été attribuées à l'embauche mais qu'il n'a pas pu obtenir compte tenu de la rupture anticipée de son contrat de travail. Il soutient que l'engagement contenu dans sa promesse unilatérale d'embauche prévoyant l'attribution de l'équivalent de 20% de rémunération fixe en stock option sans condition liée à un délai d'acquisition s'impose à l'employeur. En toute hypothèse, à considérer que cette clause soit valable et opposable, la rupture abusive du contrat de travail entraîne la perte de chance de souscrire ces actions de sorte que la [SOCIÉTÉ] doit être condamnée à réparer le préjudice subi par lui.

Pour sa part, la [SOCIÉTÉ] affirme que la remise d'un certificat pour permettre à [SALARIÉ] de se porter acquéreur ne signifie pas que le salarié a droit à l'attribution gratuite d'actions à hauteur de 11 000 euros, que le salarié ne justifie d'ailleurs pas du quantum de la valeur des actions réclamées et qu'il ressort des dispositions du code de commerce que l'attribution des actions est définitive au terme d'une période d'acquisition qui ne peut être inférieure à un an.

La perte de chance correspond à la disparition actuelle et certaine d'une éventualité favorable. Elle suppose que cette éventualité soit suffisamment sérieuse. Elle est à la fois distincte du préjudice final et évaluée en fonction d'une fraction de celui-ci.

Dès lors qu'un salarié n'a pu, du fait de son licenciement sans cause réelle et sérieuse, lever des options sur titres, il en résulte un

préjudice qui doit être réparé ; étant précisé que la perte de chance ne peut être égale à l'avantage qu'aurait procuré cette chance si elle s'était réalisée (Soc., 19 novembre 2014, pourvoi n° 13-22.686).

Au cas d'espèce, M.Morisse verse aux débats :

- la promesse unilatérale d'embauche en date du 9 juillet 2019, signé par les parties, aux termes de laquelle " nous vous proposons une rémunération fixe de 55 000 euros brut annuel, puis une rémunération variable à définir avec votre manager pouvant aller jusqu'à 20 % de votre rémunération fixe. [SOCIÉTÉ] vous attribue l'équivalent de 20 % de votre rémunération fixe en stock option que vous pourrez acquérir selon événements de liquidité à venir."

- son contrat de travail signé le 31 octobre 2019, en son article 3.2

"Rémunération fixe mensuelle et annuelle" : "Participation au plan de stock-options ou d'options sur achat d'actions, approuvé par l'assemblée des actionnaires le 9 mai 2018. Vous vous verrez ainsi proposer l'achat d'un certain nombre de stock-options. Vous disposerez ensuite d'un délai fixé par le plan pour lever l'option et vous porter acquéreur de stock-options au prix prédéfini. Un certificat vous sera délivré la première semaine de votre arrivée dans l'entreprise." (pièce n°2 salarié).

La [SOCIÉTÉ] verse par ailleurs un document du plan de stock options faisant apparaître les différentes étapes pour un salarié se voyant attribuer des stocks options lors de son embauche (exemple 3), avec faculté d'exercer son option et de devenir actionnaire de l'entreprise à l'issue d'un délai de carence de 12 mois, suivi d'un délai de 4 années de présence au sein de l'entreprise. (power point pièce n°29)

Si [SALARIÉ] invoque l'inopposabilité du délai d'acquisition fixé à 1 an d'ancienneté, c'est à juste titre que l'employeur rappelle qu'il s'agit d'un délai d'ordre public par application de l'alinéa 6 de l'article L. 225-197-1 du code de commerce prévoyant que : "L'attribution des actions à leurs bénéficiaires est définitive au terme d'une période d'acquisition dont la durée minimale, qui ne peut être inférieure à un an, est déterminée par l'assemblée générale extraordinaire."

-18-

Il sera néanmoins relevé que [SALARIÉ] a, du fait de la rupture injustifiée de son contrat de travail avant la période de carence de 12 mois, été privé de la possibilité d'exercer son droit d'option et de réaliser une plus value sur les actions attribuées de sorte qu'il justifie d'un préjudice lié à la perte de chance de gain ouvrant droit à réparation. Le salarié pouvant décider de vendre ses actions seulement à

compter de la 6ème année suivant l'attribution des stock options, la cour dispose des éléments suffisants permettant d'évaluer à la somme de 1000 euros la perte de chance de gain subi par le salarié de ce chef, que l'employeur devra lui verser par voie d'infirmité du jugement.

7- Sur la remise des documents sociaux rectifiés

En application de l'article R. 1234-9 du code du travail, l'employeur délivre au salarié, au moment de l'expiration ou de la rupture du contrat de travail, les attestations et justifications qui lui permettent d'exercer ses droits aux prestations mentionnées à l'article L. 5421-2 et transmet ces mêmes attestations à l'institution mentionnée à l'article L. 5312-1.

L'article L. 3243-2 du même code impose la remise au salarié d'un bulletin de paie, dont le défaut de remise engage la responsabilité civile de l'employeur.

Au regard de ces textes, la demande de remise de documents sociaux rectifiés (attestation France travail rectifiée, certificat de travail et bulletin de salaire mentionnant les sommes allouées au titre de la présente décision) conformes au présent arrêt est fondée en son principe et il y sera fait droit.

Cependant, les circonstances de l'espèce ne rendant pas nécessaire d'assortir cette décision d'une mesure d'astreinte, le jugement sera infirmé sur ce point.

8- Sur les intérêts

Conformément aux dispositions des articles 1231-7 et 1344-1 du code civil, les intérêts au taux légal sur les condamnations prononcées seront dus à compter de la réception par l'employeur de sa convocation devant le bureau de conciliation et d'orientation du conseil de prud'hommes pour les sommes à caractère de salaire et pour le surplus à compter de l'arrêt. Le jugement sera infirmé sur ce point.

9- Sur les dépens et frais irrépétibles

En application de l'article 696 du code de procédure civile, la [SOCIÉTÉ], partie perdante, sera condamnée aux dépens de première instance et d'appel.

Condamnée aux dépens, elle sera déboutée de sa demande fondée sur l'article 700 du code de procédure civile.

L'équité commande en revanche de condamner la [SOCIÉTÉ], sur ce même fondement juridique, à payer à [SALARIÉ] une indemnité de 3 000 euros au titre des frais irrépétibles exposés en première instance et en cause d'appel.

La cour,

Confirme le jugement entrepris uniquement en ce qu'il a :

- Débouté [SALARIÉ] de ses demandes au titre de la prime de vacances, de l'indemnité forfaitaire au titre du travail dissimulé, de l'indemnité au titre du préjudice distinct lié à l'absence de proposition d'un contrat de sécurisation professionnelle.

- Condamné la [SOCIÉTÉ] à verser à [SALARIÉ] les sommes suivantes :

- 873,04 euros de rappel de salaire variable pour le mois de novembre 2019,

- 916,66 euros de rappel de salaire variable pour le mois de décembre 2019,

- 916,66 euros de rappel de salaire variable pour le mois de janvier 2020,

- 916,66 euros de rappel de salaire variable pour le mois de février 2020,

- 362,30 euros de congés payés y afférents.

L'infirmes pour le surplus.

Statuant à nouveau et y ajoutant,

Juge que la rupture irrégulière de la période d'essai le 25 mai 2020 s'analyse en un licenciement sans cause réelle et sérieuse ;

- Fixe le salaire brut moyen des 5 derniers mois complets à la somme de 5 594,33 euros brut par mois.

Condamne la [SOCIÉTÉ] à verser à [SALARIÉ] les sommes suivantes :

- 1 506,81 euros bruts de rappel de salaire variable pour le mois de mars 2020,

- 2 043,29 euros bruts de rappel de salaire variable pour le mois d'avril 2020,

- 2 002,76 euros bruts de rappel de salaire variable pour le mois de mai 2020,

- 708,23 euros bruts de rappel de salaire variable pour le mois de juin 2020,

- 626,10 euros de congés payés y afférents,

- 1 165,48 euros nets à titre d'indemnité légale de licenciement,

- 12 824,68 euros bruts au titre du solde d'indemnité compensatrice de préavis,

- 1 282,46 euros de congés payés y afférents,

- 4 000 euros de dommages et intérêts pour licenciement sans cause réelle et sérieuse,

- 1000 euros de dommages et intérêts au titre de la perte de chance d'exercer son droit d'option pour se porter acquéreur de "stock-options".
- Dit que les sommes allouées porteront intérêt au taux légal à compter de la date à laquelle l'employeur a accusé réception de sa convocation à comparaître à l'audience de conciliation- pour les créances salariales et à compter du présent arrêt pour les créances indemnitaires.

Ordonne la remise par la [SOCIÉTÉ] au salarié d'un bulletin de salaire, d'un certificat de travail et d'une attestation destinée à France Travail, rectifiés, conformes aux dispositions du présent arrêt, dans un délai de 30 jours à compter de sa notification ;

-20-

Condamne la [SOCIÉTÉ] à payer à M.Morisse la somme de 3 000 euros sur le fondement de l'article 700 du code de procédure civile;

Rejette la demande de la [SOCIÉTÉ] sur le fondement de l'article 700 du code de procédure civile.

Condamne la [SOCIÉTÉ] aux entiers dépens en première instance et en cause d'appel.

Le greffier Le président

-21-

-22-