

8ème Ch Prud'homale

ARRÊT N° 371

R.G : 15/09668

M. Stéphane LE Z

C/

SAS INVIVO LABS

Infirmation partielle

Copie exécutoire délivrée

le : 27.10.2017

à: Me LOUVEL

REPUBLIQUE FRANCAISE

AU NOM DU PEUPLE FRANCAIS

COUR D'APPEL DE RENNES
ARRÊT DU 06 OCTOBRE 2017

COMPOSITION DE LA COUR LORS DES DÉBATS ET DU DÉLIBÉRÉ :

Madame Nicole FAUGERE, Président,

Madame Véronique DANIEL, Conseiller,

Madame Marie-Hélène DELTORT, Conseiller,

GREFFIER :

Monsieur Philippe RENAULT, lors des débats et lors du prononcé

DÉBATS :

A l'audience publique du 29 Juin 2017

ARRÊT :

Contradictoire, prononcé publiquement le 06 Octobre 2017 par mise à disposition au greffe comme indiqué à l'issue des débats

APPELANT et intimé à titre incident :

Monsieur Stéphane LE Z
BEAUVOISIN

représenté par Me Bruno LOUVEL, Avocat au Barreau de RENNES

INTIMEE et appelante à titre incident :

La Société INVIVO LABS SAS prise en la personne de son représentant légal

Lieu-Dit Le Talhouet

56250 SAINT NOLFF

représentée par Me Matthieu LEBAS, Avocat au Barreau de RENNES

EXPOSE DES FAITS ET PROCÉDURE

Par contrat à durée indéterminée en date du 1er avril 2001, Mr Stéphane Le Z a été engagé par la société Gouyomarc'h Nutrition Animale, société reprise par la Sas Invivo Labs, spécialisée dans les analyses physico-chimiques et microbiologiques dans les domaines de nutrition animale et humaine, en qualité d'ingénieur chimiste, avec reprise d'ancienneté au 27 mars 2000 (CDD).

La convention collective 'Meunerie' (2000-août 2012) puis la convention collective 'coopératives agricoles' (août-décembre 2012) puis la convention collective "5 branches" 'coopératives agricoles de céréales, de meunerie, d'approvisionnement, d'alimentation du bétail et oléagineux", sont applicables.

Sa rémunération moyenne mensuelle s'élevait à la somme de 3.293,98 euros bruts.

À compter du 1er juillet 2009, Mr Le Z a exercé les fonctions de responsable du Pôle production HPLC, statut cadre autonome, niveau III, coefficient 400, au sein de l'établissement de Saint-Nolff.

Il était prévu une convention annuelle de forfait en jours sur la base de 218 jours.

Au 1er juillet 2011, l'activité de la société Evalis à laquelle était affecté Monsieur Le Z a été transférée au sein de la société Invivo Labs.

Le 06 mai 2013, Mr Le Z a été convoqué à un entretien préalable à un éventuel licenciement fixé le 24 mai 2013.

Par courrier en date du 15 juillet 2013, Mr Le Z a fait l'objet d'un avertissement en raison du travail rendu dans l'audit Cofrac (non respect des formes d'un audit susceptible d'entraîner un retrait d'agrément, et de porter préjudice à l'entreprise).

Le 03 mars 2014, Mr Le Z a sollicité une rupture conventionnelle, refusée par que l'employeur.

Par courrier en date du 12 mars 2014, Mr Le Z a démissionné de son poste en ces termes " je vous informe par la présente de ma décision de démissionner du poste de responsable de l'unité HPLC que j'occupe dans votre entreprise depuis le 27 mars 2000. je vous demande de bien vouloir me dispenser d'une partie de mon préavis de trois mois, afin que mon départ

devienne effectif le 30 avril 2014."

Par courrier du 14 mars 2014, la société a accédé à la demande de dispense de préavis à compter du 30 avril 2014 et a levé la clause de non-concurrence.

Par courrier en date du 15 avril 2014, Mr Le Z a dénoncé à la Sas Invivo Labs l'avertissement reçu le 18 juillet 2011, un manque d'effectif dans son unité, la charge de travail importante et les nombreuses heures supplémentaires qu'il a réalisé au détriment de sa vie personnelle et sans contrepartie, et le non-respect des temps de repos et l'absence d'évolution possible.

Par courrier en date du 15 mai 2014, le conseil de Mr Le Z a évoqué une prise d'acte, et la saisine du conseil des prud'hommes à défaut de règlement amiable.

M. Le Z a saisi le conseil des prud'hommes de Vannes le 21 juillet 2014, pour voir dire que le forfait en jours est nul et inopposable, obtenir un rappel d'heures supplémentaires, voir dire que la prise d'acte de la rupture de son contrat de travail produit les effets d'un licenciement sans cause réelle et sérieuse et obtenir diverses indemnités en conséquence, voir annuler l'avertissement du 15 juillet 2013 et obtenir des dommages et intérêts à ce titre, pour obtenir des rappels de salaire, une indemnité forfaitaire pour travail dissimulé, des dommages et intérêts pour non-respect des durées maximales de travail et du droit au repos, et voir fixer la moyenne de ses derniers salaires à la somme de 5.057,59 euros.

Par jugement en date du 24 novembre 2015, le conseil des prud'hommes de Vannes a :

- Annulé l'avertissement notifié à Mr Le Z le 15 juillet 2013,
- Dit que la démission de Mr Le Z est non équivoque,

- Dit que le forfait en jours est nul pour la période antérieure au 30 juin 2013,
- Condamné la Sas Invivo Labs à verser à Mr Le Z les sommes suivantes :
 - 10.312,55 euros bruts au titre des heures supplémentaires de l'année 2011,
 - 13.878,46 euros bruts au titre des heures supplémentaires de l'année 2012,
 - 3.339,97 euros bruts au titre des heures supplémentaires de l'année 2013,
 - 2.753,05 euros nets au titre de dommages et intérêts pour le non-respect des durées de travail,
 - 1.000 euros nets au titre des dommages et intérêts pour non-respect des durées de travail,
 - 1.000 euros nets au titre de l'article 700 du code de procédure civile,
- Fixé la moyenne des trois derniers mois de salaire à la somme de 3.293,98 euros,
- Condamné la Sas Invivo Labs à remettre à Mr Le Z un bulletin de paie et une attestation Pôle emploi rectifiés,
- Débouté les parties de toutes leurs autres demandes,
- Dit que la Sas Invivo Labs supportera les entiers dépens de l'instance.

Pour statuer ainsi, le conseil a retenu que la sanction a été notifiée plus d'un mois après l'entretien, mais que Mr Le Z ne justifie ni du principe ni du quantum de sa réclamation, de sorte que ses prétentions indemnitaires à ce titre seront rejetées.

Sur la validité du forfait en jours, le conseil a dit que la Sas Invivo Labs ne verse aux débats aucun accord collectif autorisant le forfait en jours pour la période antérieure au 1er juillet 2013 et qu'il en résulte que la convention de forfait en jours est nulle avant cette date, et que M. Le Z ne fournit aucun élément sur le nombre de jours qu'il a travaillé entre le 1er juillet 2013 et le 30 avril 2014.

Sur le rappel d'heures supplémentaires, le conseil a dit que la réalité des heures supplémentaires effectuées est démontrée par les mentions qui figurent sur le compte rendu d'entretien du 30 septembre 2013, des lettres du Directeur général en date des 13 mai et 15 juillet 2013 et les heures supplémentaires effectuées par les collaborateurs de l'unité de Mr Le Z versées aux débats.

Sur la requalification de la démission, le conseil a retenu que Mr Le Z n'a pas pris acte de la rupture de son contrat de travail aux torts de l'employeur, que le refus de l'employeur de signer une rupture conventionnelle ne peut constituer une faute, que la mise en oeuvre de la procédure de licenciement et/ou de la procédure disciplinaire est licite, que Mr Le Z n'a pas saisi le conseil de prud'hommes pour annuler la sanction qui lui était notifiée et qu'il n'apparaît pas que l'annulation d'une sanction soit d'une gravité telle qu'elle empêche la poursuite des relations contractuelles, que Mr Le Z ne rapporte pas la preuve de l'existence d'une obligation légale, conventionnelle ou contractuelle faite à la Sas Invivo Labs de lui proposer une évolution de carrière, que Mr Le Z n'a pas formulé de réclamations à son employeur antérieurement au courrier du 15 avril 2014, que Mr Le Z ne peut pas reprocher à son employeur de ne pas lui avoir payé ses heures supplémentaires ou de jours supplémentaire alors qu'il n'en a pas formulé la demande, que Mr Le Z ne peut invoquer une faute d'une gravité telle qu'elle rende soudainement impossible la poursuite des relations contractuelles, et qu'à la date de la rupture du contrat de travail la Sas Invivo Labs justifie que la convention de forfait en jours était valide puisque prévue par un accord d'entreprise valable.

Sur les dommages et intérêts pour non-respect des durées maximales de travail, le conseil a dit que l'examen des relevés d'heures fournis par Mr Le Z démontre qu'il a pu occasionnellement subir quelques manquements aux durées de repos.

Sur l'indemnité forfaitaire pour travail dissimulé, le conseil a retenu que Mr Le Z ne rapporte pas la preuve qu'il a communiqué à son employeur des relevés de jours ou heures de travail permettant éventuellement de calculer des heures supplémentaires, antérieurement à la rupture de son contrat de travail, qu'il ne démontre pas avoir réclamé le paiement de jours ou heures supplémentaires préalablement à la rupture de son contrat de travail, et que le caractère intentionnel de cette éventuelle omission n'est pas établi.

M. Le Z a interjeté appel de ce jugement.

PRÉTENTIONS DES PARTIES

Par conclusions communiquées, déposées et soutenues oralement à l'audience, auxquelles il convient de se référer pour un

plus ample exposé des moyens des parties, Mr Le Z conclut à l'infirmité de la décision déférée, et demande à la cour de :

- Dire le forfait jours nul et inopposable,
- Dire que la prise d'acte de la rupture produit les effets d'un licenciement sans cause réelle et sérieuse,
- Annuler l'avertissement du 15 juillet 2013,
- Condamner la Sas Invivo Labs à lui verser les sommes suivantes :
 - 22.653,83 euros au titre de rappel de salaire pour 2011, outre la somme de 2.265,83 euros au titre des congés payés afférents,
 - 22.128,53 euros au titre de rappel de salaire pour 2012, outre la somme de 2.212,85 euros au titre de congés payés afférents,
 - 21.421,56 euros au titre de rappel de salaire pour 2013, outre la somme de 2.142,15 euros au titre des congés payés afférents,
 - 3.787,34 euros au titre de rappel de salaire pour 2014, outre la somme de 378,73 euros au titre des congés payés afférents,
 - 30.345,54 euros au titre de l'indemnité forfaitaire pour travail dissimulé,
 - 30.345,54 euros au titre de dommages et intérêts pour licenciement sans cause réelle et sérieuse,
 - 18.881,66 euros au titre de l'indemnité conventionnelle de licenciement,
 - 2.000 euros au titre de dommages et intérêts pour non respect des durées maximales de travail et du droit au repos,
 - 1.000 euros au titre de dommages et intérêts pour l'avertissement du 15 juillet 2013,
 - Ordonner la remise d'une attestation pôle emploi et d'un bulletin de paye rectifiés conformes à la décision à intervenir,
 - Fixer la moyenne mensuelle des rémunérations à la somme de 5.057,59 euros,
 - Condamner la Sas Invivo à lui verser la somme de 3.000 euros au titre de l'article 700 du code de procédure civile, outre les entiers dépens.

Par conclusions communiquées, déposées et soutenues oralement à l'audience, auxquelles il convient de se référer pour un plus ample exposé des moyens des parties, la Sas Invivo Labs conclut à la confirmation de la décision déférée, sauf en ce qu'elle a déclaré fondée la demande relative à l'inopposabilité de la convention de forfait antérieure au 30 juin 2013 et aux condamnations prononcées en conséquence, et demande à la cour de :

- Dire que la démission de Mr Le Z est claire et non équivoque,
- Débouter Mr Le Z de ses demandes,
- Dire, à titre subsidiaire que les griefs à l'appui de la prise d'acte ne sont pas avérés ni suffisamment graves pour justifier une prise d'acte aux torts exclusifs de l'employeur, que la convention de forfait en jours établie sur la base de l'accord d'entreprise négocié avec les organisations syndicales est valable, et que les décomptes d'heures supplémentaires établis par M. Le Z sont infondés et que les demandes de rappel de salaire sont prescrites au-delà

du 21 juillet 2011,

- A titre infiniment subsidiaire, confirmer le montant de la rémunération mensuelle moyenne fixé par le jugement du Conseil de prud'hommes de Vannes, fixer le montant de l'indemnité de licenciement à 12.562,85 euros, débouter Mr Le Z de ses demandes d'indemnité compensatrice de congés payés, déjà incluses dans la demande de rappels de salaire, et constater que les calculs de demande de rappel de salaire (heures supplémentaires et repos compensateur de remplacement) sont erronés et fixer ainsi la demandes de rappel de salaire pour :
 - l'année 2011 à 16.564,45 euros bruts
 - l'année 2012 à 15.335,69 euros bruts en l'absence d'éléments permettant d'établir contradictoirement le calcul, bruts

- l'année 2013 à 11.175,43euros bruts

- l'année 2014 à 2318,1 euros bruts

- Condamner Mr Le Z à lui verser une somme de 3.500,00 euros au titre de l'article 700 du Code de Procédure Civile,

- Dire n'y avoir lieu à la remise d'éventuels documents rectifiés,

- Dire n'y avoir lieu à capitalisation des intérêts,

Condamner Mr Le Z aux éventuels dépens.

MOTIFS

Sur l'avertissement

En application de l'article L1332-2 du code du travail, aucune sanction ne peut intervenir passé un délai d'un mois à compter de l'entretien préalable.

L'avertissement dont a fait l'objet Monsieur Le Z , par courrier du 15 juillet 2013, faisant suite à un entretien disciplinaire qui s'est déroulé le 24 mai 2013, soit plus d'un mois à compter dudit entretien entraîne la nullité dudit l'avertissement.

En revanche, Monsieur Le Z ne justifiant pas du préjudice qu'il prétend avoir subi sera débouté de sa demande de dommages-intérêts.

Sur la validité du forfait jour

Monsieur Le Z soutient que le recours au forfait-jour est illicite et que son temps de travail doit être décompté sur la base du droit commun en faisant valoir que :

- pour la période du 1er janvier 2011 au 31 août 2012, la société appliquait la convention collective de la meunerie qui contient des stipulations relatives au forfait jour mais ne contient aucune disposition de nature à garantir la sécurité et la santé du salarié.

- pour la période du 1er septembre au 1er juillet 2013, le forfait-jour n'était soutenu par aucun accord collectif, ni aucune convention collective puisque la convention collective cinq branches ne contient aucune stipulation en la matière.

- à compter du 1er juillet 2013, était applicable un accord collectif signé le 20 mars 2013 qui n'a pas respecté les règles légales applicables en l'absence de définition de la catégorie des cadres concernés, de stipulations assurant la garantie du respect des durées maximales de travail ainsi que des repos journaliers et hebdomadaires, d'entretien annuel sur la charge de travail et du salaire.

La Sas Invivo Labs fait valoir que pour la période antérieure au 1er juillet 2013, la convention collective de la meunerie prévoit un régime de branche relatif à la mise en place de la convention collective de forfait annuel en jours dans l'article 15-3 de l'avenant de branche relatif à l'aménagement au temps de travail de telle sorte que le conseil ne pouvait considérer que la relation contractuelle entre les parties était déconnectée de tout accord collectif relatif aux conventions de forfaits annuels en jours.

La Sas Invivo Labs soutient qu'à compter du 1er juillet 2013, en l'absence de dispositions dans la convention collective 5 branches, la SAS Invivo Labs a conclu un accord d'entreprise avec les organisations syndicales de l'entreprise sur l'aménagement et la réduction du temps de travail qui répond aux prescriptions légales de telle sorte que la convention de forfait annuel en jours de Monsieur Le Z est valable.

La convention collective de la meunerie prévoit, en son article 15, la possibilité de recourir à une convention individuelle de forfait mais limitée à 217 jours.

Il est également prévu que les cadres concernés devront organiser leur temps de travail à l'intérieur du forfait annuel en respectant la durée légale minimale de repos quotidien, l'interdiction d'occuper un salarié plus de six jours par semaine et la durée légale minimale de repos hebdomadaire et qu'en cas d'impossibilité d'organiser leur travail dans le respect des règles rappelées ci-dessus, les salariés concernés devront informer, par écrit et sans délai, leur direction de cette situation et des raisons à l'origine de celle-ci et que chaque mois, les salariés concernés devront remettre à la direction un enregistrement du

nombre des journées ou des demi-journées travaillées au cours du mois précédent. Faute de contestation par la direction au terme d'un délai d'un mois, à compter de la date de réception de l'enregistrement, le nombre de journées ou demi-journées enregistré par le salarié sera présumé exact, sauf preuve ultérieure du contraire.

Force est toutefois de constater que la convention collective ne contient aucune disposition de nature à garantir le caractère raisonnable de l'amplitude et de la charge de travail ni à assurer une bonne répartition, dans le temps, du travail de l'intéressé et donc à assurer la protection de la sécurité et de la santé du salarié.

L'accord collectif du 20 mars 2013 conclu en vertu de la loi du 20 août 2008 n° 2008-789, est soumis à l'article L. 3121-39 du Code du travail stipulant "la conclusion de conventions individuelles de forfait, en heures ou en jours, sur l'année est prévue par un accord collectif d'entreprise ou d'établissement ou, à défaut, par une convention ou un accord de branche. Cet accord collectif préalable détermine les catégories de salariés susceptibles de conclure une convention individuelle de forfait, ainsi que la durée annuelle du travail à partir de laquelle le forfait est établi, et fixe les caractéristiques principales de ces conventions."

Cette définition des catégories de salariés susceptible de conclure des conventions de forfait est également soumis aux dispositions de l'article L. 3121-43 du Code du travail stipulant que "1° Les cadres qui disposent d'une autonomie dans l'organisation de leur emploi du temps et dont la nature des fonctions ne les conduit pas à suivre l'horaire collectif applicable au sein de l'atelier, du service ou de l'équipe auquel ils sont intégrés;

2° Les salariés dont la durée du temps de travail ne peut être prédéterminée et qui disposent d'une réelle autonomie dans l'organisation de leur emploi du temps pour l'exercice des responsabilités qui leur sont confiées."

En l'espèce, force est de constater qu'en l'espèce l'accord conclu par la société Invivo Labs n'apporte aucune définition des catégories de cadres susceptibles de conclure des conventions de forfait et ne contient aucune disposition de nature à garantir le caractère raisonnable de l'amplitude et de la charge de travail et à assurer la protection et la santé du salarié de telle sorte que ledit accord est inopposable à monsieur le Z .

Enfin, l'opposabilité du forfait jours est conditionnée au respect de l'article L. 3121-46 du Code du travail, à savoir un entretien annuel organisé par l'employeur avec les salariés qui porte sur la charge de travail du salarié, l'organisation du travail dans l'entreprise, l'articulation entre l'activité professionnelle et la vie personnelle et familiale, ainsi que sur la rémunération du salarié.

Il n'est pas contesté que Monsieur Le Z n'a jamais bénéficié d'un tel entretien, de telle sorte que la convention de forfait jours lui est inopposable.

La société Invivo Labs n'a pas respecté les stipulations conventionnelles qui sont de nature à assurer la protection de la sécurité et de la santé du salarié soumis au régime du forfait en jours ce qui prive d'effet ladite convention de forfait tant antérieurement et postérieurement au 1er juillet 2013 et autorise Monsieur le Z à prétendre au paiement d'heures supplémentaires dont il convient, en conséquence, de vérifier l'existence et le nombre.

Sur les heures supplémentaires

En cas de litige relativement à l'existence ou au nombre d'heures supplémentaires, il appartient au salarié d'étayer sa demande par la production de tous éléments suffisamment précis quant aux horaires effectivement réalisés pour permettre à l'employeur de répondre en apportant, le cas échéant, la preuve contraire.

En application de l'article L371-4 du Code du Travail, en cas de litige relatif à l'existence ou au nombre d'heures de travail accomplies, l'employeur fournit au juge les éléments de nature à justifier les horaires effectivement réalisés par le salarié.

Au vu de ces éléments et de ceux fournis par le salarié à l'appui de sa demande, le juge forme sa conviction après avoir ordonné, en cas de besoin, toutes les mesures d'instruction qu'il estime utiles.

Monsieur le Z réclame un rappel de salaires d'un montant de total 22.653,83 euros au titre de rappel de salaire pour 2011, outre la somme de 2.265,83 euros au titre des congés payés afférents, 22.128,53 euros au titre de rappel de salaire pour 2012, outre la somme de 2.212,85 euros au titre de congés payés afférents, 21.421,56 euros au titre de rappel de salaire pour 2013, outre la somme de 2.142,15 euros au titre des congés payés afférents et de 3.787,34 euros au titre de rappel de salaire pour 2014, outre la somme de 378,73 euros au titre des congés payés afférents,

Monsieur le Z produit, à l'appui de sa demande, une copie de ses agendas depuis 2011, avec mention quotidienne des durées travaillées, un tableau Excel récapitulatif jour par jour ses horaires de travail ainsi que son temps de travail hebdomadaire, une extraction des données de la badgeuse pour la période du 1er juillet 2013 au 16 avril 2014 ainsi que de

nombreux échanges de mails.

Monsieur le Z produit ainsi les éléments préalables qui peuvent être discutés par l'employeur et qui sont de nature à étayer ses prétentions.

La société Invivo Labs soutient que les demandes de rappels de salaire ne peuvent concerner que les trois années antérieures au 21 juillet 2011, date de saisine du conseil de prud'hommes, compte tenu du nouveau délai de prescription applicable à toutes les prescription en cours au jour de la promulgation de la loi du 14 juin 2013.

La société Invivo Labs prétend également que la société Invivo Labs n'apporte aucun détail quant au calcul réalisé au titre des années 2011 et 2012 et conteste le décompte d'heures supplémentaires réalisé par le salarié pour les années 2013 et 2014 en faisant valoir que celui-ci est rempli d'incohérences et comporte des erreurs de pointages en décomptant de manière systématique 45 minutes de pause déjeuner même si la pause a été plus courte.

La cour constate néanmoins, que la société Invivo Labs ne fournit aucun élément permettant de déterminer les horaires effectivement réalisés par Monsieur le Z en 2011 et 2012 et qu'il ressort de l'agenda produit aux débats ainsi que des responsabilités encourues, que les tâches de monsieur le Z ne pouvaient être accomplies dans le cadre de la durée légale du travail.

En conséquence, au vu des éléments produits et de la prescription encourue à compter du 21 juillet 2011, la cour a la conviction, que monsieur le Z ainsi effectué des heures supplémentaires durant la période comprise entre le mois de juillet 2011 et le mois de mars 2014.

Néanmoins, les heures supplémentaires qu'il réclame ne peuvent toutes être considérées comme du temps de travail effectif et rémunéré comme tel et il en résulte que la demande d'heures supplémentaires formée par Mr Le Z est partiellement justifiée à concurrence de :

- 16.564,45 euros bruts au titre de l'année 2011, outre les congés payés y afférents d'un montant de 1656,44euros bruts,
- 15.335,69 euros bruts au titre de l'année 2012, montant de 1533,56 euros bruts y afférents,
- 11.175,43 euros bruts l'année 2013, outre les congés payés y afférents d'un montant de 1.117,54 euros bruts,
- 2.318,10 euros bruts au titre de l'année 2014, outre les congés payés y afférents d'un montant de 231,81euros bruts.

Le jugement déféré est infirmé de ce chef.

Sur le travail dissimulé

L'article L. 8221-5 du Code du travail dispose :

"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 ;

2° Soit de se soustraire intentionnellement à l'accomplissement de la formalité prévue à l'article L. 3243-2, relatif à la délivrance d'un bulletin de paie, ou de mentionner sur ce

dernier un nombre d'heures de travail inférieur à celui réellement accompli, si cette mention ne résulte pas d'une convention ou d'un accord collectif d'aménagement du temps de travail conclu en application du titre II du livre 1er de la troisième partie.

3° Soit de ne pas accomplir auprès des organismes de recouvrement des contributions et cotisations sociales les déclarations relatives aux salaires ou aux cotisations sociales assises sur ceux-ci."

L'article L. 8223-1 du Code du travail dispose :

"En cas de rupture de la relation de travail, le salarié auquel un employeur a eu recours dans les conditions de l'article L. 8221-3 ou en commettant les faits prévus à l'article L. 8221-5 a droit à une indemnité forfaitaire égale à six mois de salaire."

En l'espèce, le conseil de prud'hommes a relevé à juste titre que le seul fait de ne pas avoir procédé au règlement de l'intégralité des heures supplémentaires n'est pas suffisant pour en déduire qu'il y a eu une volonté délibérée de la SAS Invivo Labs de dissimuler l'emploi de Monsieur Le Z

En conséquence, le jugement déferé sera confirmé en ce qu'il a débouté Monsieur Le Z de sa demande au titre de l'indemnité pour travail dissimulé

Sur la démission

Il appartient au salarié qui prend acte de la rupture du contrat de travail de prouver que les faits qu'il reproche à l'employeur sont constitutifs de manquements aux obligations du contrat de travail. La rupture produit les effets d'un licenciement sans cause réelle et sérieuse lorsque ces manquements sont d'une gravité telle qu'ils rendent impossible la poursuite du contrat de travail. Dans le cas contraire, la rupture du contrat de travail par le salarié produit les effets d'une démission.

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

L'écrit par lequel le salarié prend acte de la rupture du contrat de travail en raison de faits qu'il reproche à son employeur ne fixe pas les limites du litige ; le juge est tenu d'examiner les manquements de l'employeur invoqués devant lui par le salarié, même si celui-ci ne les a pas mentionnées dans cet écrit.

Les manquements retenus par la cour, s'agissant de la nullité de la convention de forfait jour et de l'avertissement et du non règlement des heures supplémentaires n'étant pas contemporains de la rupture et n'ayant pas empêché la poursuite du contrat de travail ne seront pas retenus à l'encontre de l'employeur.

En conséquence, la décision du Conseil de Prud'hommes qui a dit que la prise d'acte de la rupture de son contrat de travail par monsieur Monsieur Le Z emporte les conséquences d'une démission et l'a débouté de ses demandes sera confirmée.

Sur les demandes de dommages-intérêts

Le salarié n'apportant aucun élément pour justifier des différents préjudices allégués sera débouté de ses demandes à ce titre.

Sur l'article 700 du Code de Procédure Civile et les dépens

L'équité commande de pas faire application des dispositions de l'article 700 du code de procédure civile, en cause d'appel.

PAR CES MOTIFS

LA COUR,

Confirme le jugement du Conseil du conseil de prud'hommes de Vannes en date du 24 novembre 2014, en toutes ses dispositions, à l'exception des demandes au titre de la nullité de la convention de forfait et au titre des sommes allouées au titre du rappel des heures supplémentaires.

Statuant à nouveau,

Dit que la convention de forfait est nulle et inopposable pour la période antérieure et postérieure au 30 juin 2013,

Dit que la demande au titre des heures supplémentaires est prescrite à compter du 21 juillet 2011,

Condamne la SAS Invivo Labs à payer à Monsieur Le Z au titre des heures supplémentaires les sommes de :

-16.564,45 euros bruts au titre de l'année 2011, outre les congés payés y afférents d'un montant de 1.656,44 euros bruts,

-15.335,69 euros bruts au titre de l'année 2012, montant de 1.533,56 euros bruts y afférents,

- 11.175,43 euros bruts l'année 2013, outre les congés payés y afférents d'un montant de 1.117,54 euros bruts,

- 2.318,10 euros bruts au titre de l'année 2014, outre les congés payés y afférents d'un 231,81 euros bruts.

Dit n'y avoir lieu à application des dispositions de l'article 700 du code de procédure civile,

Déboute les parties du surplus de leurs demandes,

Condamne la SAS Invivo Labs aux dépens de la procédure d'appel et de première instance.

LE GREFFIER, P/LE PRESIDENT empêché, V. DANIEL, Conseiller