

COUR D'APPEL

DE

VERSAILLES

21e chambre

ARRET N°

CONTRADICTOIRE

DU 13 OCTOBRE 2022

N° RG 20/01986 - N° Portalis DBV3-V-B7E-UB4X

AFFAIRE :

S.A.S. LABORATOIRES PARIS DOME

C/

[Z] [D]

Décision déferée à la cour : Jugement rendu le 27 Août 2020 par le Conseil de Prud'hommes - Formation paritaire de CHARTRES

N° Chambre :

N° Section : I

N° RG : 19/00248

Copies exécutoires et certifiées conformes délivrées à :

la AARPI SPARK AVOCATS

Me Mébarka KRIBECHE-GAUVAIN

le :

RÉPUBLIQUE FRANÇAISE

AU NOM DU PEUPLE FRANÇAIS

LE TREIZE OCTOBRE DEUX MILLE VINGT DEUX,

La cour d'appel de Versailles a rendu l'arrêt suivant dans l'affaire entre :

S.A.S. LABORATOIRES PARIS DOME

N° SIRET : 612 028 514

[Adresse 4]

[Adresse 4]

[Localité 2]

Représentant : Me Matthieu RICHARD DE SOULTRAIT de l'AARPI SPARK AVOCATS, Plaidant/Constitué, avocat au barreau de PARIS, vestiaire : R244

APPELANTE

\*\*\*\*\*

Monsieur [Z] [D]

né le 12 Décembre 1958 à MEAUX

de nationalité Française

[Adresse 1]

[Localité 2]

Représentant : Me Mébarka KRIBECHE-GAUVAIN, Plaidant/Constitué, avocat au barreau de PARIS

INTIMÉ

\*\*\*\*\*

Composition de la cour :

En application des dispositions de l'article 805 du code de procédure civile, l'affaire a été débattue à l'audience publique du 05 Juillet 2022 les avocats des parties ne s'y étant pas opposés, devant Monsieur Thomas LE MONNYER, Président, chargé du rapport.

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

Monsieur Thomas LE MONNYER, Président,

Madame Bérangère MEURANT, Conseiller,

Madame Odile CRIQ, Conseiller,

Greffier lors des débats : Monsieur Achille TAMPREAU,

## FAITS ET PROCÉDURE

Selon contrat de travail à durée indéterminée, M. [D], né le 12 décembre 1958, a été engagé à compter du 6 juin 2017 en qualité d'infographiste, statut agent de maîtrise, coefficient 235 de la convention collective de la Chimie, par la société Laboratoires Paris Dôme, qui est spécialisée dans la vente et la fabrication de produits cosmétiques, qui emploie plus de dix salariés.

M. [D] a été placé en arrêt de travail à plusieurs reprises à compter de juin 2018.

Les parties ont conclu le 20 mai 2019 une rupture conventionnelle.

M. [D] a exercé son droit à rétractation le 3 juin 2019, avant de prendre acte de la rupture aux torts de l'employeur par lettre du 26 juin 2019.

Il a saisi, le 2 août 2019, le conseil de prud'hommes de Chartres d'une demande de requalification de sa prise d'acte en licenciement dépourvu de cause réelle et sérieuse et a demandé au conseil de condamner la société au paiement de diverses sommes de nature salariale et indemnitaire.

La société s'est opposée aux demandes du requérant et a sollicité sa condamnation au paiement des sommes de 1 090,77 euros de trop-perçu, 4 000 euros en paiement de l'indemnité compensatrice de préavis et de 2 000 euros au titre

de l'article 700 du code de procédure civile.

Par jugement rendu le 27 août 2020, le conseil a statué comme suit :

Requalifie la prise d'acte en licenciement sans cause réelle et sérieuse,

Condamne en conséquence la société à verser à M. [D] les sommes suivantes :

- 1 398,09 euros au titre de l'indemnité conventionnelle de licenciement,
- 7 190,22 euros au titre de l'indemnité compensatrice de préavis, outre 719,02 euros d'indemnité de congés payés y afférents,
- 7 190 euros au titre de l'indemnité pour licenciement sans cause réelle et sérieuse,
- 7 190 euros à titre de dommages et intérêts pour manquement à l'obligation de sécurité,
- 1 500 euros au titre de l'article 700 du code de procédure civile,

Condamne la société à verser à Pôle Emploi d'Eure et Loir en application des dispositions de l'article L1235-4 du code du travail, l'équivalent de 60 jours d'indemnité chômage perçues ou éventuellement perçues par M. [D],

Dit n'y avoir lieu à exécution provisoire autre que celle de droit,

Dit que la partie condamnée, la société, pourra éviter que l'exécution provisoire soit poursuivie, en consignation le montant de la consignation à la Caisse des dépôts et consignation,

Dit que la partie bénéficiaire, M. [D], sur présentation d'un certificat de non-appel ou d'un arrêt de la cour d'appel de Versailles portant condamnation, pourra se faire remettre les fonds consignés, à hauteur du montant de la condamnation passée en force de chose jugée,

Déboute M. [D] de ses autres demandes et la société de sa demande reconventionnelle,

Condamne la société aux dépens qui comprendront les éventuels frais d'exécution par huissier de justice.

Le 24 septembre 2020, la société Laboratoires Paris Dôme a relevé appel de cette décision par voie électronique.

Par ordonnance rendue le 1er juin 2022, le conseiller chargé de la mise en état a ordonné la clôture de l'instruction et a fixé la date des plaidoiries au 5 juillet 2022.

' Aux termes de ses dernières conclusions, remises au greffe le 17 juin 2021, la société Laboratoires Paris Dôme demande à la cour de :

Constater que le conseil de prud'hommes n'a pas statué sur la demande de remboursement du trop perçu reçu par M. [D] ;

Confirmer partiellement le jugement en ce qu'il a débouté M. [D] de ses demandes au titre du harcèlement moral, du préjudice distinct, de l'indemnité compensatrice de congés payés et des dommages-intérêts au titre du droit individuel à la formation et en ce qu'il a débouté le salarié de sa demande d'écartier les attestations produites par la société ;

Infirmer partiellement le jugement en ce qu'il a :

- considéré que la prise d'acte de la rupture du contrat de travail devait s'analyser en un licenciement sans cause réelle et sérieuse et condamné la société à régler au salarié les sommes suivantes :

- 1 398,09 euros à titre d'indemnité conventionnelle de licenciement ;

- 7 190,22 euros à titre d'indemnité compensatrice de préavis ;

- 719,02 euros en paiement des congés payés afférents ;

- 7 190 euros de dommages-intérêts à titre de licenciement sans cause réelle et sérieuse.

- débouté la société de sa demande reconventionnelle de 4 000 euros de dommages-intérêts au titre de la non-exécution du préavis ;

- jugé que la société a manqué à son obligation de sécurité, condamnant l'employeur au versement d'une somme de 7 190 euros à ce titre ;

- octroyé à M. [D] la somme de 1 500 euros à titre d'article 700 du code de procédure civile.

Statuant à nouveau :

Fixer le salaire à la somme de 2 000 euros bruts mensuels ;

Juger que la prise d'acte de la rupture du contrat de travail de M. [D] doit produire les effets d'une démission ;

Débouter M. [D] de l'ensemble de ses demandes, fins et prétentions ;

Condamner M. [D] au règlement des sommes suivantes :

- 1 090,77 euros à titre de trop-perçu ;
- 4 000 euros en paiement de l'indemnité compensatrice de préavis ;
- 3 000 euros sur le fondement de l'article 700 du code de procédure civile.

Dire que ces sommes porteront intérêt au taux légal avec capitalisation des intérêts par application des dispositions de l'article 1343-2 du code civil ;

Condamner M. [D] aux entiers dépens, en ce compris les frais éventuels d'exécution forcée de la décision à intervenir.

' Selon ses dernières conclusions notifiées le 14 septembre 2021, M. [D] demande à la cour de confirmer le jugement en ce qu'il a requalifié la prise d'acte en licenciement sans cause réelle et sérieuse, condamné la société à verser les sommes de 1 398,09 euros au titre de l'indemnité conventionnelle, 7 190,22 euros au titre de l'indemnité compensatrice de préavis, 719,02 euros au titre de l'indemnité de congés payés, 7 190 euros au titre de l'indemnité pour licenciement sans cause réelle et sérieuse, 7 190 euros en dommages et intérêts en manquement d'obligation de sécurité, mais de l'infirmier pour le surplus et de :

Juger que la prise d'acte de la rupture aux torts exclusifs de la société est justifiée,

Juger que la prise d'acte de la rupture aux torts exclusifs de la société doit être requalifiée en un licenciement sans cause réelle et sérieuse,

Requalifier la prise d'acte de la rupture en licenciement sans cause réelle et sérieuse.

En conséquence,

Condamner la société à lui verser les sommes de :

- 14 380 euros au titre de la violation de l'obligation de sécurité et de santé,
- 1 398,09 euros au titre de l'indemnité conventionnelle de licenciement,
- 14 380 euros au titre de l'indemnité de licenciement sans cause réelle et sérieuse,
- 7 190,22 euros au titre de l'indemnité compensatrice de préavis,
- 2 396,74 euros au titre de l'indemnité compensatrice de congés payés,
- 14 380 euros au titre du préjudice du harcèlement moral,
- 14 380 euros du préjudice distinct.

Ordonner le paiement des condamnations financières prononcées contre la société sous astreinte de 100 euros par jour

à compter du jour du prononcé de l'arrêt,

Condamner la société à lui verser la somme de 3 000 euros au titre de l'article 700 du code de procédure civile.

Pour un plus ample exposé des faits et de la procédure, ainsi que des moyens et prétentions des parties, il convient de se référer aux écritures susvisées.

## MOTIFS

Aux termes de l'article 954 du code de procédure civile, les prétentions sont récapitulées sous forme de dispositif et la cour ne statue que sur les prétentions énoncées au dispositif et n'examine les moyens au soutien de ces prétentions que s'ils sont invoqués dans la discussion.

Il en découle que nonobstant les moyens et, le cas échéant, les demandes formulées dans le corps des conclusions de chacune des parties, telle la demande d'indemnisation au titre du DIF, dispositif abrogé par la loi n°2014-288 du 05 mars 2014 instituant le compte personnel de formation, la cour n'est saisie que des demandes figurant dans le dispositif des conclusions et pas de celles qui n'auraient pas été reprises dans ce dispositif.

I - Sur le manquement de l'employeur à son obligation de sécurité :

Selon l'article L. 4121-1 du code du travail, l'employeur prend les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des travailleurs. Ces mesures comprennent : 1° des actions de prévention des risques professionnels et de la pénibilité au travail ; 2° des actions d'information et de formation ; 3° la mise en place d'une organisation et de moyens adaptés. L'employeur veille à l'adaptation de ces mesures pour tenir compte du changement des circonstances et tendre à l'amélioration des situations existantes.

Ces mesures sont mises en oeuvre selon les principes définis aux articles L. 4121-2 et suivants du même code.

Dès lors que le salarié invoque précisément un manquement professionnel en lien avec le préjudice qu'il invoque, il appartient à l'employeur de rapporter la preuve du respect de son obligation de sécurité à l'égard du salarié..

I - a) sur le défaut de visite de reprise :

L'article R. 4624-31 du code du travail, dans sa rédaction applicable au jour de la reprise du travail, prévoit que le salarié bénéficie d'une visite de reprise, notamment après une absence d'au moins trente jours pour cause d'accident du travail, de maladie ou d'accident non professionnel, à charge pour l'employeur de saisir le service de santé au travail dès qu'il a connaissance de la date de fin d'arrêt de travail, l'examen de reprise devant intervenir dans un délai de huit jours suivant cette reprise.

En l'espèce, il est constant qu'à l'issue de l'arrêt de travail qui prolongé du 22 juin au 3 août 2018, l'employeur n'a pas organisé de visite de reprise.

L'argumentation opposée par la société faisant état du fait que le salarié a pris des congés payés dans le prolongement de cet arrêt maladie et qu'il n'en a pas sollicité lui-même l'organisation est inopérante et ne pouvait l'exonérer de son obligation à ce titre.

En revanche, il sera relevé que ce manquement précède de dix mois la prise d'acte de la rupture et que le salarié sera suivi régulièrement par le médecin du travail à compter du mois de février 2019. Aucun préjudice en lien avec ce manquement n'est caractérisé par le salarié.

I - b) sur le non respect des dispositions légales relatives au forfait-jour :

Tout en relevant dans ses conclusions que si le contrat stipule en son article 5 que 'compte tenu du niveau de responsabilités et de l'autonomie du poste, nous estimons que M. [D] relève de l'article L. 3121-38 et qu'il peut bénéficier d'une convention de forfait', aucune convention ne lui aurait été proposée et n'aurait donc été signée, le salarié reproche à l'employeur de ne pas avoir respecté les dispositions légales relatives au forfait-jours.

Le droit à la santé et au repos est au nombre des exigences constitutionnelles. Il résulte, par ailleurs, des articles 17, paragraphe 1, et 19 de la directive 2003-88 CE du Parlement européen et du Conseil du 4 novembre 2003 que les Etats membres ne peuvent déroger aux dispositions relatives à la durée du temps de travail que dans le respect des principes généraux de la protection de la sécurité et de la santé du travailleur. 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.

Force est de constater que l'employeur, qui a entendu manifestement se prévaloir à l'égard du salarié d'une convention de forfait jours, le contrat stipulant en suivant les mentions mises en exergue par le salarié ci-avant reproduites que 'par conséquent il sera donc soumis à ce forfait et devra donc exercer ses fonctions pour l'année sur une base de 218 jours', ne justifie pas avoir reçu au moins une fois par an le salarié en entretien pour évoquer sa charge de travail, qui doit être raisonnable, l'organisation de son travail, l'articulation entre son activité professionnelle et sa vie personnelle ainsi que sa

rémunération, ainsi que prescrit par l'article L. 3121-46 du code du travail, désormais reprises à l'article L. 3121-65.

Il en résulte que la convention de forfait en jours conclue avec M. [D] lui était inopposable, autorisant ainsi le salarié, soumis au droit commun de la durée du travail, de formuler une demande de rappel d'heures supplémentaires.

À juste titre, l'employeur objecte que le seul non respect de cette obligation légale n'emporte pas ipso facto l'existence d'un préjudice en matière de durée effective du travail, l'employeur relevant qu'aucune demande d'heures supplémentaires n'est présentée par le salarié.

Alors que le salarié ne fournit aucun élément probant de nature à étayer une surcharge de travail, la société intimée objecte et justifie avoir mandaté des prestataires de service pour soulager M. [D] dans l'accomplissement de ses missions de graphiste. Elle se prévaut en outre de l'attestation circonstanciée de Mme [V], représentante du personnel, dont il convient de relever qu'elle a, en cette qualité, assisté le salarié à l'entretien préalable à la rupture conventionnelle, qui fait état d'une amplitude journalière de travail accomplie par le salarié, pause méridienne comprise de l'ordre de 8 heures trente/ 9 heures à 17 heures trente, dont la portée n'est pas utilement critiquée par le salarié. La société ajoute, sans être contredit par le salarié qui s'est abstenu de faire l'analyse des nombreux échanges de mails qu'il verse aux débats pour étayer la thèse qu'il défend selon laquelle il lui était confié des tâches excédant ses fonctions d'infographiste (sous pièces n°3, 4 et 5), que les mails adressés par le salarié l'ont été dans ce créneau horaire.

Si le manquement de l'employeur à son obligation de procéder au suivi régulier de la charge de travail est établi, en revanche aucune surcharge de travail susceptible d'avoir une répercussion péjorative sur la santé du salarié ne ressort des éléments communiqués ni aucun préjudice subséquent. La demande de dommages-intérêts de ce chef n'est pas fondée.

I - c) Sur la réalisation de travaux dans des conditions violant les règles élémentaires de sécurité et de santé :

Il est constant que la société Paris Dôme a engagé en février et mars 2019 des travaux d'aménagement de ses bureaux pour transformer les lieux en open space avec la création de cloisonnement vitré.

M. [D] produit plusieurs clichés photographiques, certains présentant les locaux en chantier sans ouvrier ni employé présent, et trois clichés sur lesquels figure dans un espace de bureaux encore en chantier un collaborateur qu'il présente comme M. [F], attablé devant un ordinateur.

Si la société allègue que les premiers clichés ont été pris au début de l'engagement des travaux à une date où les employés avaient été déplacés en un autre lieu, elle n'en justifie pas expressément. Elle affirme que par la suite les bureaux ont été déplacés au fil de l'évolution du chantier.

L'attestation de M. [F] qui certifie que ce chantier s'est poursuivi en présence des employés n'est pas utilement contredit par le témoignage de Mme [V], les deux salariés évoquant le fait que 'les bureaux des employés étaient déplacés pour faire de la place, au fur et à mesure de l'avancement du chantier et la création des deux box de réunions et les raccords de moquette', M. [F] précisant que ce n'est que 'vers la fin du chantier qu'une entreprise d'électricité est venue faire le passage des câbles et la pose des prises de courant durant deux jours environ'.

En définitive, il est établi que M. [D] a travaillé, ainsi que ses collègues, dans un univers professionnel dégradé durant environ six semaines, peu important à ce stade l'objectif poursuivi par l'employeur à savoir l'aménagement de bureaux plus lumineux et fonctionnel pour les collaborateurs et le fait que l'ergonome du service de médecine du travail a visité les locaux une fois ceux-ci réaménagés, le 19 mars 2019. Le manquement est établi dans cette limite. Le préjudice en résultant pour le salarié sera indemnisé par l'allocation de la somme de 500 euros à titre de dommages-intérêts.

I - d) sur la violation de l'obligation de sécurité en matière de harcèlement moral :

Le salarié considère également que l'employeur a manqué à son obligation de sécurité au titre du harcèlement moral dont il indique avoir été victime.

En application des articles L. 1152-1 du code du travail, aucun salarié ne doit subir les agissements répétés de harcèlement moral qui ont pour objet ou pour effet une dégradation de ses conditions de travail susceptible de porter atteinte à ses droits et à sa dignité, d'altérer sa santé physique ou mentale ou de compromettre son avenir professionnel.

Selon les dispositions de l'article L. 1154-1 du même code, dans sa version issue de la loi n°2016-1088 du 8 août 2016, du code du travail, lorsque le salarié présente des éléments de fait, précis et concordants, constituant selon lui un harcèlement, il appartient au juge d'apprécier si ces éléments, pris dans leur ensemble, permettent de laisser supposer l'existence d'un harcèlement moral et, dans l'affirmative, il incombe à l'employeur de prouver que ces agissements ne sont pas constitutifs d'un tel harcèlement et que sa décision est justifiée par des éléments objectifs étrangers à tout harcèlement.

Le juge forme sa conviction après avoir ordonné, en cas de besoin, toutes les mesures d'instruction qu'il estime utiles.

En l'espèce, M. [D] expose avoir été victime d'un véritable harcèlement managérial durant deux années et qu'il lui a été imposé une rupture conventionnelle dans un contexte de harcèlement moral.

Il fait valoir qu'il est établi par 'les nombreux témoignages (pièces n°5, 6, 7, 24, 27, 28) qu'il subissait une véritable violence psychologique, un abus d'autorité, une inconstance revendiquée ainsi qu'une énorme pression et stress du fait

du gérant, M. [B]. La société prenait des mesures intempestives et injustifiées puisqu'elle modifiait le planning et les objectifs sans raison justifiée'. Il ajoute qu'il a été surchargé de travail et qu'il cumulait plusieurs postes étrangers à son poste initial. Il souligne que Mme [G], qu'il présente comme étant sa supérieure hiérarchique, déclare également que les conditions étaient si difficiles pour M. [D] qu'elle est intervenue pour lui éviter toute interaction avec son employeur. Il affirme avoir, dans ces conditions, été contraint de signer la rupture conventionnelle. Il soutient que le dirigeant se livrait à un véritable harcèlement moral managérial envers l'ensemble de ses salariés, et cite à ce titre les attestations de Mmes [S], [G] et [I] ainsi que M. [U] et indique établir également que la société imposait des directives à ses salariés, dont lui, par l'intermédiaires de tableaux. Il subissaient une pression continue, des reproches incessants, des ordres et contre-ordres, le salarié concluant que 'tout se passait comme si la société poussait à bout ses salariés afin qu'ils quittent eux-mêmes la Société, ne pouvant plus humainement subir ces violences répétées et graves' [...]. Il considère que le refus d'évaluation annuelle prouve que la Société se réservait le droit d'exiger des missions étrangères au contrat de M. [D] mais également qu'elle était incapable de féliciter ses salariés ou même de les noter justement, qualifiant ce refus 'de preuve du syndrome de surpuissance que ressent M. [B] à l'égard de ses salariés, considérés comme sa chose, leur ôtant tout droit et toute dignité, étant contraint d'être à sa disposition.'

Si les témoignages de M. [U] et de Mme [G] évoquent 'l'inconstance' du dirigeant, qui revendiquerait selon cette dernière ce caractère, M. [D] n'objective pas, par des éléments précis se rapportant à son activité personnelle, des situations dans lesquelles il aurait eu à souffrir de cette inconstance, ni une 'pression' excédant celle inhérente aux fonctions contractuelles exercées.

Si plusieurs collaboratrices font état du caractère agressif du dirigeant, aucun des témoignages communiqués ne fait référence de manière circonstanciée à une situation subie par M. [D] à ce titre, pas même celui de Mme [T] qui décrit le comportement des personnes dirigeantes (M. [X] [B], l'assistante de direction), comme étant 'très violent, irrespectueux de l'être humain et pas à l'écoute', affirme que le directeur de la société 'était tyrannique, (il) ne respectait pas ses engagements envers ses salariés' [...]. Ce témoin ajoute qu'à cette même époque, elle a collaboré avec [Z], dont elle indique qu'il essayait 'tant bien que mal de faire son travail et d'améliorer son service qui était totalement à l'abandon suite aux démissions des précédents salariés portant cette fonction de graphiste' et déclare 'avoir participé à plusieurs réunions avec [Z] et les propos violents de [X] [B] retentissent encore dans ma tête. Il y avait une réelle pression mentale et physique sur l'ensemble des salariés, à plusieurs reprises nous partions en pleurs de nos bureaux ou en arrêt maladie car la fatigue mentale et physique était trop pesante'.

Il est remarquable de relever que le témoignage de Mme [G] ne fait nullement état d'une quelconque agressivité du dirigeant vis-à-vis du salarié, mais seulement du fait qu'elle avait constaté que M. [D] 'supportait de plus en plus mal l'ambiance de travail ainsi que les conditions associées et le stress occasionné'.

L'intimé n'objective pas que M. [B] ait exercé sur lui 'une véritable violence psychologique, un abus d'autorité', grief qui ne ressort pas de la lettre de prise d'acte du 26 juin 2019.

Par ailleurs, non seulement, il ressort du témoignage de Mme [G], qu'il verse lui-même aux débats, que la proposition de rupture conventionnelle émanait d'elle, et non du dirigeant, sa supérieure déclarant 'en avoir émis l'hypothèse afin de le préserver sur le plan de sa santé', mais il est établi par les éléments communiqués par la société que celle-ci a répondu à une demande du salarié, qui a pu bénéficier de l'assistance de Mme [V], membre du CSE, assistance confirmée par

l'imprimé cerfa (pièce n° 14 de l'intimé) et le compte-rendu d'entretien dressé par Mme [V].

S'il ressort de ce compte-rendu que le salarié a expliqué sa volonté de rompre le contrat de travail en raison des fonctions confiées lesquelles excédaient ses responsabilités d'info graphiste, l'absence d'entretien annuel et des problèmes de management, il ne résulte pas de ces éléments que l'employeur ait été à l'initiative de cette rupture conventionnelle, laquelle n'est pas allée à son terme, le salarié ayant, comme la loi le lui permet, exercé son droit de rétractation par lettre du 3 juin 2019.

Il n'est pas établi que l'employeur ait exercé une quelconque contrainte pour qu'il signe cette rupture conventionnelle.

Par ailleurs, il n'est pas objectivé que l'employeur 'prenait des mesures intempestives et injustifiées' en 'modifiant le planning et les objectifs sans raison', ni davantage qu'il 'imposait des directives à ses salariés, dont M. [D], par l'intermédiaires de tableaux', aucun élément probant ne venant étayer les allégations du salarié sur ces points.

Il suit de ce qui précède qu'aucune surcharge de travail n'est caractérisée.

En ce qui concerne les fonctions exercées, le salarié prétend qu'il cumulait plusieurs postes étrangers à son emploi d'infographiste, que la société attendait de lui qu'il réalise des tâches normalement dévolues à un designer graphiste, au recrutement de collaborateurs à la place de la DRH et soutient qu'en réalité il a rempli les fonctions d'un chef de fabrication, voire d'un 'adjoint du directeur'.

Si la promesse d'embauche que lui a adressées l'employeur faisait état d'un emploi de 'graphiste designer', M. [D] a été engagé en qualité d' 'infographiste', statut agent de maîtrise coefficient 235 de la convention collective applicable avec un rattachement hiérarchique auprès du directeur-général. Il affirme avoir sollicité la modification de l'intitulé de son emploi lors de son embauche.

Au delà de l'intitulé du poste pour lequel il a été recruté, il ressort du contrat de travail que ses missions contractuelles étaient ainsi définies :

- conception des packagings, décors, préparer les BAT,
- conception et réalisation des catalogues,
- supervision graphique des supports de communication,
- supervision, suivi et mise à jour d'emballages,
- supervision des identités visuelles et des marques.

Le contrat de travail énonçait qu'il était 'entendu que cette définition n'est pas limitative et que M. [D] devra consacrer tout son temps et ses soins les plus diligents à l'accomplissement de sa mission. Plus généralement (il) s'engage à assurer toute nouvelle mission qui pourrait lui être confiée dans le cadre de ses responsabilités et compétences'.

Au soutien de ce grief, le salarié se prévaut des définitions issues des fiches Rome 1205 et 1204 établies par Pôle-emploi, sans référence aucune avec les stipulations de la convention collective applicable, lesquelles ne font pas référence au métier d'infographiste.

Selon l'article 14 de l'avenant n° 2 du 14 mars 1955 relatif aux agents de maîtrise et certains techniciens, étendu, les agents de maîtrise et techniciens sont classés dans les différentes classifications du groupe IV, figurant à l'annexe I du présent avenant, compte tenu de la fonction qu'ils exercent dans l'une des filières professionnelles et de la qualification professionnelle qu'ils sont appelés à mettre en oeuvre dans l'exercice de cette fonction.

Selon l'avenant n°2 relatif à l'accord du 10 août 1978 portant révision des classifications, étendu, les 'agents de maîtrise et techniciens sont classés aux coefficients définis à la présente annexe " Classifications ", compte tenu de la fonction qu'ils exercent dans l'une des filières professionnelles. Les différents coefficients peuvent être utilisés, quelle que soit la filière professionnelle dont relève la fonction, sous réserve de répondre à la définition de cette dernière et de l'occuper effectivement la grille conventionnelle'.

La grille précise la catégorie des agents de maîtrise du groupe IV, ainsi défini :

'Agent exerçant des fonctions dans lesquelles il se voit définir des objectifs qu'il a mission d'atteindre par l'utilisation de moyens ou méthodes normalement connus dont le choix et la combinaison exigent un apport personnel d'interprétation, de conception, d'organisation.

Le titulaire, à partir d'instructions générales, compte tenu des moyens mis à sa disposition, est conduit, au besoin après une recherche spontanée d'informations et d'instructions complémentaires, à prendre des décisions qui peuvent avoir des conséquences sur les hommes, les moyens, les matières, les programmes, les coûts.

Il prend les décisions de coordination propres à intégrer dans un ensemble les travaux du personnel qu'il dirige et il veille à la bonne circulation de l'information. Dans le cadre de ses attributions, il assure la gestion de ce personnel et veille à sa formation.

A défaut de critère de nombre et de qualification du personnel placé sous leur autorité, certains postes d'agents de maîtrise comportent des responsabilités et une technicité qui exigent des qualités dont l'importance doit être prise en compte.

Il transmet au niveau supérieur les informations nécessaires à la prise des décisions qui doivent être arrêtées à ce niveau.

Il peut être appelé à participer à l'étude des programmes de travail et des modifications de l'outil de travail.

Les connaissances à mettre en oeuvre dans l'exercice de ces fonctions correspondent à celles acquises à l'issue de 2 années d'études après le baccalauréat, sanctionnées par le BTS, le DUT, ou autre diplôme équivalent. Elles peuvent être remplacées par une expérience professionnelle de niveau équivalent ou par des connaissances acquises par d'autres voies, sanctionnées ou non par un diplôme.

Aux coefficients supérieurs de ce groupe, ces connaissances doivent être complétées par une pratique approfondie des

aspects spécifiques des fonctions exercées.

Sont ensuite définis sept coefficients distincts de 225 à 360, le coefficient 235, auquel était rattaché le salarié, correspondant à l'agent de maîtrise qui assure l'encadrement d'un groupe pouvant comporter du personnel classé aux groupes I, II et III. Il répartit le travail et s'assure de l'application des consignes. Technicien : agent ayant les connaissances générales et techniques du coefficient précédent. Il a une expérience pratique suffisante lui permettant d'adapter ses interventions. Il peut être appelé, dans sa spécialité, à assister des agents de classification inférieure'.

Si les fiches Rome distinguent les fonctions d' 'infographe' de celles de 'designer graphiste', tel n'est pas le cas du référentiel de L'OPIEEC, dont se prévaut l'employeur, qui présente les appellations de 'designer graphiste' comme équivalente à celle d' 'infographe', ce référentiel précisant que la mission de l'infographe consiste certes à préparer et réaliser des supports de communication visuelle (logo, affiche, site internet...) [...], qu'il s'agit d'un 'concepteur artistique dont les réalisations donnent une identité visuelle à l'objet concerné', mais que, aux côtés de ces activités dites 'principales', il peut se voir confier des 'activités complémentaires' comme la 'création de maquettes en plan ou en volume, la gestion des prestataires imprimeurs, web, vidéo, la fourniture aux opérationnels des supports de communication prêts à l'emploi et déclinant la charte graphique de l'entreprise'.

Il est établi qu'outre son activité de création de chartes graphiques, d'élaboration des packaging et autres catalogues, M. [D] devait assurer, sous l'autorité du directeur-général auquel il était directement rattaché à son embauche, le suivi des commandes et fabrications par les fournisseurs, supervisant ainsi le suivi et la mise à jour des emballages, conformément aux fonctions contractuelles définies au contrat de travail et qu'il a pu, dans ce cadre, faire un déplacement dans une imprimerie située en région lyonnaise ce dont il justifie afin de s'assurer, indique-t-il, de la qualité des prestations de ce fournisseur.

Pour autant, la société Paris Dôme, PME qui emploie une trentaine de collaborateurs, ainsi qu'il ressort de l'organigramme versé aux débats, n'est pas fabricante des dits packagings, catalogues et autres brochures professionnelles, mais de produits cosmétiques, production sur laquelle M. [D] ne prétend pas qu'il intervenait. L'intimé n'est donc pas fondé à revendiquer avoir exercé les fonctions de 'responsable de production'.

De même le seul fait d'avoir participé au recrutement de prestataires, censés selon l'employeur le soulager d'une partie de son activité de graphiste, ainsi qu'il ressort des messages échangés avec Mme [J], ne saurait conduire à considérer que le salarié à assumer une tâche relevant de la responsable des ressources humaines.

Faute pour le salarié d'avoir présenté une demande de requalification de son positionnement en considération des critères fixés par la convention collective des industries chimiques, et les fonctions concrètement exercées par l'intéressé correspondant aux missions prévues par le contrat de travail, le grief formulé par le salarié consistant à affirmer qu'il s'est vu confier des missions qui ne relevaient pas de celles convenues au contrat de travail, n'est pas établi.

Pris dans leur ensemble, les seuls faits précis ci-avant identifiés comme établis, à savoir l'absence de visite médicale de reprise en août 2018, le défaut d'entretien annuel d'évaluation et de suivi régulier de la charge de travail de M. [D], qui était soumis à un forfait jours, l'accomplissement de sa prestation de travail dans des conditions matérielles dégradées à l'occasion des travaux de réaménagement des bureaux en février et mars 2019 et la dégradation objective de son état de santé sur la période, observation faite que l'employeur relève dans la lettre du service du sommeil de l'hôpital de [Localité 3], que le salarié verse aux débats que le médecin fait état d'une 'insomnie chronique touchant l'endormissement et la continuité du sommeil handicapante depuis 3 ans', soit bien antérieure à son embauche, ne laissent pas supposer l'existence d'un harcèlement moral.

Le harcèlement moral n'est pas établi. Le jugement sera confirmé en ce qu'il a débouté le salarié de sa demande de dommages-intérêts formulée à ce titre.

## II - Sur la prise d'acte

La prise d'acte permet au salarié de rompre le contrat de travail en cas de manquement suffisamment grave de l'employeur empêchant la poursuite du contrat de travail.

Elle produit les effets d'un licenciement sans cause réelle et sérieuse, voire nul, si les faits invoqués la justifiaient ou, dans le cas contraire, d'une démission.

En l'espèce, il suit de ce qui précède que le harcèlement moral dont le salarié se plaint n'est pas établi.

Pris ensemble ou isolément les seuls griefs établis, à savoir l'absence de visite médicale de reprise en août 2018, le défaut d'entretien annuel d'évaluation et de suivi régulier de la charge de travail de M. [D] qui était soumis à un forfait jours, et l'accomplissement du travail dans des conditions matérielles dégradées à l'occasion des travaux de réaménagement des bureaux en février et mars 2019, pour certains anciens, ne présentent pas un caractère de gravité suffisant pour empêcher la poursuite de la relation contractuelle.

Le jugement entrepris sera infirmé de ce chef et M. [D] débouté de l'ensemble de ses demandes financières au titre de la rupture.

## III - sur la demandes d'indemnisation complémentaire :

La prise d'acte produisant les effets d'une démission, M. [D] n'est pas fondé à solliciter une indemnisation pour 'préjudice

distinct' au soutien de laquelle il indique avoir été privé de ses salaires, de ses droits à la formation de ses indemnités de licenciement le plaçant dans une situation financière catastrophique. Le jugement sera confirmé en ce qu'il l'a débouté de ce chef.

#### IV - Sur les demandes reconventionnelles :

La société Paris Dôme est fondée à solliciter l'indemnisation résultant de l'inexécution du délai congé par M. [D].

Conformément aux stipulations combinées des points 2 et 4 de l'article 20 qui énonce que 'Article 20 de l'avenant n° 2 du 14 mars 1955 relatif aux agents de maîtrise et certains techniciens :

'1. En cas de rupture du contrat de travail, sauf en cas de faute grave ou de force majeure, la durée du préavis réciproque sera de 2 mois pour les agents de maîtrise et techniciens, à l'exception de ceux dont l'emploi est affecté d'un coefficient égal ou supérieur à 275, pour lesquels le préavis est de 3 mois.

2. Dans le cas d'inobservation du délai-congé par l'employeur, l'agent de maîtrise ou le technicien recevra une indemnité égale à la rémunération qu'il aurait perçue pendant la durée du préavis restant à courir s'il avait travaillé.

Dans le cas d'inobservation du délai-congé par l'agent de maîtrise ou le technicien, celui-ci devra une indemnité correspondant aux heures de travail qu'il aurait dû effectuer, compte tenu des dispositions du paragraphe 4 du présent article.

3. En cas de licenciement, lorsque l'agent de maîtrise ou le technicien a trouvé un nouvel emploi, toutes facilités lui seront accordées sur justification, pour lui permettre d'occuper ce nouvel emploi. Dans ce cas, l'agent de maîtrise ou le technicien n'aura à verser aucune indemnité pour inobservation du préavis.

4. Pour rechercher un emploi, les agents de maîtrise ou les techniciens sont autorisés, pendant la période du préavis, à s'absenter, en prévenant la direction, pendant un nombre d'heures égal, par mois de préavis, à la durée hebdomadaire du travail dans l'établissement'.

Il s'ensuit que l'obligation de M. [D] à ce titre est de un mois et demi (2 mois de délai congé - une semaine par mois de recherche d'emploi).

M. [D] sera donc condamné à verser à la société Paris Dôme la somme de 3 000 euros.

Par ailleurs, la société Paris Dôme rapporte la preuve d'avoir versé à tort à deux reprises le salaire de juin 2019. M. [D] ne présente aucune observation utile sur ce chef de demande. L'erreur n'étant pas créatrice de droit, la demande reconventionnelle présentée par l'employeur à ce titre sera accueillie conformément à sa réclamation.

PAR CES MOTIFS

La COUR, statuant publiquement, par arrêt contradictoire,

Confirme le jugement en ce qu'il a débouté M. [D] de sa demande de dommages-intérêts pour harcèlement moral et pour préjudice distinct,

L'infirmes pour le surplus,

Statuant à nouveau des chefs infirmés,

Condamne la société Laboratoires Paris Dôme à payer à M. [D] la somme de 500 euros à titre de dommages-intérêts pour manquement à l'obligation de sécurité au titre de l'exécution des travaux de réaménagement sur son lieu de travail,

Déboute M. [D] de ses demandes plus amples pour manquement à l'obligation de sécurité,

Dit que la prise d'acte s'analyse en une démission,

Déboute M. [D] de l'ensemble de ses demandes financières au titre de la rupture du contrat,

Condamne M. [D] à verser à la société Paris Dôme la somme de 3 000 euros à titre d'indemnité pour le préavis non respecté, et la somme de 1 090,77 euros au titre du salaire trop versé,

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

Dit que chacune des parties conservera à sa charge les entiers dépens qu'elle aura exposés.

Prononcé publiquement 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 Monsieur Thomas LE MONNYER, Président, et par Monsieur Mohamed EL GOUZI, Greffier, auquel la minute de la décision a été remise par le magistrat signataire.

Le greffier, Le président,