

6 octobre 2022
Cour d'appel de Paris
RG n° 20/03864

Pôle 6 - Chambre 5

Texte de la décision

Entête

Copies exécutoires RÉPUBLIQUE FRANÇAISE

délivrées le : AU NOM DU PEUPLE FRANÇAIS

COUR D'APPEL DE PARIS

Pôle 6 - Chambre 5

ARRÊT DU 06 OCTOBRE 2022

(n° 2022/ , 7 pages)

Numéro d'inscription au répertoire général : N° RG 20/03864 - N° Portalis 35L7-V-B7E-CB6QM

Décision déferée à la Cour : jugement du 02 juin 2020 - Conseil de Prud'hommes - Formation paritaire de CRETEIL - RG n° 15/02821

APPELANT

Monsieur [T] [C]

[Adresse 2]

[Localité 4]

Représenté par Me Claire KORSONSKY, avocat au barreau de PARIS, toque : R011

INTIMEE

S.A. VEOLIA ENVIRONNEMENT

[Adresse 1]

[Localité 3]

Représentée par Me Jean-philippe DESANLIS, avocat au barreau de PARIS, toque : C2130

COMPOSITION DE LA COUR :

En application des dispositions des articles 805 et 907 du code de procédure civile, l'affaire a été débattue le 09 Juin 2022, en audience publique, les parties ne s'y étant pas opposées, devant Madame Marie-Christine HERVIER, Présidente de chambre chargée du rapport.

Ce magistrat a rendu compte des plaidoiries dans le délibéré de la Cour, composée de :

Madame Marie-Christine HERVIER, Présidente de chambre,

Madame Nelly CAYOT, Conseillère

Madame Lydie PATOUKIAN, Conseillère

Greffier : Madame Juliette JARRY, lors des débats

ARRÊT :

- contradictoire,

- par mise à disposition de l'arrêt au greffe de la Cour, les parties en ayant été préalablement avisées dans les conditions prévues au deuxième alinéa de l'article 450 du Code de procédure civile,

- signé par Madame Marie-Christine HERVIER, présidente et par Madame Cécile IMBAR, greffier à laquelle la minute de la décision a été remise par le magistrat signataire.

Exposé du litige

EXPOSE DU LITIGE

Par contrat de travail à durée indéterminée à effet au 1er décembre 2011, M. [T] [C] a été engagé par la société Veolia environnement technologies France en qualité de responsable service technique et support SGBD, catégorie Ingénieurs et cadres, position 3.1, coefficient 170. Il était affecté au Pôle construction, département architecture SGBD et percevait, pour une durée de travail soumise à une convention de forfait-jours de 218 jours par an, une rémunération comprenant une partie fixe et une part variable conduisant à une moyenne mensuelle brute de 7 183 euros calculée sur les douze derniers mois de travail.

Par courrier du 31 octobre 2014, la société Veolia environnement technologies France a proposé à M. [C] une modification de son contrat de travail pour motif économique qu'il a refusée par courrier du 28 novembre 2014.

Par courrier recommandé avec accusé de réception du 12 décembre 2014, M. [C] a été convoqué à un entretien préalable à un éventuel licenciement fixé au 23 décembre 2014 et s'est vu notifier son licenciement pour motif économique par courrier adressé sous la même forme le 13 janvier 2015.

La société Veolia environnement technologies France emploie au moins onze salariés et applique la convention collective nationale des bureaux d'études techniques, des cabinets d'ingénieurs-conseils, et des sociétés de conseils du 15 décembre 1987.

Contestant son licenciement et estimant ne pas être rempli de ses droits, M. [C] a saisi le conseil de prud'hommes de Créteil le 7 décembre 2015 afin d'obtenir la condamnation de l'employeur à lui verser diverses sommes au titre de l'exécution et de la rupture du contrat de travail. Par jugement du 2 juin 2020 auquel il convient de se reporter pour l'exposé de la procédure antérieure et des demandes initiales des parties, le conseil de prud'hommes de Créteil, section encadrement, a :

- dit que le licenciement est bien fondé sur un motif économique,
- débouté M. [C] de ses demandes,
- débouté la société Veolia environnement de sa demande reconventionnelle au titre de l'article 700 du code de procédure civile,
- mis les dépens à la charge de M. [C].

M. [C] a régulièrement relevé appel du jugement le 1er juillet 2020.

Aux termes de ses dernières conclusions d'appelant n° 2 transmises par voie électronique le 21 mars 2022 auxquelles il convient de se reporter pour plus ample exposé des prétentions et moyens en application de l'article 455 du code de procédure civile, M. [C] prie la cour d'infirmer le jugement en ce qu'il l'a débouté de ses demandes et :

- juger que le licenciement ne repose sur aucune cause réelle et sérieuse,
 - condamner la société Veolia environnement venant aux droits de la société Veolia environnement technologies France à lui verser les sommes suivantes :
- * 129 294 euros de dommages et intérêts pour licenciement sans cause réelle et sérieuse,
 - * 28 732 euros de dommages et intérêts pour licenciement vexatoire,
 - * 81 272,72 euros au titre du rappel de salaires sur les heures supplémentaires,
 - * 43 098 euros à titre d'indemnité pour travail dissimulé,
 - * 6 000 euros sur le fondement de l'article 700 du code de procédure civile.

Aux termes de ses dernières conclusions d'intimée transmises par voie électronique le 29 décembre 2020 auxquelles il convient de se reporter pour plus ample exposé des prétentions et moyens en application de l'article 455 du code de procédure civile, la société Veolia environnement venant aux droits de la société Veolia environnement technologies France prie la cour de :

- confirmer le jugement en ce qu'il a débouté M. [C] de l'intégralité de ses demandes,
- infirmer le jugement en ce qu'il l'a déboutée de sa demande présentée sur le fondement de l'article 700 du code de procédure civile,

- condamner M. [C] à lui verser la somme de 5 000 euros sur le fondement de l'article 700 du code de procédure civile,

A titre subsidiaire et reconventionnel uniquement sur la durée du travail, si par extraordinaire la cour devait infirmer le jugement déferé et juger nulle la convention de forfait en jours :

- condamner M. [C] à lui rembourser la somme de 25 003 euros brut correspondant à la majoration de salaire indûment versée.

L'ordonnance de clôture est intervenue le 11 mai 2022.

Motivation

MOTIVATION :

Sur l'exécution du contrat de travail :

Sur les heures supplémentaires :

M. [C], soumis à une convention annuelle de forfait-jours, soutient que celle-ci est nulle et sollicite le paiement des heures supplémentaires qu'il a effectuées sur une période de trois ans.

La société Veolia environnement venant aux droits de la société Veolia environnement technologies France conclut au débouté en faisant valoir que la convention de forfait prise en application d'un accord d'entreprise du 12 décembre 2012, parfaitement valable, n'est pas nulle.

La cour rappelle que toute convention de forfait en jours doit être prévue par un accord collectif dont les stipulations assurent la garantie du respect des durées maximales de travail ainsi que des repos, journaliers et hebdomadaires. Il est de jurisprudence constante que les dispositions de l'article 4 de l'accord du 22 juin 1999 relatif à la durée du travail, pris en application de la convention collective nationale des bureaux d'études techniques, des cabinets d'ingénieurs-conseils et des sociétés de conseils du 15 décembre 1987, ne sont pas de nature à garantir que l'amplitude et la charge de travail restent raisonnables et assurent 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. Il en résulte que la convention de forfait de M. [C] prise en application de cet accord est nulle.

C'est vainement que l'employeur se prévaut de l'accord d'entreprise conclu le 12 décembre 2012 prévoyant des dispositions pour les cadres au forfait puisque cet accord est postérieur à la convention de forfait signée par M. [C] et lui est donc inopposable en application de l'article L. 3121-39 du code du travail dans sa version en vigueur du 22 août 2008 au 10 août 2016 applicable au litige, qui prévoit que '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'.

Dès lors, M. [C] est soumis aux dispositions de droit commun sur la durée du travail.

Il résulte des articles L. 3171-2, L. 3171-3 et L. 3171-4 du code du travail dans leur version applicable à l'espèce 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.

M. [C] soutient qu'il effectuait en moyenne 45 heures de travail hebdomadaire, qu'il se plaignait constamment de sa charge de travail ainsi que cela ressort de son entretien du 17 juillet 2013 et d'un entretien non daté communiqué par l'employeur (pièce 14 de son bordereau). Il fait également valoir que ses fonctions consistant en l'animation d'une équipe de 15 personnes impliquaient nécessairement un volume de travail important. Enfin, il explique que l'employeur dispose des relevés informatiques de ses entrées et sorties et se garde de les communiquer. Il effectue un décompte dans ses écritures, basé sur 10 heures supplémentaires par semaine rémunérées au taux de 47,36 euros, et réclame un rappel de salaire sur trois ans sur la base de 52 semaines par an, soit une somme de 73 884,72 euros à ce titre outre 73 38,8 euros au titre des congés payés afférents.

Ces éléments sont suffisamment précis pour permettre à l'employeur d'y répondre en produisant ses propres éléments contrairement à ce que prétend la société Veolia environnement, étant rappelé que le salarié soutient sans être contredit qu'elle détient les relevés de badgeage informatiques.

La société Veolia environnement critique le calcul effectué en faisant valoir que M. [C] effectue son décompte sur 52 semaines sans tenir compte des périodes de congés.

Au vu des éléments produits par les deux parties, la cour considère que M. [C] a effectué des heures supplémentaires mais dans une mesure moindre que celle qu'il revendique et condamne en conséquence la société Veolia environnement venant aux droits de la société Veolia environnement technologies France à lui verser la somme de 41 771,52 euros à titre de rappel d'heures supplémentaires pour la période remontant aux trois années précédant la rupture du contrat de

travail en application de l'article L. 3245-1 du code du travail outre celle de 4 177,15 euros au titre des congés payés afférents soit une somme totale de 45 948,67 euros.

Sur l'indemnité pour travail dissimulé :

En application de l'article L. 8223-1 du code du travail, en cas de rupture du contrat de travail, le salarié victime de travail dissimulé a droit à une indemnité forfaitaire égale à six mois de salaire. Cependant, aucun élément des débats n'établit le caractère intentionnel de la dissimulation alléguée de sorte que la demande d'indemnité à ce titre est rejetée, le jugement étant confirmé en ce qu'il a débouté M. [C] de ce chef de demande.

Sur la rupture du contrat de travail :

Sur le bien fondé du licenciement :

Aux termes de la lettre de licenciement fixant les limites du litige, M. [C] est licencié aux motifs d'une réorganisation de l'entreprise 'indispensable pour optimiser notre efficacité et dans le but de sauvegarder notre compétitivité dans un contexte concurrentiel accru [...].qui 'implique notamment la redéfinition de certains départements et la disparition du département pilotage et du département client, ce qui nous a conduits à vous proposer une modification de votre contrat de travail pour motif économique par lettre recommandée avec accusé de réception du 31 octobre 2014, reçue le 6 novembre 2014 [...] Par courrier du 28 novembre 2014, reçu le 5 décembre 2014, vous nous avez notifié votre refus d'accepter cette modification de votre contrat de travail. Dans ces conditions nous avons été contraints, pour les raisons économiques exposées ci-dessus, de vous convoquer à un entretien préalable à votre éventuel licenciement pour motif économique'.

M. [C] conteste le motif économique de son licenciement en invoquant :

- l'absence de menace pesant sur la compétitivité de l'entreprise,
- l'absence de recherche sérieuse de reclassement.

La société Veolia environnement venant aux droits de la société Veolia environnement technologies France s'oppose à la demande et conclut à la confirmation du jugement en faisant valoir que :

- la menace pesant sur sa compétitivité ressort de l'audit de réorganisation de l'entreprise qui a mis en lumière des dysfonctionnements et la nécessité de se réorganiser,
- le CHSCT lorsqu'il a été informé le 16 septembre 2014 a rendu un avis favorable à l'unanimité sur le projet de réorganisation,

- une commission d'accompagnement a été mise en place afin de s'assurer de l'avancement de la transition vers la nouvelle organisation et de remonter une alarme en cas de dysfonctionnement et M. [C] n'a pas saisi cette commission,
- la proposition de modification faite à M. [C] était sérieuse et n'impactait ni sa rémunération ni sa classification ni sa durée de travail,
- les propositions de reclassement qui lui ont été présentées sur 5 postes étaient loyales et sérieuses.

Sur la menace pesant sur la compétitivité de l'entreprise :

Aux termes de l'article L. 1233-3 du code du travail, dans sa version en vigueur du 27 juin 2008 au 1^{er} décembre 2016, applicable au litige, 'constitue un licenciement pour motif économique le licenciement effectué par un employeur pour un ou plusieurs motifs non inhérents à la personne du salarié résultant d'une suppression ou transformation d'emploi ou d'une modification, refusée par le salarié, d'un élément essentiel de son contrat de travail, consécutives notamment à des difficultés économiques ou à des mutations technologiques [...]'.

Il en résulte que le licenciement a une cause réelle et sérieuse lorsqu'il est établi que la réorganisation de l'entreprise qui entraîne des suppressions d'emploi est nécessaire à la sauvegarde de la compétitivité de l'entreprise ou du secteur d'activité du groupe auquel elle appartient.

Le refus de modification du contrat de travail ne constituant pas une cause de licenciement, il appartient au juge de rechercher si la modification proposée au salarié et refusée par celui-ci était consécutive à une réorganisation de l'entreprise nécessaire à la sauvegarde de sa compétitivité comme le soutient l'employeur. La cour rappelle que si la réorganisation destinée à sauvegarder la compétitivité de l'entreprise n'implique pas l'existence de difficultés économiques actuelles, elle implique cependant l'existence d'une menace sur la compétitivité de l'entreprise ou du secteur d'activité du groupe nécessitant une anticipation des risques et le cas échéants de difficultés à venir.

En l'espèce, aucune des pièces communiquées n'établit les menaces pesant sur la compétitivité de l'entreprise. En effet, le document d'information relatif au projet de réorganisation se contente de présenter les organigrammes des différents départements et évoque en quelques lignes d'introduction les points repris dans la lettre de licenciement sur les constats de :

- 'une perception du service rendu qui n'est pas au rendez vous,
- un manque de maîtrise des coûts,
- une gouvernance avec nos clients et nos fournisseurs qui manque d'efficacité,
- une organisation interne pas encore industrielle'.

Aucun élément concret n'est communiqué sur la menace pesant sur la compétitivité de l'entreprise permettant de l'identifier et la cour observe que la lettre de licenciement évoque expressément que la réorganisation a pour but de 'gagner en efficacité'et est indispensable 'pour optimiser notre efficacité'.

La cour considère en conséquence que l'employeur échoue à rapporter la preuve de la menace pesant sur la compétitivité de l'entreprise dont il doit supporter la charge. Le licenciement est donc sans cause réelle et sérieuse sans qu'il soit nécessaire d'examiner les moyens soulevés par le salarié quant au non respect de l'obligation de reclassement.

Sur les conséquences du licenciement sans cause réelle et sérieuse :

Sur l'indemnité pour licenciement sans cause réelle et sérieuse :

Employé depuis plus de deux ans dans une entreprise occupant au moins onze salariés, M. [C] doit être indemnisé en raison du licenciement sans cause réelle et sérieuse à hauteur d'une somme qui ne peut être inférieure à ses salaires des six derniers mois en application de l'article L. 1235-3 du code du travail dans sa version en vigueur au jour du licenciement. Eu égard à son ancienneté (trois années complètes), son âge au moment du licenciement (né en 1973), au montant de ses salaires des six derniers mois, aux circonstances du licenciement, à ce qu'il justifie de sa situation postérieure au licenciement, (aucun élément), la cour condamne la société Veolia environnement venant aux droits de la société Veolia environnement technologies France à lui verser la somme de 47 000 euros suffisant à réparer son entier préjudice et le jugement est infirmé en ce qu'il l'a débouté de ce chef de demande.

Sur l'article L. 1235-4 du code du travail :

Il est fait d'office application de l'article L. 1235-4 du code du travail et la société Veolia environnement venant aux droits de la société Veolia environnement technologies France doit rembourser à Pôle emploi les indemnités de chômage éventuellement versées à M. [C] depuis son licenciement jusqu'à la présente décision dans la limite de trois mois.

Sur les dommages-intérêts en raison des conditions vexatoires dans lesquelles est intervenu le licenciement :

M. [C] soutient que son licenciement est vexatoire en expliquant que :

- sa nouvelle supérieure hiérarchique lui a reproché de manquer de pro-activité, de véhiculer une image négative du groupe auprès des clients et en interne et l'a invité à remettre très sérieusement en cause son attitude,
- il a été privé de ses fonctions opérationnelles,
- il a été rétrogradé et ses activités ont été transférés à un de ses subordonnés,
- il était sans travail.

La société Veolia conclut au débouté.

La cour observe que les manquements dénoncés par le salarié ne relèvent pas des conditions du licenciement lequel est intervenu pour motif économique de sorte qu'il ne justifie pas d'un préjudice distinct de celui qui a été pris en compte au titre de l'indemnisation du préjudice né du licenciement sans cause réelle et sérieuse. Sa demande de dommages-intérêts est rejetée et le jugement confirmé en ce qu'il l'a débouté de ce chef de demande.

Sur la demande reconventionnelle :

Se prévalant de la nullité de la convention de forfait jours, la société Veolia environnement venant aux droits de la société Veolia environnement technologies France sollicite le remboursement par M. [C] des sommes qui lui ont été versées au titre de la majoration de salaire applicable aux salariés en forfait jour en application de l'article 4 chapitre 2 de l'accord national du 22 juin 1999.

La cour la déboute de cette demande dès lors que le salaire convenu contractuellement entre les parties est la contrepartie du travail effectué, que les dispositions contractuelles ne font pas apparaître le montant de la majoration dont le remboursement est réclamé et que l'employeur ne peut donc valablement se prévaloir de la nullité de la convention de forfait qu'il a imposée au salarié pour lui réclamer la restitution de partie de son salaire.

Sur les autres demandes :

La société Veolia environnement, partie perdante, est condamnée aux dépens de première instance et d'appel et doit indemniser M. [C] des frais exposés par lui et non compris dans les dépens à hauteur de la somme de 3 000 euros sur le fondement de l'article 700 du code de procédure civile, sa propre demande sur ce même fondement étant rejetée.

Dispositif

PAR CES MOTIFS :

La cour, statuant contradictoirement et par mise à disposition au greffe

INFIRME le jugement sauf en ce qu'il a débouté M. [T] [C] de sa demande d'indemnité pour travail dissimulé et de sa demande de dommages-intérêts pour licenciement vexatoire,

Statuant à nouveau des chefs infirmés et y ajoutant :

CONDAMNE la société Veolia environnement venant aux droits de la société Veolia environnement technologies France à verser à M. [T] [C] les sommes suivantes :

- 47 000 euros à titre d'indemnité pour licenciement sans cause réelle et sérieuse,

- 45 948,67 euros à titre de rappel de salaire pour heures supplémentaires et congés payés afférents pour les trois années précédant la rupture du contrat de travail,

ORDONNE à la société Veolia environnement venant aux droits de la société Veolia environnement technologies France de rembourser à Pôle emploi les indemnités de chômage éventuellement versées à M. [T] [C] depuis son licenciement jusqu'à la présente décision dans la limite de trois mois,

DÉBOUTE M. [T] [C] du surplus de ses demandes,

DÉBOUTE la société Veolia environnement venant aux droits de la société Veolia environnement technologies France de sa demande reconventionnelle et de la demande qu'elle présente sur le fondement de l'article 700 du code de procédure civile,

CONDAMNE la société Veolia environnement venant aux droits de la société Veolia environnement technologies France aux dépens de première instance et d'appel et à verser à M. [T] [C] la somme de 3 000 euros sur le fondement de l'article 700 du code de procédure civile.

LA GREFFIÈRE LA PRÉSIDENTE