

14 décembre 2022

Cour de cassation

Pourvoi n° 19-23.843

Chambre sociale - Formation restreinte hors RNSM/NA

ECLI:FR:CCASS:2022:SO01359

Texte de la décision

Entête

SOC.

BD4

COUR DE CASSATION

Audience publique du 14 décembre 2022

Cassation partielle

Mme MONGE, conseiller doyen
faisant fonction de président

Arrêt n° 1359 F-D

Pourvois n°
J 19-23.843
A 21-20.577 JONCTION

R É P U B L I Q U E F R A N Ç A I S E

AU NOM DU PEUPLE FRANÇAIS

ARRÊT DE LA COUR DE CASSATION, CHAMBRE SOCIALE, DU 14 DÉCEMBRE 2022

M. [G] [N], domicilié [Adresse 1], a formé les pourvois n° J 19-23.843 et A 21-20.577 contre le même arrêt rendu le 6 juin 2018 par la cour d'appel de Versailles (19e chambre) dans le litige l'opposant à la société Degetel, société anonyme, dont le siège est [Adresse 2], défenderesse à la cassation.

Le demandeur a déposé à l'appui du pourvoi n° J 19-23.843 deux mémoires les 2 mars 2020 et 22 septembre 2022, et du pourvoi n° A 21-20577 quatre mémoires, les 20 août 2021 à 12h22 puis à 13h06, 2 décembre 2021 et 14 octobre 2022.

Les dossiers ont été communiqués au procureur général.

Sur le rapport de M. Sornay, conseiller, les observations de la SCP Thomas-Raquin, Le Guerier, Bouniol-Brochier, avocat de M. [N], de la SCP Piwnica et Molinié, avocat de la société Degetel, la plaidoirie de Me Le Guerier et l'avis de Mme Molina, avocat général référendaire, après débats en l'audience publique du 26 octobre 2022 où étaient présents Mme Monge, conseiller doyen faisant fonction de président, M. Sornay, conseiller rapporteur, M. Flores, conseiller, Mme Molina, avocat général référendaire et Mme Pontonnier, greffier de chambre,

la chambre sociale de la Cour de cassation, composée des président et conseillers précités, après en avoir délibéré conformément à la loi, a rendu le présent arrêt.

Jonction

1. En raison de leur connexité, les pourvois n° J 19-23.843 et A 21-20.577 sont joints.

Exposé du litige

Faits et procédure

2. Selon l'arrêt attaqué (Versailles, 5 juin 2018), M. [N] a été engagé par la société Degetel à compter du 4 juillet 2011 en qualité de consultant senior, au statut cadre. Cette relation de travail était soumise à 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).

3. Le 30 juillet 2014, l'intéressé a saisi la juridiction prud'homale d'une action en résiliation judiciaire de son contrat de travail et en paiement de diverses sommes au titre de l'exécution et de la rupture de ce dernier.

4. Le salarié a été licencié le 4 novembre 2014.

Recevabilité du pourvoi n° A 21-20.577, contestée par la défense

5. Le salarié, après avoir reçu le 14 septembre 2019 notification d'une décision rejetant définitivement sa demande d'aide

juridictionnelle, a formé contre l'arrêt attaqué un premier pourvoi le 30 octobre 2019 (pourvoi n° J 19-23.843) puis le 2 août 2021 un second pourvoi contre le même arrêt (pourvoi n° A 21-20.577).

6. La société Degetel conteste la recevabilité de ce second pourvoi, faisant valoir que celui-ci est intervenu, d'une part, en violation de la règle « pourvoi sur pourvoi ne vaut », d'autre part, après expiration du délai de deux mois à compter de la réception par l'intéressé de la notification de la décision du bureau d'aide juridictionnelle, et enfin après expiration du délai de forclusion de deux ans prévu par l'article 528-1, alinéa 1, du code de procédure civile.

7. Selon l'article 621 du code de procédure civile, si le pourvoi en cassation est rejeté, la partie qui l'a formé n'est plus recevable à en former un nouveau contre le même jugement, hors le cas prévu à l'article 618, et il en est de même lorsque la Cour de cassation constate son dessaisissement, déclare le pourvoi irrecevable ou prononce la déchéance.

8. Selon l'article 675 du code de procédure civile, les jugements sont notifiés par voie de signification à moins que la loi n'en dispose autrement.

9. Si l'article R. 1454-26 du code du travail, en sa rédaction applicable à l'espèce résultant du décret n° 2016-660 du 20 mai 2016, prévoit que les décisions du conseil de prud'hommes sont notifiées aux parties par le greffe de ce conseil au lieu de leur domicile, il n'en est pas de même pour les arrêts des cours d'appel statuant en matière prud'homale.

10. Aux termes de l'article 528-1 du code de procédure civile, si le jugement n'a pas été notifié dans le délai de deux ans de son prononcé, la partie qui a comparu n'est plus recevable à exercer un recours à titre principal après l'expiration du dit délai. Cette disposition n'est applicable qu'aux jugements qui tranchent tout le principal et à ceux qui, statuant sur une exception de procédure, une fin de non-recevoir ou tout autre incident, mettent fin à l'instance.

11. L'arrêt attaqué a été notifié au demandeur en cassation par lettre recommandée que le greffe de la cour d'appel lui a adressée le 7 juin 2018, mais il n'est pas allégué qu'il lui ait été signifié.

12. Il résulte de ce qui précède que le délai de pourvoi n'ayant pas commencé à courir et le délai de forclusion ayant été interrompu à la fois par la demande d'aide juridictionnelle et le premier pourvoi, en l'absence d'une quelconque décision de la Cour de cassation sur ce premier pourvoi avant l'intervention du second, ce dernier est recevable.

Moyens

Examen des moyens

Sur la recevabilité des onzième à quinzième moyens du premier pourvoi présentés par mémoire complémentaire le 22 septembre 2022 et des moyens additionnels au second pourvoi, non numérotés, présentés par mémoire complémentaire le 14 octobre 2022

Motivation

13. Le salarié a présenté, par un mémoire additionnel sur le premier pourvoi (J 19-23.843) déposé le 22 septembre 2022, cinq moyens additionnels à son premier pourvoi, numérotés de 11 à 15, puis par un mémoire additionnel à son second pourvoi (A 21-20.577) déposé le 14 octobre 2022, deux autres nouveaux moyens non numérotés.

14. Il fait valoir que ces sept nouveaux moyens, même s'ils ont été déposés et notifiés après expiration du délai prévus par l'article 978 du code de procédure civile, sont recevables puisque d'ordre public et que la Cour de cassation doit les

examiner d'office.

15. Toutefois ces moyens, déposés après expiration du délai prévu par l'article 978 du code de procédure civile, sont irrecevables et la Cour de cassation n'est pas tenue de les examiner d'office, fussent-ils de pur droit.

Sur les premier et septième moyens du premier pourvoi, et sur les premier, troisième, quatrième, cinquième, onzième, quatorzième, quinzième, seizième, dix-septième, dix-huitième, dix-neuvième, vingt-deuxième, vingt-cinquième, vingt-neuvième et trentième moyens et le moyen additionnel du second pourvoi, ci-après annexés

16. En application de l'article 1014, alinéa 2, du code de procédure civile, il n'y a pas lieu de statuer par une décision spécialement motivée sur ces moyens qui soit sont irrecevables, soit ne sont manifestement pas de nature à entraîner la cassation.

Moyens

Sur les vingtième et vingt-et-unième moyens du second pourvoi, réunis

Énoncé du moyen

17. Par le vingtième moyen de son second pourvoi, le salarié fait grief à l'arrêt d'infirmier le jugement en ce qu'il a statué sur la demande de nullité de la convention de forfait en jours, alors « que le juge a l'obligation de ne pas dénaturer l'écrit qui lui est soumis ; que par jugement du 18 février 2016, le conseil de prud'hommes de Boulogne-Billancourt a débouté l'intéressé de toutes ses demandes ; que le jugement retient que M. [N] ne peut arguer que le forfait jours appliqué dans l'entreprise pour un cadre de Niveau 2 ne pouvait lui être appliqué ; que dans les motifs de décision "sur la demande de nullité du forfait jours", l'arrêt indique que la cour fera donc droit à la demande présentée relative à la nullité de la convention de forfait jours, le jugement étant infirmé de ce chef ; qu'en infirmant le jugement "en ce qu'il a statué sur la demande de nullité de la convention de forfait jours" quand le jugement n'a pas statué sur cette demande mais il a dit que M. [N] n'apportait pas la preuve que le forfait jours prévu par l'accord d'entreprise ARTT, ne pouvait lui être appliqué, la cour d'appel, qui a dénaturé les termes clairs et précis du jugement, a violé le principe susvisé. »

18. Par le vingt-et-unième moyen de son second pourvoi, le salarié fait grief à l'arrêt de constater que dans le dernier état de la relation contractuelle, la durée de travail à temps complet est calculée selon un forfait en jours et de prononcer la nullité de la convention de forfait en jours, alors « que le juge a l'obligation de ne pas dénaturer l'écrit qui lui est soumis ; que l'article 6 "Rémunération" du contrat de travail prévoit en outre "une rémunération brute mensuelle [] pour un horaire de travail à temps plein (horaire déterminé en conformité avec la loi et l'accord ARTT signé dans le groupe Degetel)" ; qu'en retenant que dans le dernier état de la relation contractuelle, il percevait une rémunération mensuelle brute pour une durée de travail à temps complet calculée selon un forfait jours quand le contrat de travail prévoyait une rémunération brute mensuelle pour une durée de travail comptabilisée en heures, la cour d'appel, qui en a dénaturé les termes clairs et précis, a violé le principe susvisé. »

Motivation

Réponse de la Cour

19. La cour d'appel, qui a prononcé la nullité de la convention de forfait en jours, n'a dénaturé ni le jugement, ni le contrat de travail.

20. Le moyen n'est donc pas fondé.

Moyens

Mais sur le deuxième moyen du premier pourvoi, pris en sa première branche, et le sixième moyen du second pourvoi, pris en sa première branche, rédigés en termes identiques, réunis

Énoncé du moyen

21. Le salarié fait grief à l'arrêt de le débouter de ses demandes au titre des heures supplémentaires, des congés payés afférents, de la contrepartie obligatoire en repos et de l'indemnité pour travail dissimulé, alors « que la charge de la preuve des heures de travail accomplies n'incombe pas exclusivement au salarié ; qu'en l'espèce la cour a constaté que le salarié a produit des tableaux précis, tandis que l'employeur, qui se prévalait d'un forfait en jours, n'a produit aucun justificatif des heures réellement accomplies par le salarié ; qu'en rejetant la demande aux motifs que les documents produits n'étaient pas crédibles, la cour d'appel, qui a fait peser la charge de la preuve sur le salarié, a violé l'article L. 3171-4 du code du travail. »

Motivation

Réponse de la Cour

Vu l'article L. 3171-4 du code du travail :

22. Aux termes de l'article L. 3171-2, alinéa 1er, du code du travail, lorsque tous les salariés occupés dans un service ou un atelier ne travaillent pas selon le même horaire collectif, l'employeur établit les documents nécessaires au décompte de la durée de travail, des repos compensateurs acquis et de leur prise effective, pour chacun des salariés concernés. Selon l'article L. 3171-3 du même code, dans sa rédaction antérieure à celle issue de la loi n° 2016-1088 du 8 août 2016, l'employeur tient à la disposition de l'inspecteur ou du contrôleur du travail les documents permettant de comptabiliser le temps de travail accompli par chaque salarié. La nature des documents et la durée pendant laquelle ils sont tenus à disposition sont déterminées par voie réglementaire.

23. Enfin, selon l'article L. 3171-4 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. Si le décompte des heures de travail accomplies par chaque salarié est assuré par un système d'enregistrement automatique, celui-ci doit être fiable et infalsifiable.

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

25. Pour débouter le salarié de sa demande au titre des heures supplémentaires et des congés payés afférents, l'arrêt retient que le salarié verse aux débats plusieurs tableaux récapitulatifs des heures supplémentaires effectuées sur l'ensemble de la période, mentionnant ses heures de départ et d'arrivée ainsi que d'autres tableaux, relatifs aux heures de travail qu'il aurait accomplies à domicile, le jour, la nuit, pendant ses vacances et les congés de fin de semaine.

26. Il relève que ces tableaux ont été dressés pour les besoins de la cause, que le montant de la demande a considérablement évolué depuis la première instance et qu'aussi précis soient-ils, les tableaux ne sont en rien corroborés par les comptes-rendus d'activité établis par le salarié au fur et à mesure de l'exécution sa mission qui ne font état d'aucune surcharge de travail, et que le nombre d'heures de travail que l'intéressé soutient désormais avoir effectué, soit plus de 2 200 heures, correspond à peu près à une année et demi de travail qui aurait été accomplie sur une période de deux ans et neuf mois, congés compris.

27. L'arrêt en déduit que les documents présentés par le salarié devant la cour d'appel pour étayer sa demande ne sont pas crédibles et ne permettent pas à l'employeur d'y répondre en fournissant ses propres éléments, d'autant que, comme le reconnaît le salarié dans ses écritures, il était parfaitement autonome dans l'organisation de son temps de travail.

28. En statuant ainsi, alors qu'il résultait de ses constatations que le salarié présentait au soutien de sa demande des éléments suffisamment précis pour permettre à l'employeur de répondre, la cour d'appel, qui a fait peser la charge de la preuve sur le seul salarié, a violé le texte susvisé.

Moyens

Sur le troisième moyen du premier pourvoi, pris en sa première branche, et le septième moyen du second pourvoi, pris en sa première branche, réunis

Énoncé du moyen

29. Par le troisième moyen du premier pourvoi, le salarié fait grief à l'arrêt de le débouter de sa demande au titre du non-respect des temps de repos quotidiens et hebdomadaires, alors « que la cassation à intervenir sur le deuxième moyen de cassation relatif aux heures supplémentaires emportera censure par voie de conséquence de l'arrêt en ses dispositions relatives au non-respect des temps de repos quotidiens et hebdomadaires et ce, en application de l'article 624 du code de procédure civile. »

30. Par le septième moyen du second pourvoi, pris en sa première branche, le salarié fait grief à l'arrêt de le débouter de sa demande au titre du non-respect des temps de repos quotidiens et hebdomadaires, alors « que la cassation à intervenir sur le sixième moyen de cassation relatif aux heures supplémentaires emportera censure par voie de conséquence de l'arrêt en ses dispositions relatives au non-respect des temps de repos quotidiens et hebdomadaires et ce, en application de l'article 624 du code de procédure civile. »

Motivation

Réponse de la Cour

Vu l'article 624 du code de procédure civile :

31. La cassation à intervenir sur le deuxième moyen du premier pourvoi et le sixième moyen du second pourvoi entraîne

par voie de conséquence celle du chef du dispositif déboutant le salarié de sa demande au titre du non-respect des temps de repos quotidiens et hebdomadaires, qui s'y rattache par un lien de dépendance nécessaire.

Moyens

Sur le quatrième moyen du premier pourvoi, pris en sa seconde branche et le huitième moyen du second pourvoi, pris en sa troisième branche, rédigés en termes identiques, réunis

Énoncé du moyen

32. Le salarié fait grief à l'arrêt de le débouter de sa demande de dommages-intérêts du fait de l'absence de respect des obligations légales concernant la fixation du congé de 2014, alors « que l'article 8 du contrat de travail stipule que les dates des congés payés seront choisies par le salarié à sa convenance, sous réserve au préalable de l'accord de la direction du groupe Degetel et après prise en compte des nécessités de service (notamment les impératifs de présence liés à sa mission) ; qu'en déboutant le salarié motif pris qu'il ne rapportait pas la preuve de l'usage dont il se prévalait sans rechercher si l'article 8 du contrat de travail ne faisait pas obstacle à ce que l'employeur impose au salarié ses dates de congés, la cour d'appel a entaché sa décision d'un défaut de base légale au regard de l'article 1134 devenu 1103 du code civil. »

Motivation

Réponse de la Cour

Vu le premier alinéa de l'article 1134 du code civil, dans sa rédaction antérieure à l'ordonnance n° 2016-131 du 10 février 2016 :

33. Aux termes de ce texte, les conventions légalement formées tiennent lieu de loi à ceux qui les ont faites.

34. Pour débouter l'intéressé de sa demande en dommages-intérêts pour non-respect par l'employeur de ses obligations concernant la fixation de son congé annuel de 2014, l'arrêt énonce que ce salarié soutient que l'employeur lui avait octroyé le droit de décider de ses dates de congés sans obtenir son autorisation et qu'il a mis fin à cet usage de façon unilatérale et sollicite en conséquence une somme de 3 000 euros en réparation de son préjudice moral.

35. Retenant qu'il appartient au salarié de rapporter la preuve de cet usage qu'il invoque et que le tableau récapitulatif établi par lui-même à cette fin ne suffit pas à l'établir, l'arrêt en déduit que la faute de l'employeur n'étant pas démontrée, la demande de dommages-intérêts doit être rejetée.

36. En se déterminant ainsi sans rechercher, comme il le lui était demandé, si le salarié ne tenait pas le droit de choisir ses dates de congés de l'article 8 de son contrat de travail, la cour d'appel n'a pas donné de base légale à sa décision.

Moyens

Sur le cinquième moyen du premier pourvoi, pris en sa première branche et le neuvième moyen du second pourvoi, pris en sa première branche, rédigés en termes identiques, réunis

Énoncé du moyen

37. Le salarié fait grief à l'arrêt de le débouter de sa demande au titre des congés supplémentaires par fractionnement, alors « que les dispositions de l'article 23 de la convention collective des bureaux d'études techniques, cabinets d'ingénieurs-conseils, et sociétés de conseils, ne dérogent pas à l'article L. 3141-19 du code du travail en ce qui concerne les droits des salariés à des jours de congés supplémentaires en cas de fractionnement et, en l'absence de dérogation conventionnelle, le droit à des jours de congés supplémentaires naît du seul fait du fractionnement, que ce soit l'employeur ou le salarié qui en a pris l'initiative ; qu'en déboutant le salarié aux motifs que l'article 23 de la convention collective ne prévoit le droit à congé de fractionnement que lorsque l'employeur exige qu'une partie des congés, à l'exclusion de la 5e semaine, soit prise en dehors de la période de mai à octobre ce qui n'est pas le cas en l'espèce, la cour d'appel a violé l'article L. 3141-19 du code du travail dans sa rédaction antérieure à la loi n° 2016-1088 du 8 août 2016, ensemble l'article 23 de la convention collective des bureaux d'études techniques, cabinets d'ingénieurs-conseils, et sociétés de conseils. »

Motivation

Réponse de la Cour

Vu l'article L. 3141-18 du code du travail dans sa rédaction antérieure à la loi n° 2016-1088 du 8 août 2016, et l'article 23 de la convention collective dite Syntec :

38. Selon le premier de ces textes, lorsque le congé ne dépasse pas douze jours ouvrables, il doit être continu. Lorsque le congé principal est d'une durée supérieure à douze jours ouvrables et au plus égale à vingt-quatre jours ouvrables, il peut être fractionné par l'employeur avec l'accord du salarié. Dans ce cas, une des fractions est au moins égale à douze jours ouvrables continus compris entre deux jours de repos hebdomadaire.

39. Selon le second, lorsque l'employeur exige qu'une partie des congés à l'exclusion de la cinquième semaine soit prise en dehors de la période du 1er mai au 31 octobre, il sera attribué deux jours ouvrés de congés supplémentaires lorsque le nombre de jours ouvrés pris en dehors de cette période est au moins égal à cinq, un jour ouvré de congé supplémentaire lorsque le nombre de jours ouvrés de congé pris en dehors de cette période est égal à trois ou quatre.

40. En l'absence de dérogation conventionnelle à l'article L. 3141-18 du code du travail, le droit à des jours de congés supplémentaires naît du seul fait du fractionnement, que ce soit l'employeur ou le salarié qui en a pris l'initiative.

41. Pour débouter le salarié de sa demande au titre du fractionnement du congé principal, l'arrêt retient que l'article 23 de la convention collective ne prévoit le droit à congé de fractionnement que lorsque l'employeur exige qu'une partie des congés, à l'exclusion de la cinquième semaine, soit prise en dehors de la période de mai à octobre, ce qui n'est pas le cas en l'espèce puisque le salarié soutient lui-même qu'il organisait ses congés comme bon lui semblait.

42. En statuant comme elle l'a fait, alors que les dispositions de l'article 23 susvisé de la convention collective ne dérogent pas à l'article L. 3141-18 du code du travail en ce qui concerne les droits des salariés à des jours de congés supplémentaires en cas de fractionnement, la cour d'appel a violé les textes susvisés.

Moyens

Sur le sixième moyen du premier pourvoi, et le dixième moyen du second pourvoi, pris en sa seconde branche, rédigés en termes identiques, réunis

Énoncé du moyen

43. Le salarié fait grief à l'arrêt de le débouter de ses demandes au titre de l'inégalité de traitement et de la discrimination salariale, alors « qu'en rejetant les demandes du salarié aux motifs inopérants qu'il ne peut valablement prétendre qu'il est le seul en mission auprès de la Société générale CIB à s'être vu imposer la prise de ses congés payés puisque sa mission avait cessé le 30 juin 2014 et qu'il n'était donc plus en mission auprès de ce client lors de la prise de ses congés, quand l'employeur avait imposé à celui-ci de prendre les congés par courrier du 3 juin 2014 alors qu'il était encore en mission auprès de la Société générale CIB, la cour d'appel a violé le principe d'égalité de traitement. »

Motivation

Réponse de la Cour

Vu le principe d'égalité de traitement :

43. Selon ce principe, l'employeur est tenu d'assurer l'égalité entre tous les salariés, pour autant que les salariés en cause soient placés dans une situation identique ou similaire.

44. Pour rejeter la demande de dommages-intérêts présentée par le salarié qui soutenait avoir été victime d'une inégalité de traitement en ce qu'il aurait été le seul salarié de la société Degetel détaché au sein de la Société générale CIB à s'être vu imposer par l'employeur ses dates de prise de congés annuels pour 2014, l'arrêt retient que l'intéressé ne peut valablement prétendre qu'il est le seul salarié en mission auprès de ce client à s'être vu imposer la prise de ses congés payés puisque sa mission avait cessé le 30 juin 2014 et qu'il n'était donc plus en mission dans cette entreprise lors de la prise de ses congés.

45. En se déterminant ainsi, sans rechercher, comme il le lui était demandé, si l'employeur ne lui avait pas notifié ses dates de congés le 3 juin 2014 pendant qu'il était encore en mission auprès du client alors que les autres salariés, en mission auprès du même client, avaient pu choisir les leurs, la cour d'appel a privé sa décision de base légale.

Moyens

Sur le neuvième moyen du premier pourvoi, pris en sa première branche et le treizième moyen du second pourvoi, pris en sa première branche, réunis

Énoncé du moyen

46. Par le neuvième moyen de son premier pourvoi, pris en sa première branche, le salarié fait grief à l'arrêt de le débouter de sa demande de dommages-intérêts au titre du harcèlement moral, alors « que la cassation à intervenir sur le premier et/ou quatrième et/ou cinquième moyen concernant le remboursement des frais exposés et les congés emportera censure de l'arrêt en ses dispositions relatives au harcèlement et ce, en application de l'article 624 du code de

procédure civile. »

47. Par le treizième moyen de son second pourvoi, pris en sa première branche, le salarié fait grief à l'arrêt de le débouter de sa demande de dommages-intérêts au titre du harcèlement moral, alors « que la cassation à intervenir sur le quatrième et/ou cinquième et/ou huitième moyen et/ou neuvième moyen concernant le remboursement des frais exposés et les congés emportera censure de l'arrêt en ses dispositions relatives au harcèlement et ce, en application de l'article 624 du code de procédure civile. »

Motivation

Réponse de la Cour

48. La cassation prononcée sur le quatrième moyen du premier pourvoi et le huitième moyen du second pourvoi, entraîne, en application de l'article 624 du code de procédure civile, la cassation par voie de conséquence du chef du dispositif déboutant le salarié de sa demande de dommages-intérêts pour harcèlement moral, qui s'y rattache par un lien de dépendance nécessaire.

Moyens

Et sur le dixième moyen du premier pourvoi, pris en ses première et troisième branches

Énoncé du moyen

49. Le salarié fait grief à l'arrêt de le débouter de sa demande tendant à voir dire son licenciement sans cause réelle et sérieuse et de ses demandes subséquentes, alors :

« 1°/ que les juges ne peuvent méconnaître les termes du litige ; que le salarié a soutenu, concernant la mission du 26 septembre 2014, que c'était le responsable hiérarchique qui avait refusé de répondre à l'appel d'offres alors même qu'il lui avait expressément indiqué qu'il ne voyait pas de raison objective de ne pas y donner suite ; que la cour d'appel, qui a retenu que le salarié ne contestait pas avoir refusé la mission du 26 septembre 2014, a méconnu les termes du litige en violation de l'article 4 du code de procédure civile ;

3°/ que les juges ne peuvent méconnaître les termes du litige ; que le salarié a contesté les propos qu'il aurait tenus ainsi que les reproches sur sa tenue vestimentaire lors de l'entretien avec le président de la société Neosesame ; qu'en retenant que le salarié ne démentait pas ni les propos ni la tenue négligée lors de l'entretien, la cour d'appel a méconnu les termes du litige en violation de l'article 4 du code de procédure civile. »

Motivation

Réponse de la Cour

Vu l'article 4 du code de procédure civile :

50. Selon le texte susvisé, l'objet du litige est déterminé par les prétentions respectives des parties.

51. Pour débouter le salarié de sa contestation de la cause réelle et sérieuse de son licenciement, l'arrêt retient d'une part que s'agissant du refus de mission du 26 septembre 2014, les faits ne sont pas contestés par le salarié qui se contente d'indiquer qu'il n'était pas compétent pour répondre à cette mission ce qui relève de l'appréciation de l'employeur, M. [U], responsable business unit, supérieur hiérarchique de l'intéressé, indiquant avoir proposé cette mission à ce dernier car il était le seul salarié disponible disposant de compétences en gestion de projets complexes dans l'environnement finance de marché.

52. S'agissant d'autre part de la mission Neosesame, l'arrêt retient qu'il ressort du courriel de M. [P], sans que le salarié le démente, que ce dernier s'est présenté à l'entretien dans une tenue négligée et qu'il a refusé d'être intégré sur les projets qui lui étaient présentés qui ne correspondaient pas à ses propres attentes, expliquant à la personne qui se proposait de l'engager qu'il préférerait rester chez lui.

53. En statuant ainsi, alors que dans ses conclusions, le salarié contestait chacun des deux faits qui lui étaient ainsi reprochés par l'employeur, la cour d'appel, qui a modifié les termes du litige, a violé le texte susvisé.

Portée et conséquences de la cassation

54. La cassation, prononcée sur le quatrième moyen du premier pourvoi et le huitième moyen du second pourvoi entraîne, en application de l'article 624 du code de procédure civile, la cassation par voie de conséquence des chefs du dispositif de l'arrêt déboutant le salarié de ses demandes en dommages-intérêts pour exécution déloyale du contrat de travail, qui s'y rattachent par un lien de dépendance nécessaire.

Dispositif

PAR CES MOTIFS, et sans qu'il y ait lieu de statuer sur les autres griefs, la Cour :

CASSE ET ANNULE, mais seulement en ce qu'il déboute M. [N] de ses demandes en paiement d'heures supplémentaires, des congés payés afférents, de la contrepartie obligatoire en repos afférente aux heures supplémentaires, d'une indemnité pour travail dissimulé, de dommages-intérêts pour non-respect des temps de repos quotidiens et hebdomadaires, de dommages-intérêts pour non-respect par l'employeur de ses obligations concernant la fixation du congé annuel du salarié pour 2014, d'un rappel de salaire pour quatre jours de congés de fractionnement, de dommages-intérêts pour inégalité de traitement et discrimination salariale, d'un complément d'indemnité de licenciement, de dommages-intérêts pour exécution déloyale du contrat de travail et de dommages-intérêts pour harcèlement moral, ainsi que de sa contestation de la cause réelle et sérieuse de son licenciement et de ses demandes subséquentes et de la demande formée par l'intéressé en application de l'article 700 du code de procédure civile, l'arrêt rendu le 6 juin 2018, entre les parties, par la cour d'appel de Versailles ;

Remet, sur ces points, l'affaire et les parties dans l'état où elles se trouvaient avant cet arrêt et les renvoie devant la cour d'appel de Versailles, autrement composée ;

Condamne la société Degetel aux dépens ;

En application de l'article 700 du code de procédure civile, rejette la demande formée par la société Degetel et la condamne à payer à M. [N] la somme de 3 000 euros ;

Dit que sur les diligences du procureur général près la Cour de cassation, le présent arrêt sera transmis pour être transcrit en marge ou à la suite de l'arrêt partiellement cassé ;

Ainsi fait et jugé par la Cour de cassation, chambre sociale, et prononcé le quatorze décembre deux mille vingt-deux, par mise à disposition au greffe de la Cour, dans les conditions prévues au deuxième alinéa de l'article 450 du code de procédure civile.

Moyens annexés

MOYENS ANNEXES au présent arrêt

Moyens produits le 2 mars 2020 par la SCP Thomas-Raquin, Le Guerer, Bouniol-Brochier, avocat aux Conseils, pour M. [N] à l'appui du pourvoi n° J 19-23.843

PREMIER MOYEN DE CASSATION

Le moyen fait grief à l'arrêt attaqué d'AVOIR débouté le salarié de sa demande au titre des frais de déplacement.

AUX MOTIFS QUE l'article 50 de la convention collective prévoit que « les déplacements hors du lieu de travail habituel nécessités par le service ne doivent pas être pour le salarié l'occasion d'une charge supplémentaire ou d'une diminution de salaire » ; le contrat de travail précise quant à lui que « les frais de déplacement correspondent à la moitié du coût des transports en commun » ; M. [N] reconnaît avoir été indemnisé de ses frais de déplacement à hauteur de 50 % de ceux-ci et la société Degetel explique sans être contredite par le salarié que les versements qu'elle a effectués correspondaient à la moitié du coût des transports en commun exposés par ce dernier ; celui-ci ne justifie pas que les missions qu'il a effectuées pendant 2 ans auprès d'un client puis pendant 10 mois auprès d'un autre ont été l'occasion d'une charge supplémentaire ou d'une diminution de salaire et qu'il a exposé des frais dont il n'aurait pas été remboursé (arrêt p.6 § 2).

ALORS QU'en application de l'article 50 de la convention collective nationale des bureaux d'études techniques, des cabinets d'ingénieurs-conseils et des sociétés de conseils, les déplacements hors du lieu de travail habituel nécessités par le service ne doivent pas être pour le salarié l'occasion d'une charge supplémentaire ou d'une diminution de salaire et que le travail dans les locaux des clients doit être considéré comme des déplacements hors du lieu de travail habituel au sens de la convention ; que pour rejeter la demande, la cour d'appel a retenu que le salarié ne justifiait pas que les missions qu'il a effectuées auprès de clients ont été l'occasion d'une charge supplémentaire ou d'une diminution de salaire et qu'il a exposé des frais dont il n'aurait pas été remboursé ; qu'en statuant de la sorte, quand elle avait constaté que les versements effectués par l'employeur ne correspondaient qu'à la moitié du coût des transports en commun exposés par le salarié, ce dont il résultait qu'il était en droit d'obtenir le remboursement du solde, la cour d'appel a violé l'article 50 de la convention collective nationale des bureaux d'études techniques, des cabinets d'ingénieurs-conseils et des sociétés de conseils.

DEUXIEME MOYEN DE CASSATION

Le moyen fait grief à l'arrêt attaqué d'AVOIR débouté le salarié de ses demandes au titre des heures supplémentaires, des congés payés afférents, de la contrepartie obligatoire en repos et de l'indemnité pour travail dissimulé.

AUX MOTIFS QUE pour étayer sa demande, M. [N] verse aux débats plusieurs tableaux récapitulatifs des heures supplémentaires effectuées sur l'ensemble de la période, mentionnant ses heures de départ et d'arrivée ainsi que d'autres, relatifs aux heures de travail qu'il aurait accomplies à domicile, le jour, la nuit, pendant ses vacances et les congés de fin de semaine (tableau récapitulatif des mails envoyés depuis sa messagerie professionnelle) ; la cour observe que ces tableaux ont été dressés pour les besoins de la cause, ce que le salarié ne conteste pas, que la demande présentée devant la cour à hauteur d'une somme de 121 454,04 euros a considérablement évolué depuis la première instance puisque le conseil de prud'hommes n'avait été saisi qu'à hauteur d'une somme de 22 559,80 euros et que la requête initiale en résiliation judiciaire du contrat de travail ne faisait même pas mention d'une demande au titre des heures supplémentaires ; par ailleurs, aussi précis soient-ils, ces tableaux ne sont en rien corroborés par les comptes-

rendus d'activité établis par le salarié au fur et à mesure de l'exécution sa mission qui ne font état d'aucune surcharge de travail ; enfin, la cour s'étonne avec l'employeur de constater que le nombre d'heures de travail que M. [N] soutient désormais avoir effectué, soit plus de 2 200 heures, correspond à peu près une année et demi de travail qui aurait été accompli sur une période de 2 ans et 9 mois, congés compris ; pour l'ensemble de ces raisons, les documents présentés par le salarié devant la cour pour étayer sa demande ne sont pas crédibles et ne permettent pas à l'employeur d'y répondre en fournissant ses propres éléments d'autant que comme le reconnaît le salarié dans ses écritures, il était parfaitement autonome dans l'organisation de son temps de travail ; la demande présentée au titre de rappel de salaire sur heures supplémentaires à hauteur de la somme de 121 454,04 euros brut sera rejetée et il en sera de même pour les congés payés afférents ; de ce fait, la demande présentée au titre de la contrepartie obligatoire en repos sera également rejetée, le jugement étant confirmé de ce chef ; / . la cour n'ayant pas retenu que M. [N] avait effectué les heures supplémentaires, sa demande d'indemnité forfaitaire pour travail dissimulé sera rejetée (arrêt p.7 § 3 et p.8).

1° ALORS QUE la charge de la preuve des heures de travail accomplies n'incombe pas exclusivement au salarié ; qu'en l'espèce la cour a constaté que le salarié a produit des tableaux précis, tandis que l'employeur, qui se prévalait d'un forfait en jours, n'a produit aucun justificatif des heures réellement accomplies par le salarié ; qu'en rejetant la demande aux motifs que les documents produits n'étaient pas crédibles, la cour d'appel, qui a fait peser la charge de la preuve sur le salarié, a violé l'article L. 3171-4 du code du travail.

2° ALORS QU'en déboutant le salarié aux motifs que les tableaux qu'il produisait avaient été dressés pour les besoins de la cause, que sa demande avait évolué, qu'il n'en avait pas fait mention dans la requête initiale et qu'il était parfaitement autonome dans l'organisation de son temps de travail, la cour d'appel, qui s'est déterminée par des motifs inopérants, a violé l'article L. 3171-4 du code du travail.

3° ALORS QU'au soutien de sa demande, l'exposant a soutenu que les comptes-rendus d'activité ne faisaient apparaître que les jours travaillés, tandis qu'il justifiait de la réalité de ses activités en produisant d'autres documents ; qu'en déboutant le salarié aux motifs que les tableaux n'étaient pas corroborés par les comptes-rendus d'activité sans tenir compte de ce que les comptes-rendus d'activité ne faisaient apparaître que les jours travaillés, et sans examiner l'intégralité des documents versés au débat par l'exposant pour justifier de ses activités et qui précisaient les jours et les heures de celles-ci, la cour d'appel a entaché sa décision d'un défaut de base légale au regard de l'article L. 3171-4 du code du travail.

TROISIEME MOYEN DE CASSATION

Le moyen fait grief à l'arrêt attaqué d'AVOIR débouté le salarié de sa demande au titre du non-respect des temps de repos quotidien et hebdomadaires.

AUX MOTIFS visés au deuxième moyen relatif aux heures supplémentaires ;

Et AUX MOTIFS QUE de même, la demande relative au non-respect des temps de repos quotidien et hebdomadaire (prétention numéro 16), présentée pour la première fois en cause d'appel, sera rejetée.

1° ALORS QUE la cassation à intervenir sur le deuxième moyen de cassation relatif aux heures supplémentaires emportera censure par voie de conséquence de l'arrêt en ses dispositions relatives au non-respect des temps de repos quotidien et hebdomadaires et ce, en application de l'article 624 du code de procédure civile.

2° ALORS QUE la preuve du respect des seuils et plafonds prévus par le droit de l'Union européenne et des durées maximales de travail fixées par le droit interne incombe à l'employeur ; qu'en rejetant la demande du salarié sans qu'il résulte de ses constatations que l'employeur justifiait avoir respecté les durées maximales de travail et les repos, la cour d'appel a violé l'article 1315, devenu l'article 1353 du code civil.

QUATRIEME MOYEN DE CASSATION

Le moyen fait grief à l'arrêt attaqué d'AVOIR débouté le salarié de sa demande de dommages et intérêts du fait de

l'absence de respect des obligations légales concernant la fixation du congé de 2014.

AUX MOTIFS QU'il appartient à M. [N] de rapporter la preuve de cet usage qu'il invoque et le tableau récapitulatif établi par lui-même à cette fin ne suffit pas à l'établir ; la faute n'étant pas démontrée, la demande de dommages-intérêts sera rejetée (arrêt p.8 alinéa 7).

AUX MOTIFS partiellement adoptés QU'il apparaît d'une part que 18 jours de congés payés auraient dû être épuisés avant le 31 mai 2014 et qu'en fonction des stipulations légales, 20 autres jours étaient à prendre à partir du 1er juin 2014 et que d'autre part, il appartient au salarié d'obtenir de la part de son employeur une autorisation explicite de report, autorisation qui ne se présume pas par le silence de ce dernier et que d'autre part, la SA Degetel a parfaitement respecté ses obligations légales en matière de congés et a respecté entre autre le délai de prévenance de 2 mois pour communiquer les dates de prise des congés payés de la période de référence « normale » qui étaient à prendre à compter du 1er juin 2014 ; qu'en outre, Monsieur [N] était en inter contrat depuis début juillet 2014 et que rien ne l'empêchait de prendre ses congés à cette époque, à tout le moins cela n'avait aucune incidence sur une mission client ; qu'enfin, l'employeur peut imposer les dates de congés payés en fonction des nécessités de l'entreprise (jugement § 1/).

1° ALORS QUE les juges ne peuvent rejeter une demande sans examiner l'intégralité des éléments produits au débat ; qu'en déboutant le salarié aux motifs que le tableau récapitulatif établi par lui ne suffisait pas à établir l'usage dont il se prévalait, quand celui-ci se prévalait également de courriels en date des 24 octobre 2011, 24 novembre 2011 et 5 avril 2013 (communiqués sous les n° 50, 51 et 52) qu'elle n'a pas examinés, la cour d'appel a violé l'article 455 du code de procédure civile.

2° ALORS QUE l'article 8 du contrat de travail stipule que les dates des congés payés seront choisies par le salarié à sa convenance, sous réserve au préalable de l'accord de la direction du groupe Degetel et après prise en compte des nécessités de service (notamment les impératifs de présence liés à sa mission) ; qu'en déboutant le salarié motif pris qu'il ne rapportait pas la preuve de l'usage dont il se prévalait sans rechercher si l'article 8 du contrat de travail ne faisait pas obstacle à ce que l'employeur impose au salarié ses dates de congés, la cour d'appel a entaché sa décision d'un défaut de base légale au regard de l'article 1134 devenu 1103 du code civil.

CINQUIEME MOYEN DE CASSATION

Le moyen fait grief à l'arrêt attaqué d'AVOIR débouté le salarié de sa demande au titre des congés supplémentaires par fractionnement.

AUX MOTIFS QUE M. [N] sollicite une indemnité pour congé supplémentaire à hauteur de la somme de 960 euros brut sur le fondement de l'article 23 de la convention collective qui attribue au salarié 2 jours de congé supplémentaire lorsque le nombre de jours ouvrés de congés pris en dehors de la période du 1er mai au 31 octobre est au moins égal à 5 ; l'employeur s'oppose à bon droit à la demande en faisant valoir que l'article 23 de la convention collective ne prévoit le droit à congé de fractionnement que lorsque l'employeur exige qu'une partie des congés, à l'exclusion de la 5e semaine, soit prise en dehors de la période de mai à octobre ce qui n'est pas le cas en l'espèce puisque le salarié soutient lui-même qu'il organisait ses congés comme bon lui semblait (arrêt p.8 al. 9 et 10).

1° ALORS QUE les dispositions de l'article 23 de la convention collective des bureaux d'études techniques, cabinets d'ingénieurs-conseils, et sociétés de conseils, ne dérogent pas à l'article L. 3141-19 du code du travail en ce qui concerne les droits des salariés à des jours de congés supplémentaires en cas de fractionnement et, en l'absence de dérogation conventionnelle, le droit à des jours de congés supplémentaires naît du seul fait du fractionnement, que ce soit l'employeur ou le salarié qui en a pris l'initiative ; qu'en déboutant le salarié aux motifs que l'article 23 de la convention collective ne prévoit le droit à congé de fractionnement que lorsque l'employeur exige qu'une partie des congés, à l'exclusion de la 5e semaine, soit prise en dehors de la période de mai à octobre ce qui n'est pas le cas en l'espèce, la cour d'appel a violé l'article L. 3141-19 du code du travail dans sa rédaction antérieure à la loi n° 2016-1088 du 8 août 2016, ensemble l'article 23 de la convention collective des bureaux d'études techniques, cabinets d'ingénieurs-conseils, et sociétés de conseils.

2° ALORS QU'en retenant que la demande est présentée sur le fondement de l'article 23 de la convention collective quand le salarié s'est également prévalu des dispositions légales résultant de l'article L3141-19 du code du travail, la cour d'appel a méconnu les termes du litige, en violation de l'article 4 du code de procédure civile.

3° ALORS subsidiairement QUE la cour d'appel a d'une part retenu que le salarié ne rapportait pas la preuve de l'usage lui permettant d'organiser ses congés comme bon lui semblait ; que d'autre part, elle a rejeté la demande du salarié au titre des congés supplémentaires en retenant que ces congés n'étaient dus que lorsque l'employeur exigeait qu'une partie des congés soit prise en dehors de la période de mai à octobre, ce qui n'est pas le cas en l'espèce puisque le salarié soutient lui-même qu'il organisait ses congés comme bon lui semblait ; qu'en statuant comme elle l'a fait, quand la cour d'appel avait constaté que le salarié ne prouvait pas qu'il pouvait organiser ses congés comme bon lui semblait, la cour d'appel, qui n'a pas tiré les conséquences de ses constatations, a entaché sa décision d'un défaut de base légale au regard de l'article 23 de la convention collective nationale des bureaux d'études techniques, des cabinets d'ingénieurs-conseils et des sociétés de conseils.

SIXIEME MOYEN DE CASSATION

Le moyen fait grief à l'arrêt attaqué d'AVOIR débouté le salarié de ses demandes au titre de l'inégalité de traitement et de la discrimination salariale.

AUX MOTIFS QUE M. [N] ne peut valablement prétendre qu'il est le seul salarié en mission auprès de la Société Générale CIB à s'être vu imposer la prise de ses congés payés puisque sa mission avait cessé le 30 juin 2014 et qu'il n'était donc plus en mission auprès de ce client lors de la prise de ses congés ; la demande de communication de pièces sera donc rejetée et la demande de dommages-intérêts présentée au titre de l'inégalité de traitement et de la discrimination salariale sera également rejetée, étant précisé qu'aucun motif de discrimination n'a été évoqué et que la demande concerne en réalité la violation du principe de l'égalité de traitement (arrêt p.9 § 2) ;

AUX MOTIFS éventuellement adoptés QUE pour apprécier une éventuelle rupture d'égalité entre des salariés, il faut comparer leurs situations respectives ; qu'à cet égard, la SA Degetel réplique qu'à l'exception de 2 salariés sortis des effectifs au 30 juin 2014, les autres, encore en mission auprès de la Société Générale avaient tous posé des congés payés, il apparaît ainsi que Monsieur [N] ne rapporte pas la preuve d'une inégalité constatée à son égard (jugement § 2/).

ALORS QU'en rejetant les demandes du salarié aux motifs inopérants qu'il ne peut valablement prétendre qu'il est le seul en mission auprès de la Société Générale CIB à s'être vu imposer la prise de ses congés payés puisque sa mission avait cessé le 30 juin 2014 et qu'il n'était donc plus en mission auprès de ce client lors de la prise de ses congés, quand l'employeur avait imposé à celui-ci de prendre les congés par courrier du 3 juin 2014 alors qu'il était encore en mission auprès de la Société Générale CIB, la cour d'appel a violé le principe d'égalité de traitement.

SEPTIEME MOYEN DE CASSATION

Le moyen fait grief à l'arrêt attaqué d'AVOIR débouté le salarié de sa demande de dommages et intérêts pour sanction disciplinaire déguisée.

AUX MOTIFS propres QUE pour la première fois en cause d'appel, M. [N] soutient que le jour où il a refusé la convention de rupture conventionnelle que lui proposait l'employeur, celui-ci lui a imposé de prendre ses congés payés durant 38 jours du 4 août 2014 au 25 septembre 2014 et qu'il s'agit d'une sanction disciplinaire ; contrairement à ce que soutient le salarié, il ressort de son propre courriel du 11 mai 2014 qu'il a lui-même évoqué la possibilité de ne pas continuer sa collaboration avec l'employeur en « discutant d'une séparation amiable » et qu'il attendait un retour de la part de celui-ci ; il n'est donc pas établi que le fait que les discussions n'ont finalement pas abouti a donné matière à sanction à l'employeur qui n'était pas demandeur de cette rupture ; par ailleurs, la prise de congés payés ne saurait être assimilée à une sanction dès lors qu'il s'agit d'un droit pour le salarié et d'une obligation pour l'employeur, qu'elle a été indemnisée et qu'il ressort du pouvoir de direction de l'employeur de déterminer l'ordre des départs en congés ; la demande de dommages-intérêts sera par conséquent rejetée (arrêt p.9 § 1er);

AUX MOTIFS à les supposés partiellement adoptés QU'il apparaît d'une part que 18 jours de congés payés auraient dû être épuisés avant le 31 mai 2014 et qu'en fonction des stipulations légales, 20 autres jours étaient à prendre à partir du 1er juin 2014 et que d'autre part, il appartient au salarié d'obtenir de la part de son employeur une autorisation explicite de report, autorisation qui ne se présume pas par le silence de ce dernier et que d'autre part, la SA Degetel a parfaitement respecté ses obligations légales en matière de congés et a respecté entre autre le délai de prévenance de 2 mois pour communiquer les dates de prise des congés payés de la période de référence « normale » qui étaient à prendre à compter du 1er juin 2014 ; qu'en outre, Monsieur [N] était en inter contrat depuis début juillet 2014 et que rien ne l'empêchait de prendre ses congés à cette époque, à tout le moins cela n'avait aucune incidence sur une mission client ; qu'enfin, l'employeur peut imposer les dates de congés payés en fonction des nécessités de l'entreprise (jugement p.4 § 1/).

1° ALORS QUE le juge est tenu de répondre aux conclusions des parties ; qu'en déboutant le salarié, sans répondre aux conclusions qui soutenaient, d'une part, que la décision de l'employeur était contraire aux stipulations du contrat de travail et, d'autre part, que l'employeur ne justifiait pas avoir respecté les dispositions légales concernant notamment la consultation des délégués du personnel et du comité d'entreprise pour fixer l'ordre des départs, la cour d'appel a violé l'article 455 du code de procédure civile.

2° ALORS QUE le salarié a soutenu que la décision de l'employeur caractérisait une sanction disciplinaire déguisée dès lors qu'elle avait été prise de façon précipitée le 3 juin 2014, c'est à dire le jour même où il avait indiqué qu'il refusait la proposition d'indemnité dans le cadre de la rupture conventionnelle envisagée ; que la cour d'appel a rejeté la demande en retenant que l'employeur n'était pas demandeur à une séparation amiable et qu'il n'était pas établi que le fait que les discussions n'ont finalement pas abouti a donné matière à sanction ; qu'en statuant de la sorte, sans rechercher si la décision précipitée de l'employeur d'imposer au salarié des congés le jour même où il avait refusé la proposition d'indemnité dans le cadre de la rupture conventionnelle envisagée ne caractérisait pas une sanction disciplinaire déguisée, la cour d'appel a entaché sa décision d'un défaut de base légale au regard des articles L1331-1, L1331-2, L1332-1, L1332-2 du code du travail.

HUITIEME MOYEN DE CASSATION

Le moyen fait grief à l'arrêt attaqué d'AVOIR débouté le salarié de sa demande de dommages et intérêts au titre de l'exécution déloyale du contrat de travail.

AUX MOTIFS propres QUE s'agissant en premier lieu de la rupture conventionnelle, l'absence d'accord des parties lors des discussions préparatoires à l'élaboration d'une rupture conventionnelle ne constitue pas une exécution déloyale du contrat de travail, d'autant que les allégations de M. [N] sur l'absence de délai de réflexion et la volonté de l'employeur d'antidater la convention ne sont pas établies par les échanges de mails produits sur constat d'huissier du 12 décembre 2016 (pièce 9) contrairement à ce que soutient le salarié ; par ailleurs, la cour n'a pas retenu que la prise des congés imposée par l'employeur constituait une sanction de sorte que les manquements allégués à l'encontre de la société Degetel ne sont pas établis ; s'agissant en second lieu de l'absence de mission et de fourniture de travail du 8 juillet au 15 octobre 2014, la cour rappelle que : - M. [N] était engagé comme consultant et envoyé à ce titre en mission au sein des entreprises clientes, - il est justifié au dossier que l'employeur, à plusieurs reprises, lui a demandé d'établir son dossier de compétences et qu'il ne l'a transmis que tardivement, - l'entretien de bilan devait se dérouler le 16 juillet 2014, - la charte de gestion de l'intercontrat en vigueur au sein de l'entreprise prévoit que durant ces périodes, le collaborateur est dispensé d'être présent dans les locaux de la société et peut vaquer à ses occupations personnelles, - après la prise de congés, il a été présenté au salarié une première mission dans le secteur bancaire BNPP CIB pour laquelle M. [N] a exprimé son peu d'intérêt, puis une seconde pour laquelle il n'a pas manifesté davantage d'intérêts ; la cour considère en conséquence que le manquement allégué à l'encontre de l'employeur n'est pas établi ; s'agissant en 3ème lieu de la violation de l'obligation de sécurité et de santé, M. [N] reproche notamment à l'employeur de ne pas s'être préoccupé de la prise de ses congés annuels et de l'organisation de la visite médicale d'embauche et d'avoir organisé la 2ème visite médicale périodique avec retard, ce qui est établi ; la cour retiendra donc le manquement allégué mais M. [N] ne justifie aucunement du préjudice qui en serait résulté (arrêt p.9 dern. § et p.1. § 1er)

AUX MOTIFS éventuellement partiellement adoptés QUE la SA Degetel indique que la 2ème visite médicale de Monsieur

[N] était planifiée mais qu'elle a été reportée du 24 septembre au 14 octobre 2014 en raison de la période de congés de Monsieur [N] et qu'au surplus il apparaît au conseil que ce grief est peu sérieux.

1° ALORS QUE le contrat de travail doit être exécuté de bonne foi ; qu'en rejetant la demande du salarié, sans rechercher si la décision précipitée de l'employeur de lui imposer des congés le jour même où il avait refusé la proposition d'indemnité dans le cadre de la rupture conventionnelle envisagée ne caractérisait pas une exécution déloyale du contrat de travail, la cour d'appel a entaché sa décision d'un défaut de base légale au regard de l'article L1222-1 du code du travail.

2° ALORS QU'en rejetant la demande sans répondre aux griefs du salarié qui reprochait à l'employeur de n'avoir pas dirigé le bilan de fin de mission du 16 juillet 2014, de n'avoir pas réalisé un entretien de recherche de mission en juillet 2014 en violation des articles 5.4 et 5.5 de la charte d'intercontrat, de n'avoir eu aucun contact avec lui entre le 8 juillet 2014 et 1er août 2014 en violation de l'article de la 5.6 de le charte d'intercontrat, d'avoir décidé seul des actions de recherche de mission alors que l'article 5.5 de la charte d'intercontrat prévoyait que le type de missions ciblées devait être défini en collaboration avec le salarié, de n'avoir envoyé qu'un seul appel d'offres en finance, d'avoir changé de secteur d'activité sans le prévenir alors que l'un des objectifs du bilan annuel est d'échanger sur le sujet et de n'avoir pas communiqué le besoin précis, de n'avoir pas préparé l'entretien, et de n'avoir pas assisté à l'entretien en dépit des obligations stipulées dans la charte d'intercontrat, la cour d'appel a entaché sa décision d'un défaut de base légale au regard de l'article L1222-1 du code du travail.

NEUVIEME MOYEN DE CASSATION

Le moyen fait grief à l'arrêt attaqué d'AVOIR débouté le salarié de sa demande de dommages et intérêts au titre du harcèlement moral.

AUX MOTIFS QUE sur les faits relatifs à la gestion et au management de Degetel, M. [N] présente tout d'abord toute une série d'éléments que la cour n'a pas retenus lorsqu'elle a examiné les faits en statuant sur les prétentions antérieures du salarié (réduction unilatérale de la rémunération mensuelle, remboursement de la moitié des frais, prélèvements indus des cotisations mutuelle, utilisation malicieuse du solde des congés payés ; d'autres éléments, en revanche, ont été retenus par la cour s'agissant de la prime de vacances conventionnelle, le prélèvement des cotisations de prévoyance et du retard dans l'organisation des visites médicales ; quant à l'envoi de courriers recommandés injustifiés, le salarié ne saurait reprocher valablement à l'employeur le mode d'envoi des courriers qu'il juge nécessaire d'adresser à un de ses collaborateurs ; sur la dégradation des conditions de travail à partir du mois de mai la cour relève que : - de mai à juin, M. [N] était en mission, - à sa demande, la mission Société Générale CIB a pris fin le 30 juin 2014, - il a ensuite été en RTT jusqu'au 7 juillet, - puis à son domicile en intermission, - et enfin en congés payés en septembre étant rappelé que la cour n'a pas retenu le caractère de sanction alléguée par le salarié quant à cette décision de l'employeur ni l'inégalité de traitement invoquée, de sorte que la dégradation alléguée n'a pas perduré, - le salarié fait grief à l'employeur de lui avoir adressé des reproches injustifiés dans un mail du 7 mai 2014 (pièce 46) mais sans démontrer ce caractère injustifié puisqu'il lui est simplement reproché d'avoir communiqué directement ses intentions auprès du chef de projet en évoquant un calendrier de sortie de sorte que Degetel a dû négocier une fin de mission ; le manquement allégué ne sera pas retenu, - M. [N] ne justifie pas que le bilan annuel de performance a été détourné de ses objectifs par le seul fait que l'appréciation portée par le nouveau manager était moins bonne que les appréciations précédentes ; le détournement allégué ne sera donc pas retenu, - M. [N] ne peut à la fois prétendre que l'employeur ne lui fournissait pas de travail et lui reprocher le caractère hâtif des actions de recherches qui ont été menées de sorte que les faits ne sont pas davantage établis ; la cour retiendra donc qu'aucun des faits présentés par le salarié sous cette rubrique n'est établi ; sur les appels d'offres BNP Paribas CIB et l'entretien Neosesame, M. [N] prétend qu'il n'était pas compétent pour exercer la mission correspondant à l'appel d'offres BNP Paribas CIB, ce qui ne ressort aucunement des échanges de mails qui se sont produits entre les parties à l'époque, où il exprimait simplement son manque d'intérêt pour cette mission ; par ailleurs, il relève du pouvoir de direction de l'employeur d'apprécier les capacités et compétences d'un salarié pour l'exercice d'une mission ; s'agissant de l'entretien Neosesame, M. [N] soutient sans l'établir qu'il ne s'agissait pas d'un client de l'entreprise ce qui est inopérant, d'autant que l'entretien avec le représentant de cette entreprise s'est tenu le 13 octobre 2014 ; la cour considère en conséquence qu'aucun des faits présentés par le salarié n'est établi ; s'agissant ensuite des développements consacrés par le salarié au fait que la juriste de l'entreprise était au courant de sa situation de même

que la chargée des ressources humaines, la cour observe qu'effectivement, la situation du salarié était portée à la connaissance de ces 2 personnes ; parmi les faits présentés par le salarié comme susceptibles de caractériser des agissements de harcèlement moral, la cour a retenu qu'étaient établis : - la non prise en compte de la prime conventionnelle de vacances, - le retard dans l'organisation des visites médicales, - le prélèvement des cotisations de prévoyance alors qu'il n'avait pas adhéré, - le fait que la juriste de l'entreprise et la chargée des ressources humaines étaient informées de la situation' de M. [N] ; ces faits, pris dans leur ensemble, laissent supposer des agissements répétés de harcèlement moral et il appartient à l'employeur de démontrer qu'ils sont justifiés par des éléments qui y sont étrangers ce à quoi l'employeur satisfait dès lors qu'il est établi que : - il est parfaitement normal que la juriste de l'entreprise soit informée de la situation d'un salarié qui sollicitait une rupture conventionnelle et que la chargée des ressources humaines le soit également alors que le salarié avait adressé plusieurs courriers pour présenter différentes revendications salariales, - le retard dans l'organisation des visites médicales n'a entraîné aucun préjudice pour le salarié, lequel a toujours été déclaré apte à exercer ses fonctions, - le prélèvement des cotisations est le résultat d'une erreur et n'a entraîné aucun préjudice pour le salarié qui en contrepartie a été couvert au titre de la prévoyance comme le reconnaît l'organisme de prévoyance lui-même ; ainsi, le non versement de la prime conventionnelle de vacances ne peut pas à lui seul caractériser des agissements répétés de harcèlement moral.

1° ALORS QUE la cassation à intervenir sur le premier et/ou quatrième et/ou cinquième moyen concernant le remboursement des frais exposés et les congés emportera censure de l'arrêt en ses dispositions relatives au harcèlement et ce, en application de l'article 624 du code de procédure civile.

2° ALORS QUE lorsque le salarié établit des faits qui permettent de présumer l'existence d'un harcèlement, il incombe à la partie défenderesse 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 ; que la cour d'appel a retenu que la non prise en compte de la prime conventionnelle de vacances, le retard dans l'organisation des visites médicales, le prélèvement des cotisations de prévoyance alors qu'il n'avait pas adhéré, le fait que la juriste de l'entreprise et la chargée des ressources humaines étaient informées de la situation de l'exposant, pris dans leur ensemble, laissent supposer des agissements répétés de harcèlement moral ; qu'elle a jugé que l'employeur établissait que sa décision est justifiée aux motifs qu'il est normal que la juriste de l'entreprise soit informée de la situation d'un salarié qui sollicitait une rupture conventionnelle et que la chargée des ressources humaines le soit également alors que le salarié avait adressé plusieurs courriers pour présenter différentes revendications salariales, le retard dans l'organisation des visites médicales n'a entraîné aucun préjudice pour le salarié, lequel a toujours été déclaré apte à exercer ses fonctions, et le prélèvement des cotisations est le résultat d'une erreur et n'a entraîné aucun préjudice pour le salarié qui en contrepartie a été couvert au titre de la prévoyance comme le reconnaît l'organisme de prévoyance lui-même ; qu'ainsi, le non versement de la prime conventionnelle de vacances ne peut pas à lui seul caractériser des agissements répétés de harcèlement moral ; qu'en statuant de la sorte, quand l'absence de préjudice subi par le salarié concernant les visites médicales et le prélèvement de cotisations ne caractérisaient pas l'existence d'éléments objectifs étrangers à tout harcèlement, la cour d'appel, qui a statué par des motifs impropres à caractériser des éléments objectifs étrangers à tout harcèlement, a entaché sa décision d'un défaut de base légale au regard des articles L1152-1 et L1154-1 du code du travail.

3° ALORS QUE lorsque le salarié établit des faits qui permettent de présumer l'existence d'un harcèlement, il incombe à la partie défenderesse 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 ; que la cour d'appel, après avoir jugé que le non versement de la prime conventionnelle de vacances et d'autres faits permettaient de présumer l'existence d'un harcèlement, a retenu que les autres faits étaient justifiés par des éléments étrangers au harcèlement, puis a rejeté la demande aux motifs que le non versement de la prime conventionnelle de vacances ne pouvait pas à lui seul caractériser des agissements répétés de harcèlement moral ; qu'en statuant de la sorte, quand elle avait retenu que plusieurs faits permettaient de présumer l'existence d'un harcèlement, tandis qu'elle n'a pas constaté que le non versement de la prime conventionnelle de vacances était justifié par des éléments objectifs étrangers à tout harcèlement, ce dont elle aurait dû déduire que le harcèlement était caractérisé, la cour d'appel a violé les articles L1152-1 et L1154-1 du code du travail.

DIXIEME MOYEN DE CASSATION

Le moyen fait grief à l'arrêt attaqué d'AVOIR débouté le salarié de ses demandes tendant à voir dire son licenciement sans cause réelle et sérieuse et de ses demandes subséquentes.

AUX MOTIFS propres QUE la lettre de licenciement fixant les limites du litige s'articule autour des reproches suivants : - la mauvaise volonté manifestée par le salarié depuis le mois de mai 2014, - son refus de mission les 26 septembre 2014 et 13 octobre 2014 et l'atteinte portée à l'image de la société ; s'agissant en premier lieu du refus de mission du 26 septembre 2014, BNPP CIB, les faits ne sont pas contestés par le salarié qui se contente d'indiquer qu'il n'était pas compétent pour répondre à cette mission ce qui relève de l'appréciation de l'employeur, M. [U], responsable business unit, supérieur hiérarchique de M. [N] indiquant avoir proposé cette mission à ce dernier car il était le seul salarié disponible disposant de compétences en gestion de projets complexes dans l'environnement finance de marché ; s'agissant en second lieu de la mission NEOSSESAME, l'employeur verse aux débats le courriel de M. [P] président du CEO de NEOSSESAME en date du 15 octobre 2014 par lequel celui-ci a informé M. [U] du déroulement de l'entretien avec M. [N] en réunion avant-vente dont il ressort, sans que le salarié le démente, qu'il s'est présenté à l'entretien dans une tenue négligée et qu'il a refusé d'être intégré sur les projets qui lui étaient présentés qui ne correspondaient pas à ses propres attentes, expliquant à la personne qui se proposait de l'engager qu'il préférerait rester chez lui ; il résulte de ces éléments que M. [N] a refusé successivement deux missions que lui proposait son employeur correspondant à son domaine de compétence et en adéquation avec son parcours professionnel et avec une désinvolture de nature à porter atteinte à l'image de la société, de sorte que son refus de travailler et d'exécuter les missions qu'entendait lui confier la société Degetel constitue une cause réelle et sérieuse de licenciement sans qu'il soit nécessaire d'examiner le surplus des griefs allégués par l'employeur ;

AUX MOTIFS éventuellement adoptés QUE la lettre de licenciement du 4 Novembre 2014 indique que : d'une part, Monsieur [N] fait état de « mauvaise volonté patente depuis le mois de Mai dernier... Vous refusez notamment de remplir vos comptes rendus mensuels d'activité ou votre dossier de compétence... » ; et d'autre part, qu'il a « sciemment eu une attitude non professionnelle devant la société Neosésame lors d'une réunion d'avant vente » et que d'ailleurs, il s'est rendu à « cet entretien dans une tenue inapproprié à savoir en baskets et T shirt, ce qu'il n'est jamais d'usage de faire » ; la lettre de licenciement poursuit en indiquant : « vous avez fait preuve d'une particulière mauvaise volonté. Vous avez indiqué à Monsieur [P] que vous en souhaitiez pas intervenir sur ce type de prestation car cela n'allait pas dans le sens de vos souhaits de carrière » ajoutant que vous préféreriez vous occuper à la maison plutôt que d'intervenir sur les besoins de la société Neosésame » ; Monsieur [N] conteste tout ceci et demande que son licenciement soit considéré comme abusif car ne reposant pas sur une cause réelle et sérieuse ; à l'appui de sa démonstration, Monsieur [N] indique qu'il a un état de service irréprochable et que ses compétences professionnelles étaient reconnues par les clients chez lesquels il a été amené à intervenir au cours de sa collaboration avec la SA Degetel ; pour parfaire sa démonstration, Monsieur [N] communique les entretiens annuels qu'il a eus au cours de ses 3 années passées dans l'entreprise ; de son côté la SA Degetel ne conteste pas la compétence professionnelle de Monsieur [N] mais lui fait grief de son comportement non compatible avec son expérience de consultant senior et susceptible de porter préjudice à la SA Degetel ; à la lecture des comptes rendus d'entretiens annuels produits par Monsieur [N], son responsable hiérarchique mentionne expressément à propos de ce dernier : « insatisfaction du comportement du consultant, compte tenu de sa séniorité et de son expérience... ne remplit pas les documents ADV (congés) le retour de Degetel lui importe peu ; aucune motivation sur la participation aux enjeux de la société... » ; la société poursuit en arguant du non respect, par Monsieur [N] , de la Charte de gestion de l'inter-contrat ; aux termes de cette Charte, il apparaît que le consultant en inter-contrat doit dans les 2 jours ouvrés après le début de la période d'inter-contrat : rédiger et envoyer par mail à son responsable la fiche projet et le bilan de la dernière mission mettre à jour et envoyer son CV à son responsable ; or, il apparaît à la lecture des courriels produits, que Monsieur [N] a reçu de nombreux mails lui demandant de s'exécuter sur ces points ; par ailleurs, Monsieur [N] s'est montré rien moins que désinvolte quant à la mission chez BNPP qui lui est proposée en septembre 2014, société du secteur bancaire dans laquelle il avait déjà effectué une mission de 2 ans et pour laquelle il écrit « ...Ce n'est pas mon rôle de dire si je dois être positionné ou pas sur une mission. Je ne peux fournir qu'une opinion dessus... » ; à la lecture de ce courriel, la SA Degetel, craignant de perdre ce client, a préféré ne pas présenter Monsieur [N] pour cette mission ; enfin, le dernier incident en date a trait au rendez-vous entre Monsieur [N] et Monsieur [P], dirigeant de la Société Neosésame ; à cet égard, il importe peu que cette société soit une filiale de la SA Degetel, car quelque que soit les liens capitalistiques entre ces 2 entités, la Société Neosésame n'en demeure pas moins un client (interne) de la SA Degetel ; à cet égard, le compte rendu fait par Monsieur [P] est édifiant et démontre un comportement inacceptable de la part d'un consultant.

1° ALORS QUE les juges ne peuvent méconnaître les termes du litige ; que le salarié a soutenu, concernant la mission du 26 septembre 2014, que c'était le responsable hiérarchique qui avait refusé de répondre à l'appel d'offres alors même qu'il lui avait expressément indiqué qu'il ne voyait pas de raison objective de ne pas y donner suite ; que la cour d'appel, qui a retenu que le salarié ne contestait pas avoir refusé la mission du 26 septembre 2014, a méconnu les termes du litige en violation de l'article 4 du code de procédure civile.

2° ALORS QUE la preuve de la réalité des faits invoqués dans la lettre de licenciement ne peut résulter du seul fait que le salarié n'aurait pas contesté telle ou telle accusation ; qu'en jugeant le contraire, la cour d'appel a violé l'article 1315 du code civil, devenu l'article 1353.

3° ALORS QUE les juges ne peuvent méconnaître les termes du litige ; que le salarié a contesté les propos qu'il aurait tenus ainsi que les reproches sur sa tenue vestimentaire lors de l'entretien avec le président de la société Neosesame ; qu'en retenant que le salarié ne démentait pas ni les propos ni la tenue négligée lors de l'entretien, la cour d'appel a méconnu les termes du litige en violation de l'article 4 du code de procédure civile.

4° ALORS QUE, d'une part, nul ne peut apporter aux droits des personnes et aux libertés individuelles et collectives de restrictions qui ne seraient pas justifiées par la nature de la tâche à accomplir ni proportionnées au but recherché et que, d'autre part, un licenciement disciplinaire doit être fondé sur un comportement fautif ; que le salarié a soutenu que sa tenue vestimentaire respectait le règlement intérieur et que le responsable ne lui avait fait aucune réflexion ; qu'en statuant comme elle l'a fait sans caractériser en quoi la tenue du salarié était fautive, la cour d'appel a entaché sa décision d'un défaut de base légale au regard des articles L1121-1 et L 1235-1 du code du travail.

Moyens produits le 20 août 2021 à 12h22 par la SCP Thomas-Raquin, Le Guerer, Bouniol-Brochier, avocat aux Conseils, pour M. [N] à l'appui du pourvoi n° A 21-20.577

PREMIER MOYEN DE CASSATION

M. [N] fait grief à l'arrêt attaqué de l'AVOIR débouté de sa demande tendant à voir prononcer la nullité de son licenciement et de ses demandes subséquentes ;

1°) ALORS QUE le juge est tenu d'examiner les demandes dans l'ordre fixé par les parties ; qu'il résulte des conclusions de M. [N] reprises par les notes d'audience du greffier, que M. [N] a formé, à titre principal, pour la première fois en cause d'appel, une demande de nullité du licenciement, a formé à titre subsidiaire, une demande tendant à voir juger le licenciement sans cause réelle et sérieuse et a abandonné sa demande de résiliation judiciaire de son contrat de travail au profit de sa demande de réintégration en cas de nullité du licenciement ; qu'en examinant, en premier lieu, la demande tendant à voir dire le licenciement sans cause réelle et sérieuse et, en second lieu, la demande tendant au prononcé de la nullité du licenciement, la cour d'appel a violé l'article 4 du code de procédure civile ;

2°) ALORS QUE le juge est tenu d'examiner les moyens dans l'ordre fixé par les parties quand les demandes principale et subsidiaire sont distinctes ; qu'il résulte des conclusions de M. [N] reprises par les notes d'audience du greffier, que M. [N] a formé, à titre principal, une demande de nullité du licenciement, puis à titre subsidiaire, une demande tendant à voir juger le licenciement sans cause réelle et sérieuse ; que la cour d'appel devait donc examiner, en premier lieu, les moyens invoqués par M. [N] à l'appui de sa demande de nullité du licenciement et ne se prononcer ensuite que dans un second temps sur la question de savoir si le licenciement était sans cause réelle et sérieuse ; qu'au lieu de procéder ainsi, la cour d'appel a examiné les griefs de l'employeur contenus dans la lettre de licenciement du 4 novembre 2014 avant, d'une part, les griefs de l'employeur contenus dans le courriel de la juriste datée du 3 novembre 2014 et présentés dans les conclusions de M. [N] sous l'intitulé « 1. Le courrier du 3 novembre 2014, un licenciement avant la lettre » (p.76 à 78)

et, d'autre part, les faits situés entre le 26 septembre et le 16 octobre 2014 incluant notamment l'appel d'offres BNP Paribas CIB du 26 septembre 2014 et l'entretien Neosesame du 13 octobre 2014 et présentés dans les conclusions de M. [N] sous l'intitulé « 2. La création des deux motifs de la lettre de licenciement » (p.78 à 80) ; qu'en retenant ainsi les griefs de l'employeur pour dire le licenciement du 4 novembre 2014 pourvu d'une cause réelle et sérieuse alors qu'il lui appartenait de rechercher, de manière préalable, si la véritable cause du licenciement n'était pas dans le courriel de la juriste du 3 novembre 2014, la cour d'appel a violé les articles 4 et 5 du code de procédure civile, ensemble l'article 6 § 1 de la convention de sauvegarde des droits de l'homme et des libertés fondamentales.

3°) ALORS QU'est nul comme portant atteinte à une liberté fondamentale le licenciement intervenu en raison d'une action en justice introduite par le salarié ; que, dans ses conclusions d'appel, M. [N] invoquait, au soutien de sa demande de nullité de son licenciement, le contenu du courrier qui lui a été adressé par la société Degetel le 3 novembre 2014, veille de la notification du licenciement, critiquant les actions dont il avait saisi le conseil de prud'hommes en référé et au fond et lui reprochant le caractère très élevé des sommes réclamées à l'appui de sa demande de résiliation judiciaire de son contrat de travail ; qu'il invoquait le lien ressortant de ce courrier entre le licenciement et ces actions en justice, faisant peser sur la société Degetel la charge de la preuve de l'absence d'un tel lien ; qu'en retenant, pour écarter la nullité du licenciement, qu'il n'était pas démontré que le licenciement était une mesure de rétorsion à l'action judiciaire, sans rechercher si le contenu de ce courrier n'établissait pas un tel lien, la cour d'appel a privé sa décision de base légale au regard de l'article L. 1221-1 du code du travail et de l'article 6 § 1 de la convention de sauvegarde des droits de l'homme et des libertés fondamentales ;

4°) ALORS QU'est nul comme portant atteinte à une liberté fondamentale le licenciement intervenu en raison d'une action en justice introduite par le salarié ; que, dans ses conclusions d'appel, M. [N] invoquait, au soutien de la nullité de son licenciement, l'absence de recherche de mission correspondant à ses compétences, entre le début de la période d'intercontrat et la notification du licenciement, le caractère artificiel des deux recherches de missions entreprises les 26 septembre 2014 et 10 octobre 2014, pour lesquelles M. [N] ne disposait pas des compétences nécessaires, et leur lien avec les actions en justice qu'il avait formées, ces deux actions de recherche de mission coïncidant avec l'audience des débats devant la formation de référé du conseil de prud'hommes et le prononcé de l'ordonnance de référé (conclusions p.78 à 80) ; qu'en déboutant M. [N] de sa demande de nullité du licenciement, sans rechercher si les actions de recherche de mission des 26 septembre 2014 et 10 octobre 2014 n'étaient pas fictives et ne constituaient pas une mesure de rétorsion à sa saisine de la juridiction prud'homale et sans vérifier, à cette fin, sa compétence alléguée par la société Degetel pour ces missions, abandonnée à l'appréciation de l'employeur, la cour d'appel a privé sa décision de base légale au regard de l'article L. 1221-1 du code du travail et de l'article 6 § 1 de la convention de sauvegarde des droits de l'homme et des libertés fondamentales ;

5°) ALORS QU'est nul comme portant atteinte à une liberté fondamentale le licenciement intervenu en raison d'une action en justice introduite par le salarié ; que la veille de la notification du licenciement, la juriste de la société Degetel a adressé un courriel (pièce n°28) au salarié qui mentionnait que « si le conseil de prud'hommes statuant en référé n'a pas fait droit à votre demande, il n'en demeure pas moins que l'action au fond sur la même question est en cours aux fins d'obtenir le prononcé de la résiliation judiciaire de votre contrat aux torts de l'employeur assortie de demandes indemnitaires très élevées » ; que pour dire qu'il n'était pas démontré que le licenciement était une mesure de rétorsion à l'action judiciaire, la cour d'appel a reformulé cette mention claire et précise de la pièce n°28 par les termes imprécis suivants, « la juriste a souligné le caractère élevé des différentes réclamations du salarié » ; qu'en statuant ainsi sans rechercher, comme elle y était invitée (conclusions d'appel, p. 77, avant-dernier §), si les véritables griefs du licenciement n'étaient pas les deux actions en justice entreprises par M. [N] mentionnées dans le courriel de la juriste adressé la veille du licenciement, la cour d'appel a privé sa décision de base légale au regard de l'article L. 1221-1 du code du travail et de l'article 6 § 1 de la convention de sauvegarde des droits de l'homme et des libertés fondamentales ;

6°) ALORS QU'est nul comme portant atteinte à une liberté fondamentale le licenciement intervenu en raison d'une action en justice introduite par le salarié ; que les juges doivent rechercher, au-delà des énonciations de la lettre de licenciement, la véritable cause du licenciement ; que dans ses conclusions d'appel (p. 78 § 1 et 2), M. [N] faisait valoir que le courriel de la juriste en date du 3 novembre 2014 s'analysait en une lettre de licenciement et que ses deux actions en justice, dont l'une était une demande de résiliation judiciaire du contrat de travail, critiquées dans ce courriel du 3 novembre 2014, étaient les causes réelles du licenciement évoquées avant la lettre officielle de licenciement du 4

novembre 2014 ; qu'en retenant que « l'interprétation par M. [N] du courriel du 3 novembre 2014 (pièce 28) que lui a adressé la juriste comme constituant un "licenciement avant la lettre", ne reposait sur aucun élément objectif, la lecture de ce courriel démontrant au contraire qu'elle s'est contentée d'expliquer à M. [N] qu'il ne sera pas répondu à ses différentes réclamations dont elle souligne, certes, le caractère élevé, en dehors du cadre judiciaire qu'il a initié », sans rechercher si les critiques formulées par la juriste dans ce courriel sur les actions en justice engagées par M. [N] ne constituaient pas les causes réelles de son licenciement, la cour d'appel a privé sa décision de base légale au regard de l'article L. 1221-1 du code du travail et l'article 6 § 1 de la Convention de sauvegarde des droits de l'homme et des libertés fondamentales ;

7°) ALORS QUE dans ses conclusions d'appel (p. 77), M. [N] faisait valoir que la juriste de la société Degetel ne pouvait qualifier de « très élevé » le montant de l'indemnité réclamée au titre de la résiliation judiciaire du contrat de travail, alors que le montant de cette indemnité (56 694,44 euros) correspondait, à peu de choses près, au minimum légal (56 387 euros) ; qu'il en déduisait qu'« en réalité, Degetel remet en cause le « droit d'agir » en justice sous forme de demande résiliation judiciaire du contrat de travail à ses torts et non l'indemnité au cas où le juge ferait droit à sa demande puisque le juge lui aurait attribué un montant quasi-identique » ; qu'en s'abstenant de répondre à ce moyen, la cour d'appel a violé l'article 455 du code de procédure civile ;

8°) ALORS QU'est nul comme portant atteinte à une liberté fondamentale le licenciement intervenu en raison d'une action en justice introduite par le salarié ; que la cour d'appel a constaté que la lecture du courriel du 3 novembre 2014, adressé la veille de la notification du licenciement, démontrait que la juriste de la société Degetel « s'est contentée d'expliquer à M. [N] qu'il ne sera pas répondu à ses différentes réclamations dont elle souligne certes le caractère élevé, en dehors du cadre judiciaire qu'il a initié », tout en relevant la proximité des dates entre le licenciement et la saisine du conseil de prud'hommes ; qu'en statuant ainsi, sans rechercher si, pris dans leur ensemble, ces différents éléments (à savoir, le fait que la juriste a souligné le caractère élevé des réclamations de M. [N], son refus de répondre à ces réclamations en dehors du cadre judiciaire initié par le salarié et la proximité temporelle entre le licenciement et la saisine du conseil de prud'hommes), n'étaient pas de nature à établir un lien entre le licenciement et l'action engagée par M. [N], la cour d'appel a privé sa décision de base légale au regard de l'article L. 1221-1 du code du travail et de l'article 6 § 1 de la convention de sauvegarde des droits de l'homme et des libertés fondamentales ;

9°) ALORS QUE dans ses conclusions d'appel, M. [N] faisait valoir, au soutien de sa demande de nullité de son licenciement, que les deux actions de recherche de mission concernant les sociétés BNP Paribas CIB et Neosesame, invoquées dans la lettre de licenciement, « n'auraient pas dû avoir lieu puisque M. [N] ne disposait pas des compétences nécessaires », mais que « comme DEGETEL cherchait à obtenir des refus de missions, les compétences de M. [N] n'ont pas été prises en compte » ; que la cour d'appel a retenu d'une part, que l'appréciation des capacités et compétences d'un salarié pour l'exercice d'une mission relevait du pouvoir de direction de l'employeur et, d'autre part, que les deux missions que lui proposait son employeur correspondaient à son domaine de compétence et étaient en adéquation avec son parcours professionnel ; qu'en statuant ainsi, sans rechercher, comme elle y était invitée, si M. [N] disposait des compétences demandées par les sociétés BNP Paribas CIB et Neosesame, la cour d'appel a privé sa décision de base légale au regard de l'article L. 1221-1 du code du travail et de l'article 6 § 1 de la convention de sauvegarde des droits de l'homme et des libertés fondamentales.

DEUXIEME MOYEN DE CASSATION

M. [N] reproche à l'arrêt confirmatif attaqué de l'AVOIR débouté de ses demandes tendant à voir dire son licenciement sans cause réelle et sérieuse et de ses demandes subséquentes ;

1°) ALORS QUE le juge a l'obligation de ne pas dénaturer l'écrit qui lui est soumis ; que la lettre de licenciement ne comporte aucun grief fait à M. [N] d'avoir refusé une mission le 26 septembre 2014 et le 13 octobre 2014 ; qu'en énonçant que la lettre de licenciement s'articule autour des reproches de mauvaise volonté manifestée depuis le mois de mai 2014, de refus de mission les 26 septembre 2014 et 13 octobre 2014 et d'atteinte portée à l'image de la société et en considérant que M. [N] avait refusé successivement deux missions que lui proposait son employeur, pour juger que ce refus constituait une cause réelle et sérieuse de licenciement, la cour d'appel a dénaturé la lettre de licenciement et a violé le principe susvisé ;

2°) ALORS QUE la lettre de licenciement fixe les limites du litige ; qu'en énonçant que la lettre de licenciement s'articule autour des reproches de mauvaise volonté manifestée depuis le mois de mai 2014, de refus de mission les 26 septembre 2014 et 13 octobre 2014 et d'atteinte portée à l'image de la société et en considérant que M. [N] avait refusé successivement deux missions que lui proposait son employeur, pour juger que ce refus constituait une cause réelle et sérieuse de licenciement, la cour d'appel a fondé sa décision sur un refus de missions qui n'était pas invoqué par la lettre de licenciement et a violé l'article L. 1232-6 du code du travail ;

3°) ALORS QUE la lettre de licenciement fixe les limites du litige ; qu'en énonçant que M. [N] s'était montré rien moins que désinvolte quant à la mission BNP Paribas CIB proposée en septembre 2014 pour laquelle il écrit « ce n'est pas mon rôle de dire si je dois être positionné ou pas sur une mission. Je ne peux fournir qu'une opinion dessus » la cour d'appel, à supposer réputés adoptés les motifs du jugement, a fondé sa décision sur un grief de désinvolture que ne comporte pas la lettre de licenciement et a violé l'article L. 1232-6 du code du travail ;

4°) ALORS SUBSIDIAIREMENT QUE les juges ne peuvent méconnaître les termes du litige ; que le salarié a soutenu, concernant la mission du 26 septembre 2014, que c'était le responsable hiérarchique qui avait refusé de répondre à l'appel d'offres alors même qu'il lui avait expressément indiqué qu'il ne voyait pas de raison objective de ne pas y donner suite ; que la cour d'appel, qui a retenu que le salarié ne contestait pas avoir refusé la mission du 26 septembre 2014, a méconnu les termes du litige en violation de l'article 4 du code de procédure civile ;

5°) ALORS SUBSIDIAIREMENT QUE la preuve de la réalité des faits invoqués dans la lettre de licenciement ne peut résulter du seul fait que le salarié n'aurait pas contesté telle ou telle accusation ; qu'en jugeant le contraire, la cour d'appel a violé l'article 1315, devenu 1353, du code civil ;

6°) ALORS SUBSIDIAIREMENT QUE les juges ne peuvent méconnaître les termes du litige ; que le salarié a contesté les propos qui lui ont été imputés ainsi que les reproches sur sa tenue vestimentaire lors de l'entretien avec le président de la société Neosesame ; qu'en retenant que le salarié ne démentait ni les propos ni la tenue négligée lors de l'entretien, la cour d'appel a méconnu les termes du litige en violation de l'article 4 du code de procédure civile ;

7°) ALORS SUBSIDIAIREMENT QU'il appartient au juge d'apprécier le caractère réel et sérieux des motifs énoncés dans la lettre de licenciement ; qu'en se bornant, pour considérer que M. [N] avait refusé la mission BNP Paribas CIB pour laquelle il était compétent, que cette compétence relevait de l'appréciation de l'employeur et que M. [U], responsable business unité et supérieur hiérarchique de M. [N], avait indiqué que celui-ci était le seul salarié disponible disposant de compétences en gestion de projets complexes dans l'environnement finance de marché, sans vérifier cette assertion contestée par M. [N], la cour d'appel a méconnu ses pouvoirs et violé l'article L. 1235-1 du code du travail ;

8°) ALORS SUBSIDIAIREMENT QUE l'employeur doit fonder le licenciement sur des faits précis, objectifs imputables au salarié et matériellement vérifiables ; que la lettre de licenciement reproche au salarié de s'être rendu à l'entretien avec la société Neosesame dans une tenue inappropriée, à savoir en baskets et T-shirts, ce qu'il n'est jamais d'usage de faire ; qu'en retenant que le salarié s'est présenté à l'entretien avec la société Neosesame, dans une tenue négligée sans caractériser l'usage d'entreprise à l'origine du reproche, la cour d'appel a entaché sa décision d'un défaut de base légale au regard des articles L. 1121-1 et L 1235-1 du code du travail ;

9°) ALORS SUBSIDIAIREMENT QUE tout jugement doit être motivé à peine de nullité, et qu'un défaut de réponse à conclusions constitue un défaut de motifs ; que dans ses conclusions d'appel, M. [N] a exposé que sa tenue respectait le règlement intérieur de l'entreprise et que son supérieur hiérarchique ne lui avait fait aucune remarque sur sa tenue ; qu'en retenant, pour dire le licenciement fondé sur une cause réelle et sérieuse, qu'il s'était présenté à l'entretien avec la société Neosesame, dans une tenue négligée, sans répondre à ce chef de ses conclusions d'appel, la cour d'appel a violé l'article 455 du code de procédure civile.

TROISIEME MOYEN DE CASSATION

M. [N] fait grief à l'arrêt attaqué de l'AVOIR débouté de ses demandes de rappels de salaires pour la période de juillet 2011 à février 2015 ;

1°) ALORS QUE le juge a l'obligation de ne pas dénaturer l'écrit qui lui est soumis ; que le procès-verbal du comité d'entreprise du 24 juin 2009 mentionnait uniquement que le nombre de paniers repas payé aux salariés a été lissé sur l'année en tenant compte des congés payés et RTT ; qu'en énonçant que le versement d'indemnités de repas « sur la base d'un forfait mensuel de 18 repas » correspondait à un usage d'entreprise dont il avait été débattu selon procès-verbal du comité d'entreprise unique de l'UES Degetel du 24 juin 2009 que l'employeur avait dénoncé le 30 novembre 2012, dénonciation notifiée à M. [N] le 5 avril 2013, la cour d'appel a dénaturé le procès-verbal du comité d'entreprise du 24 juin 2009, méconnaissant le principe susvisé ;

2°) ALORS QUE constitue un usage une pratique générale, constante et fixe ; que la pratique doit être fixe dans son montant ou dans le mode de calcul de ce montant ; que M. [N] a demandé le paiement des paniers repas de 4,27 euros non perçus de juillet 2011 à février 2013 et dans ses conclusions, il faisait valoir des indemnités journalières de repas d'un montant de 16,26 € versées à travers ses fiches de salaires ; qu'en retenant que les indemnités de repas versées chaque mois par l'employeur sur la base d'un forfait mensuel de 18 repas correspondaient à un usage d'entreprise, la cour d'appel n'a pas caractérisé la fixité de la pratique, ne donnant pas de base légale au principe susvisé.

QUATRIEME MOYEN DE CASSATION

M. [N] fait grief à l'arrêt attaqué de l'AVOIR débouté de sa demande au titre des frais de déplacement ;

ALORS QU'en application de l'article 50 de la convention collective nationale des bureaux d'études techniques, des cabinets d'ingénieurs-conseils et des sociétés de conseils, les déplacements hors du lieu de travail habituel nécessités par le service ne doivent pas être pour le salarié l'occasion d'une charge supplémentaire ou d'une diminution de salaire et que le travail dans les locaux des clients doit être considéré comme des déplacements hors du lieu de travail habituel au sens de la convention ; que pour rejeter la demande, la cour d'appel a retenu que le salarié ne justifiait pas que les missions qu'il a effectuées auprès de clients ont été l'occasion d'une charge supplémentaire ou d'une diminution de salaire et qu'il a exposé des frais dont il n'aurait pas été remboursé ; qu'en statuant de la sorte, quand elle avait constaté que les versements effectués par l'employeur ne correspondaient qu'à la moitié du coût des transports en commun exposés par le salarié, ce dont il résultait qu'il était en droit d'obtenir le remboursement du solde, la cour d'appel a violé l'article 50 de la convention collective nationale des bureaux d'études techniques, des cabinets d'ingénieurs-conseils et des sociétés de conseils.

CINQUIEME MOYEN DE CASSATION

M. [N] fait grief à l'arrêt attaqué de l'AVOIR débouté de ses demandes de remboursement des cotisations de mutuelle prélevées sur ses salaires et de dommages et intérêts pour impôts indûment payés ;

1°) ALORS QUE les garanties d'un contrat d'assurance collectif à adhésion obligatoire ne sont individuellement acquises qu'à compter de l'acceptation par l'assureur de l'adhésion de chaque personne faisant partie du groupe assuré ; qu'ayant constaté, des termes du courriel de la société Vespieren, courtier en assurance par l'intermédiaire duquel la société Degetel a souscrit un contrat d'assurance collectif à adhésion obligatoire, l'absence de formalisation de l'adhésion de M. [N] par un bulletin d'adhésion, la cour d'appel qui a néanmoins jugé que ce dernier était couvert par le contrat d'assurance, a violé l'article L. 141-1 du code des assurances et l'article 1134, devenu 1103, du code civil ;

2°) ALORS, SUBSIDIAIREMENT, QUE l'adhérent à un contrat d'assurance de groupe, même lorsqu'il s'agit d'une assurance dite à adhésion obligatoire, ne peut se prévaloir de la qualité d'assuré que s'il réunit les conditions fixées par ce contrat et si sa demande de garantie est acceptée par l'assureur ; qu'ayant constaté, des termes du courriel de la société Vespieren, courtier en assurance par l'intermédiaire duquel la société Degetel a souscrit des contrats d'assurance de groupe en vue de l'adhésion de ses salariés pour les garanties frais médicaux et prévoyance, une adhésion en l'absence de formalisation d'un bulletin d'adhésion, la cour d'appel qui a néanmoins jugé que ce dernier était couvert par le contrat d'assurance, a violé le principe susvisé et l'article 1134, devenu 1103, du code civil ;

3°) ALORS, SUBSIDIAIREMENT, QU' un contrat d'assurance de groupe est un contrat souscrit par une personne morale ou un chef d'entreprise en vue de l'adhésion d'un ensemble de personnes répondant à des conditions définies au contrat ;

que le souscripteur du contrat est un tiers par rapport au contrat d'assurance liant l'assureur à l'adhérent agréé par ce dernier ; qu'ayant constaté, des termes du courriel de la société Vespieren, courtier en assurance par l'intermédiaire duquel la société Degetel a souscrit des contrats d'assurance de groupe, que les contrats souscrits sont à adhésion obligatoire et que la cotisation à ces contrats, dont le montant apparaît sur la fiche de paie, engendre de facto adhésion du salarié, et ce bien que cette adhésion n'ait pas été formalisée par un bulletin d'adhésion suite à une erreur, la cour d'appel qui a néanmoins jugé que ce dernier était couvert par le contrat d'assurance, a violé l'article L. 141-1 du code des assurances et l'article 1134, devenu 1103, du code civil ;

4°) ALORS SUBSIDIAREMENT QUE le seul précompte des cotisations figurant sur les bulletins de salaire ne fait pas présumer de leur reversement à l'organisme assureur qu'il appartient à l'employeur de démontrer en l'absence de formalisation de l'adhésion du salarié ; qu'en considérant qu'il résultait du mail de la société Vespieren en date du 22 février 2018 que M. [N], acquittant les cotisations comme en justifient ses bulletins de salaire, pouvait se prévaloir des prestations prévues au contrat sur toute la durée de la période considérée et était bien affilié à la mutuelle, sans constater que la société Degetel démontrait le versement des cotisations de la mutuelle aux organismes d'assurances concernés, la cour d'appel a privé sa décision de base légale au regard de l'article L. 141-1 du code des assurances et de l'article 1134, devenu 1103, du code civil ;

5°) ALORS SUBSIDIAREMENT QU'il appartient à l'employeur de prouver qu'il s'est acquitté du versement des cotisations de la mutuelle et de la prévoyance aux organismes d'assurance concernés ; qu'en relevant que « M. [N], acquittant les cotisations comme en justifient ses bulletins de salaire, pouvait se prévaloir des prestations prévues au contrat sur toute la durée de la période considérée et était bien affilié », cependant que le bulletin de paie ne fait pas présumer que l'employeur s'est acquitté du versement des cotisations de la mutuelle aux organismes concernés, la cour d'appel a violé l'article 1353 du code civil.

SIXIEME MOYEN DE CASSATION

M. [N] fait grief à l'arrêt attaqué de l'AVOIR débouté de ses demandes au titre des heures supplémentaires, des congés payés afférents, de la contrepartie obligatoire en repos et de l'indemnité pour travail dissimulé ;

1°) ALORS QUE la charge de la preuve des heures de travail accomplies n'incombe pas exclusivement au salarié ; qu'en l'espèce la cour a constaté que le salarié a produit des tableaux précis, tandis que l'employeur, qui se prévalait d'un forfait en jours, n'a produit aucun justificatif des heures réellement accomplies par le salarié ; qu'en rejetant la demande aux motifs que les documents produits n'étaient pas crédibles, la cour d'appel, qui a fait peser la charge de la preuve sur le salarié, a violé l'article L. 3171-4 du code du travail ;

2°) ALORS QU'en déboutant le salarié aux motifs que les tableaux qu'il produisait avaient été dressés pour les besoins de la cause, que sa demande avait évolué, qu'il n'en avait pas fait mention dans la requête initiale et qu'il était parfaitement autonome dans l'organisation de son temps de travail, la cour d'appel, qui s'est déterminée par des motifs inopérants, a violé l'article L. 3171-4 du code du travail ;

3°) ALORS QU'au soutien de sa demande, l'exposant a soutenu que les comptes-rendus d'activité ne faisaient apparaître que les jours travaillés, tandis qu'il justifiait de la réalité de ses activités en produisant d'autres documents ; qu'en déboutant le salarié aux motifs que les tableaux n'étaient pas corroborés par les comptes-rendus d'activité sans tenir compte de ce que les comptes-rendus d'activité ne faisaient apparaître que les jours travaillés, et sans examiner l'intégralité des documents versés au débat par l'exposant pour justifier de ses activités et qui précisaient les jours et les heures de celles-ci, la cour d'appel a entaché sa décision d'un défaut de base légale au regard de l'article L. 3171-4 du code du travail.

SEPTIEME MOYEN DE CASSATION

M. [N] fait grief à l'arrêt attaqué d'AVOIR débouté le salarié de sa demande au titre du non-respect des temps de repos quotidien et hebdomadaires

1°) ALORS QUE la cassation à intervenir sur le sixième moyen de cassation relatif aux heures supplémentaires emportera la censure par voie de conséquence de l'arrêt en ses dispositions relatives au non-respect des temps de repos quotidien et hebdomadaires et ce, en application de l'article 624 du code de procédure civile ;

2°) ALORS QUE la preuve du respect des seuils et plafonds prévus par le droit de l'Union européenne et des durées maximales de travail fixées par le droit interne incombe à l'employeur ; qu'en rejetant la demande du salarié sans qu'il résulte de ses constatations que l'employeur justifiait avoir respecté les durées maximales de travail et les repos, la cour d'appel a violé l'article 1315, devenu l'article 1353 du code civil

HUITIEME MOYEN DE CASSATION

M. [N] fait grief à l'arrêt attaqué de l'AVOIR débouté de sa demande de dommages et intérêts du fait de l'absence de respect des obligations légales concernant la fixation du congé de 2014 ;

1°) ALORS QUE les juges ne peuvent rejeter une demande sans examiner l'intégralité des éléments produits au débat ; qu'en déboutant le salarié aux motifs que le tableau récapitulatif établi par lui ne suffisait pas à établir l'usage dont il se prévalait, quand celui-ci se prévalait également de courriels en date des 24 octobre 2011, 24 novembre 2011 et 5 avril 2013 (communiqués sous les n°50, 51 et 52) qu'elle n'a pas examinés, la cour d'appel a violé l'article 455 du code de procédure civile ;

2°) ALORS QUE le juge est tenu de répondre aux conclusions des parties ; qu'en déboutant le salarié, sans répondre aux conclusions qui soutenaient, d'une part, que la décision de l'employeur était contraire aux stipulations du contrat de travail et, d'autre part, que l'employeur ne justifiait pas avoir respecté les dispositions légales concernant notamment la consultation des délégués du personnel et du comité d'entreprise pour fixer l'ordre des départs, la cour d'appel a violé l'article 455 du code de procédure civile ;

3°) ALORS QUE l'article 8 du contrat de travail stipule que les dates des congés payés seront choisies par le salarié à sa convenance, sous réserve au préalable de l'accord de la direction du groupe Degetel et après prise en compte des nécessités de service (notamment les impératifs de présence liés à sa mission) ; qu'en déboutant le salarié motif pris qu'il ne rapportait pas la preuve de l'usage dont il se prévalait sans rechercher si l'article 8 du contrat de travail ne faisait pas obstacle à ce que l'employeur impose au salarié ses dates de congés, la cour d'appel a entaché sa décision d'un défaut de base légale au regard de l'article 1134 devenu 1103 du code civil.

NEUVIEME MOYEN DE CASSATION

M. [N] fait grief à l'arrêt attaqué de l'AVOIR débouté le salarié de sa demande au titre des congés supplémentaires pour fractionnement ;

1°) ALORS QUE les dispositions de l'article 23 de la convention collective des bureaux d'études techniques, cabinets d'ingénieurs-conseils, et sociétés de conseils, ne dérogent pas à l'article L. 3141-19 du code du travail en ce qui concerne les droits des salariés à des jours de congés supplémentaires en cas de fractionnement et, en l'absence de dérogation conventionnelle, le droit à des jours de congés supplémentaires naît du seul fait du fractionnement, que ce soit l'employeur ou le salarié qui en a pris l'initiative ; qu'en déboutant le salarié aux motifs que l'article 23 de la convention collective ne prévoit le droit à congé de fractionnement que lorsque l'employeur exige qu'une partie des congés, à l'exclusion de la cinquième semaine, soit prise en dehors de la période de mai à octobre ce qui n'est pas le cas en l'espèce, la cour d'appel a violé l'article L. 3141-19 du code du travail dans sa rédaction antérieure à la loi n° 2016-1088 du 8 août 2016, ensemble l'article 23 de la convention collective des bureaux d'études techniques, cabinets d'ingénieurs-conseils, et sociétés de conseils ;

2°) ALORS QU'en retenant que la demande est présentée sur le fondement de l'article 23 de la convention collective quand le salarié s'est également prévalu des dispositions légales résultant de l'article L3141-19 du code du travail, la cour d'appel a méconnu les termes du litige, en violation de l'article 4 du code de procédure civile ;

3°) ALORS subsidiairement QUE la cour d'appel a d'une part retenu que le salarié ne rapportait pas la preuve de l'usage lui permettant d'organiser ses congés comme bon lui semblait ; que d'autre part, elle a rejeté la demande du salarié au titre des congés supplémentaires en retenant que ces congés n'étaient dus que lorsque l'employeur exigeait qu'une partie des congés soit prise en dehors de la période de mai à octobre, ce qui n'est pas le cas en l'espèce puisque le salarié soutient lui-même qu'il organisait ses congés comme bon lui semblait ; qu'en statuant comme elle l'a fait, quand la cour d'appel avait constaté que le salarié ne prouvait pas qu'il pouvait organiser ses congés comme bon lui semblait, la cour d'appel, qui n'a pas tiré les conséquences de ses constatations, a entaché sa décision d'un défaut de base légale au regard de l'article 23 de la convention collective nationale des bureaux d'études techniques, des cabinets d'ingénieurs-conseils et des sociétés de conseils.

DIXIEME MOYEN DE CASSATION

M. [N] fait grief à l'arrêt attaqué de l'AVOIR débouté de ses demandes au titre de l'inégalité de traitement et de la discrimination salariale ;

1°) ALORS QUE dans ses conclusions d'appel (pp. 48 et 49), M. [N] invoquait un traitement inégalitaire sur la « fixation » des 38 jours de congés imposés, en faisant valoir que la pièce adverse n° 34 démontrait qu'il était le seul à qui on a imposé « les dates » du congé principal ; qu'en retenant que M. [N] soutient qu'il a fait l'objet d'un traitement inégalitaire sur « l'affectation » des 38 jours de congés imposés et qu'il ne peut valablement prétendre qu'il est le seul salarié en mission auprès de la Société générale à s'être vu imposer « la prise » de ses congés payés, la cour d'appel a dénaturé les conclusions d'appel de M. [N], en violation de l'obligation faite au juge de ne pas dénaturer l'écrit qui lui est soumis ;

2°) ALORS QU'en rejetant les demandes du salarié aux motifs inopérants qu'il ne peut valablement prétendre qu'il est le seul en mission auprès de la Société Générale CIB à s'être vu imposer la prise de ses congés payés puisque sa mission avait cessé le 30 juin 2014 et qu'il n'était donc plus en mission auprès de ce client lors de la prise de ses congés, quand l'employeur avait imposé à celui-ci les dates de ses congés par courrier du 3 juin 2014 alors qu'il était encore en mission auprès de la Société Générale CIB, la cour d'appel a violé le principe d'égalité de traitement.

ONZIEME MOYEN DE CASSATION

M. [N] fait grief à l'arrêt attaqué de l'AVOIR débouté de sa demande de dommages et intérêts pour sanction disciplinaire déguisée.

ALORS QUE le salarié a soutenu que la décision de l'employeur relative aux dates de ses congés caractérisait une sanction disciplinaire déguisée dès lors qu'elle avait été prise de façon précipitée le 3 juin 2014, c'est à dire le jour même où il avait indiqué qu'il refusait la proposition d'indemnité dans le cadre de la rupture conventionnelle envisagée ; que la cour d'appel a rejeté la demande en retenant que l'employeur n'était pas demandeur à une séparation amiable et qu'il n'était pas établi que le fait que les discussions n'ont finalement pas abouti a donné matière à sanction ; qu'en statuant de la sorte, sans rechercher si la décision précipitée de l'employeur d'imposer au salarié des congés le jour même où il avait refusé la proposition d'indemnité dans le cadre de la rupture conventionnelle envisagée ne caractérisait pas une sanction disciplinaire déguisée, la cour d'appel a entaché sa décision d'un défaut de base légale au regard des articles L1331-1, L1331-2, L1332-1, L1332-2 du code du travail.

DOUZIEME MOYEN DE CASSATION

M. [N] fait grief à l'arrêt attaqué de l'AVOIR débouté de sa demande de dommages et intérêts au titre de l'exécution déloyale du contrat de travail ;

1°) ALORS QUE le contrat de travail doit être exécuté de bonne foi ; qu'en rejetant la demande du salarié, sans rechercher si la décision précipitée de l'employeur de lui imposer la date de ses congés le jour même où il avait refusé la proposition d'indemnité dans le cadre de la rupture conventionnelle envisagée ne caractérisait pas une exécution déloyale du contrat de travail, la cour d'appel a entaché sa décision d'un défaut de base légale au regard de l'article L1222-1 du code du travail ;

2°) ALORS QUE le juge a l'obligation de ne pas dénaturer l'écrit qui lui est soumis ; que dans ses conclusions d'appel (pp. 52 et s.), M. [N] reprochait à son employeur une exécution déloyale du contrat de travail, en faisant valoir que M. [U] n'avait effectué aucune « recherche de mission » dans le champ de ses compétences ; qu'en relevant que M. [N] invoquerait une « absence de mission », la cour d'appel a dénaturé ses conclusions d'appel, en violation de du principe susvisé ;

3°) ALORS QU'en rejetant la demande sans examiner l'intégralité des griefs du salarié qui reprochait à l'employeur, au soutien de son grief d'absence de recherche de mission, de n'avoir pas dirigé le bilan de fin de mission du 16 juillet 2014, de n'avoir pas réalisé un entretien de recherche de mission en juillet 2014 en violation des articles 5.4 et 5.5 de la charte d'intercontrat, de n'avoir eu aucun contact avec lui entre le 8 juillet 2014 et 1er août 2014 en violation de l'article de la 5.6 de le charte d'intercontrat, d'avoir décidé seul des actions de recherche de mission alors que l'article 5.5 de la charte d'intercontrat prévoyait que le type de missions ciblées devait être défini en collaboration avec le salarié, de n'avoir envoyé qu'un seul appel d'offres en finance, d'avoir changé de secteur d'activité sans le prévenir alors que l'un des objectifs du bilan annuel est d'échanger sur le sujet et de n'avoir pas communiqué le besoin précis, de n'avoir pas préparé l'entretien, et de n'avoir pas assisté à l'entretien en dépit des obligations stipulées dans la charte d'intercontrat, la cour d'appel a entaché sa décision d'un défaut de base légale au regard de l'article L1222-1 du code du travail.

TREIZIEME MOYEN DE CASSATION

M. [N] reproche a l'arrêt attaqué de l'AVOIR débouté de demande de dommages et intérêts au titre du harcèlement moral ;

1°) ALORS QUE la cassation à intervenir sur le quatrième et/ou cinquième et/ou huitième moyen et/ou neuvième moyen concernant le remboursement des frais exposés, les congés et les prélèvements indus de cotisations à la mutuelle emportera la censure de l'arrêt en ses dispositions relatives au harcèlement et ce, en application de l'article 624 du code de procedure civile ;

2°) ALORS QUE lorsque le salarié établit des faits qui permettent de présumer l'existence d'un harcèlement, il incombe a la partie défenderesse 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 ; que la cour d'appel a retenu que la non prise en compte de la prime conventionnelle de vacances, le retard dans l'organisation des visites médicales, le prélèvement des cotisations de prévoyance alors qu'il n'avait pas adhéré, le fait que la juriste de l'entreprise et la chargée des ressources humaines étaient informées de la situation de l'exposant, pris dans leur ensemble, laissent supposer des agissements répétés de harcèlement moral ; qu'elle a jugé que l'employeur établissait que sa décision est justifié aux motifs qu'il est normal que la juriste de l'entreprise soit informée de la situation d'un salarié qui sollicitait une rupture conventionnelle et que la chargée des ressources humaines le soit également alors que le salarié avait adresse plusieurs courriers pour présenter différentes revendications salariales, le retard dans l'organisation des visites médicales n'a entraîné aucun préjudice pour le salarié, lequel a toujours été déclaré apte à exercer ses fonctions, et le prélèvement des cotisations est le résultat d'une erreur et n'a entraîné aucun préjudice pour le salarié qui en contrepartie a été couvert au titre de la prévoyance comme le reconnaît l'organisme de prévoyance lui-même ; qu'ainsi, le non versement de la prime conventionnelle de vacances ne peut pas a lui seul caractériser des agissements répétés de harcèlement moral ; qu'en statuant de la sorte, quand l'absence de préjudice subi par le salarié concernant les visites médicales et le prélevement de cotisations ne caractérisaient pas l'existence d'éléments objectifs étrangers à tout harcèlement, la cour d'appel, qui a statué par des motifs impropres a caractériser des éléments objectifs étrangers a tout harcèlement, a entaché sa décision d'un défaut de base légale au regard des articles L1152-1 et L1154-1 du code du travail ;

3°) ALORS QUE lorsque le salarié établit des faits qui permettent de présumer l'existence d'un harcèlement, il incombe a la partie défenderesse 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 ; que la cour d'appel, après avoir jugé que le non versement de la prime conventionnelle de vacances et d'autres faits permettaient de présumer l'existence d'un harcèlement, a retenu que les autres faits étaient justifiés par des éléments étrangers au harcèlement, puis a rejeté la demande aux motifs que le non versement de la prime conventionnelle de vacances ne pouvait pas à lui seul caractériser des agissements répétés de harcèlement moral ; qu'en statuant de la sorte, quand elle avait retenu que plusieurs faits

permettaient de presumer l'existence d'un harcèlement, tandis qu'elle n'a pas constaté que le non versement de la prime conventionnelle de vacances était justifié par des éléments objectifs étrangers à tout harcèlement, ce dont elle aurait dû déduire que le harcèlement était caractérisé, la cour d'appel a violé les articles L1152-1 et L1154-1 du code du travail ;

4°) ALORS SUBSIDIAIREMENT QUE pour se prononcer sur l'existence d'un harcèlement moral, il appartient au juge d'examiner l'ensemble des éléments invoqués par le salarié, en prenant en compte les documents médicaux éventuellement produits, et d'apprécier si les faits matériellement établis, pris dans leur ensemble, permettent de presumer l'existence d'un harcèlement moral ; que dans l'affirmative, il revient au juge d'apprécier si l'employeur prouve que les agissements invoqués ne sont pas constitutifs d'un tel harcèlement et que ses décisions sont justifiées par des éléments objectifs étrangers à tout harcèlement ; qu'en disant non établi le caractère injustifié des reproches adressés à M. [N] par un mail du 7 mai 2014 sans rechercher, ainsi que celui-ci le faisait valoir, si la matérialité de ce grief ne résultait pas du fait que son employeur lui reprochait la perte d'un créneau (slot) de mission après avoir validé la fin de sa mission, la cour d'appel a privé sa décision de base légale au regard des articles L. 1152-1 et L. 1154-1 du code du travail ;

5°) ALORS SUBSIDIAIREMENT QUE pour se prononcer sur l'existence d'un harcèlement moral, il appartient au juge d'examiner l'ensemble des éléments invoqués par le salarié, en prenant en compte les documents médicaux éventuellement produits, et d'apprécier si les faits matériellement établis, pris dans leur ensemble, permettent de presumer l'existence d'un harcèlement moral ; que dans l'affirmative, il revient au juge d'apprécier si l'employeur prouve que les agissements invoqués ne sont pas constitutifs d'un tel harcèlement et que ses décisions sont justifiées par des éléments objectifs étrangers à tout harcèlement ; qu'en énonçant, pour dire le détournement du bilan annuel non établi, que M. [N] ne justifiait pas que le bilan annuel de performances avait été détourné de ses objectifs par le seul fait que l'appréciation portée par le nouveau manager était moins bonne que les appréciations précédentes, sans rechercher si ce détournement ne ressortait pas des pièces n°81 et 88 qu'il avait produites aux débats au soutien de ses écritures, dont il résultait le détournement allégué des objectifs du bilan, son comportement n'ayant pas été évalué par rapport au travail chez le client mais par rapport au responsable et ses demandes en terme d'évolution de carrière n'ayant pas été prises en compte, contrairement aux directives de la société Degetel sur l'évolution de carrière, ainsi qu'il l'avait fait valoir, la cour d'appel a privé sa décision de base légale au regard des articles L. 1152-1 et L. 1154-1 du code du travail ;

6°) ALORS SUBSIDIAIREMENT QUE pour se prononcer sur l'existence d'un harcèlement moral, il appartient au juge d'examiner l'ensemble des éléments invoqués par le salarié, en prenant en compte les documents médicaux éventuellement produits, et d'apprécier si les faits matériellement établis, pris dans leur ensemble, permettent de presumer l'existence d'un harcèlement moral ; que dans l'affirmative, il revient au juge d'apprécier si l'employeur prouve que les agissements invoqués ne sont pas constitutifs d'un tel harcèlement et que ses décisions sont justifiées par des éléments objectifs étrangers à tout harcèlement ; qu'en énonçant, pour dire non établis les faits de dégradation des conditions de travail invoqués par M. [N], que celui-ci ne pouvait prétendre que son employeur ne lui fournissait pas de travail et lui reprocher le caractère hâtif des actions de recherche menées, sans rechercher s'il ne démontrait pas, par les pièces versées aux débats, avoir été relégué aux dernières actions de la semaine de son responsable et ne pas être une priorité alors même qu'il était sans mission et répondait promptement aux demandes de son responsable en respectant la charte d'intercontrat, ainsi qu'il le soutenait, la cour d'appel a privé sa décision de base légale au regard des articles L. 1152-1 et L. 1154-1 du code du travail ;

7°) ALORS SUBSIDIAIREMENT QUE pour se prononcer sur l'existence d'un harcèlement moral, il appartient au juge d'examiner l'ensemble des éléments invoqués par le salarié, en prenant en compte les documents médicaux éventuellement produits, et d'apprécier si les faits matériellement établis, pris dans leur ensemble, permettent de presumer l'existence d'un harcèlement moral ; que dans l'affirmative, il revient au juge d'apprécier si l'employeur prouve que les agissements invoqués ne sont pas constitutifs d'un tel harcèlement et que ses décisions sont justifiées par des éléments objectifs étrangers à tout harcèlement ; qu'en énonçant, pour dire non établi le fait que l'exposant n'était pas compétent pour les missions correspondant à l'appel d'offre de BNP Paribas CIB et à la demande de la société Neosesame, que cela ne ressortait pas des échanges de mails, sans rechercher, ainsi qu'elle y était invitée, s'il ne résultait pas du curriculum vitae de M. [N] qu'il n'avait ni expérience dans le secteur d'activité de la conformité ni dans le secteur d'activité de l'internet des objets, la cour d'appel a privé sa décision de base légale au regard des articles L. 1152-1 et L. 1154-1 du code du travail ;

8°) ALORS SUBSIDIAIREMENT QUE pour se prononcer sur l'existence d'un harcèlement moral, il appartient au juge d'examiner l'ensemble des éléments invoqués par le salarié, en prenant en compte les documents médicaux éventuellement produits, et d'apprécier si les faits matériellement établis, pris dans leur ensemble, permettent de présumer l'existence d'un harcèlement moral ; que dans l'affirmative, il revient au juge d'apprécier si l'employeur prouve que les agissements invoqués ne sont pas constitutifs d'un tel harcèlement et que ses décisions sont justifiées par des éléments objectifs étrangers à tout harcèlement ; qu'en énonçant, pour dire non établi le fait que l'exposant n'était pas compétent pour les missions correspondant à l'appel d'offres de BNP Paribas CIB et à la demande de la société Neosesame, qu'il relevait du pouvoir de direction de l'employeur d'apprécier les capacités et compétences d'un salarié pour l'exercice d'une mission, la cour d'appel qui a méconnu son office, a violé les articles L. 1152-1 et L. 1154-1 du code du travail ;

9°) ALORS SUBSIDIAIREMENT QUE dans ses conclusions d'appel, M. [N] avait fait valoir que le 16 juillet 2014, il avait été reçu en entretien de bilan de mission, non par son commercial, M. [U], mais par la chargée des ressources humaines laquelle avait insisté, au cours de cet entretien, pour que soit discuté, en lieu et place de la recherche de mission, l'état d'esprit de M. [N] quant à la tentative de rupture conventionnelle échouée et le litige prud'homal ; qu'ayant retenu, au nombre des faits matériellement établis permettant de présumer l'existence d'un harcèlement, le suivi juridique de son dossier par la juriste et la chargée des ressources humaines cinq mois avant son licenciement, la cour d'appel qui, pour écarter ce grief, a énoncé qu'il était parfaitement normal que la juriste d'entreprise et la chargée des ressources humaines soient informées de la situation d'un salarié ayant demandé une rupture conventionnelle et présenté des revendications salariales, sans répondre à ce moyen des conclusions d'appel, a violé l'article 455 du code de procédure civile.

Moyen additionnel produit le 20 août 2021 à 13h06 par la SCP Thomas-Raquin, Le Guerier, Bouniol-Brochier, avocat aux Conseils, pour M. [N] à l'appui du pourvoi n° A 21-20.577

M. [N] fait grief à l'arrêt attaqué d'AVOIR infirmé le jugement « en ce qu'il a statué sur la demande de nullité de la convention de forfait jours », d'avoir prononcé la nullité de la convention de forfait jours appliquée à M. [N] et de l'avoir, en conséquence, débouté du surplus de ses demandes.

1°) ALORS QUE l'objet du litige est déterminé par les prétentions respectives des parties et que les demandes de « constater » et « dire et juger » dans le dispositif des conclusions ne constituent pas des prétentions ; que dans le corps de ses conclusions devant le Conseil de prud'hommes repris à l'identique dans ses conclusions d'appel, la société Degetel a demandé au Conseil (à la Cour) de constater que le forfait jours prévu par l'accord d'entreprise ARTT est parfaitement valable et par conséquent, de déclarer irrecevable M. [N] à solliciter des heures supplémentaires en raison du décompte de son temps de travail en forfait annuel de jours travaillés ; que le jugement a retenu que « Monsieur [N] ne peut arguer que le forfait jours appliqué dans l'entreprise pour un cadre de Niveau 2 ne pouvait lui être appliqué » ; que dans le dispositif de ses conclusions d'appel, M. [N] a demandé d'« infirmer le jugement du Conseil de prud'hommes de Boulogne-Billancourt et juger que le forfait en jours appliqué par la SA Degetel est nul » ; qu'en statuant sur la nullité d'une convention de forfaits jours appliquée à M. [G] [N], et en infirmant le jugement qui aurait statué sur cette demande de nullité de la convention de forfaits jours, la cour d'appel a violé les articles 4 et 5 du code de procédure civile ;

2°) ALORS QUE l'objet du litige est déterminé par les prétentions respectives des parties et que le juge lié par les conclusions des parties doit se prononcer seulement sur ce qui est demandé ; que dans le dispositif de ses conclusions d'appel, M. [N] a demandé d'« infirmer le jugement du Conseil de prud'hommes de Boulogne-Billancourt et juger que le forfait en jours appliqué par la SA Degetel est nul » ; que la conclusion d'une convention individuelle de forfait requiert l'accord du salarié et la convention est établie par écrit conformément à l'article L3121-40 du code du travail ; que la cour d'appel a constaté que la seule mention dans le contrat de travail, relative à l'accord ARTT signé chez DEGETEL le 31/01/02, est insuffisante pour constituer la convention de forfait qui doit nécessairement être écrite entre l'employeur et le salarié ; qu'en prononçant la nullité d'une convention de forfaits jours appliquée à [G] [N], la cour d'appel, qui a statué sur une prétention inexistante demandant la nullité d'une convention inexistante de forfait jours, a violé les articles 4 et 5 du code de procédure civile et n'a pas tiré les conséquences légales de ces propres constatations violant ainsi l'article L3121-40 du code du travail.

Moyens produits le 2 décembre 2021 par la SCP Thomas-Raquin, Le Guerier, Bouniol-Brochier, avocat aux Conseils, pour M. [N] à l'appui du pourvoi n° A 21-20.577

QUATORZIEME MOYEN DE CASSATION

M. [N] fait grief à l'arrêt attaqué, de l'AVOIR débouté de sa demande à voir fixer la moyenne de sa rémunération mensuelle brute à la somme de 5 605,20 euros (12 derniers mois), et de sa demande conséquente de paiement de 242,97 euros au titre de complément pour l'indemnité conventionnelle de licenciement ;

1°) ALORS QUE l'objet du litige est déterminé par les prétentions respectives des parties ; qu'en retenant dans l'exposé des faits que dans le dernier état de la relation contractuelle, M. [N] percevait une rémunération mensuelle brute de 5 000 € conduisant, selon lui, à une moyenne mensuelle brute de 5 605,20 euros calculée sur les douze derniers mois, quand il résulte des notes d'audience du greffier, que M. [N] soutenait une rémunération moyenne mensuelle de 5 605,20 € brut et que la société Degetel soutenait une rémunération moyenne mensuelle de 5 416,66 € brut, la cour d'appel, qui a méconnu les termes du litige, a violé l'article 4 du code de procédure civile ;

2°) ALORS QUE le juge a l'obligation de ne pas dénaturer l'écrit qui lui est soumis ; que les douze bulletins de paie précédant le licenciement indiquent chacun un salaire mensuel de 5 000 € brut et les bulletins de paie de décembre 2013 et de juin 2014 font état chacun d'une prime de 2 500 € brut (pièce n°4) ; que la cour d'appel a retenu que dans le dernier état de la relation contractuelle, M. [N] percevait une rémunération mensuelle brute de 5 000 € conduisant, selon lui, à une moyenne mensuelle brute de 5 605,20 euros calculée sur les douze derniers mois ; qu'en statuant ainsi, quand les bulletins de paie de décembre 2013 (p.30), de juin et décembre 2014 (p.36 et p.42) indiquent chacun que le salarié a perçu une rémunération mensuelle brute de 7 500 €, la cour d'appel, qui a en dénaturé les termes clairs et précis, a violé le principe susvisé ;

3°) ALORS QUE l'objet du litige est déterminé par les prétentions respectives des parties et le juge est tenu d'examiner les demandes dans l'ordre fixé par les parties ; que les conclusions de M. [N] exposent, qu'en premier lieu, la « Prétention n° 2 : Le salaire mensuel est de 5 000 € brut pour la période de juillet 2011 à juin 2013 [] » (p.18), qu'en deuxième lieu, la « Prétention n° 3 : Le salaire mensuel est de 5 174,03 € brut pour la période de juillet 2013 à février 2015 » (p.20), qu'en troisième lieu, la « Prétention n° 4 : Rappel de salaires pour la période de mars 2013 à février 2015 pour une prise en compte du complément de salaire « déguisé » et des congés payés y afférents » (p. 21), qu'en quatrième lieu, la « Prétention n°5 : La moyenne de sa rémunération mensuelle brute est fixée à 5 605,20 € et le paiement d'un complément pour l'indemnité conventionnelle de licenciement. et qu'en dernier qu'« Un salaire brut mensuel de 5 174,03 € sur 13 mois correspondant à une rémunération annuelle de 67 262,44 € brut. Cette rémunération ramenée à 12 mois équivaut à une moyenne mensuelle brut de 5 605,20 € brut » (p. 21) ; que la Cour d'appel a retenu que dans le dernier état de la relation contractuelle, M. [N] percevait une rémunération mensuelle brute de 5 000 € conduisant, selon lui, à une moyenne mensuelle brute de 5 605,20 euros calculée sur les douze derniers mois (arrêt p.2 § 1) ; qu'en statuant ainsi quand dans ses conclusions, M. [N] a demandé, tout d'abord, que son salaire brut d'embauche soit fixé à 5 000 € (Prétention n°2) puis que son dernier salaire brut soit fixé à 5 174,03 € (Prétention n°3) conduisant, selon son calcul sur les douze derniers mois avec prise en compte d'un 13ème mois, à une moyenne mensuelle brute de 5 605,20 euros (Prétention n°5), la cour d'appel, qui a examiné la demande sous la rubrique intitulé prétention numéro 5 avant les demandes présentées sous les rubriques intitulées prétentions numéros 1, 2, 3 et 4 (arrêt p.4 et 5), a méconnu les termes du litige, en violation de l'article 4 du code de procédure civile ;

4°) ALORS QUE les conclusions de M. [N] exposent la « Prétention n°5 : La moyenne de sa rémunération mensuelle brute est fixée à 5 605,20 € et le paiement d'un complément pour l'indemnité conventionnelle de licenciement » (p. 21) ; que l'arrêt, en page 2 § dernier, indique qu'aux termes de ses conclusions déposées et soutenues oralement à l'audience du 28 mars 2018, M. [N] prie la cour de « fixer la moyenne de sa rémunération mensuelle brute à la somme de 5 605,20 euros (12 derniers mois), en conséquence, condamner la société Degetel à payer 242,97 euros net de CSG et RDS au titre de complément pour l'indemnité conventionnelle de licenciement » ; que l'arrêt, en page 13 sur 14 § « Sur les autres demandes », indique que les sommes allouées par la cour ne sont pas de nature à remettre en cause le calcul de l'indemnité de licenciement qui a été versée au salarié de sorte que sa demande de paiement d'un solde, présentée pour la première fois en cause d'appel, sera rejetée (prétention n° 5) ; qu'en se déterminant par ce motif inopérant, quand la demande de paiement d'un solde de l'indemnité de licenciement est la conséquence de la demande à voir fixer la moyenne de la rémunération mensuelle brute à la somme de 5 euros calculée sur les 12 derniers mois précédant le licenciement (article R1234-4 du code du travail), la cour d'appel a violé l'article 455 du code de procédure civile.

QUINZIEME MOYEN DE CASSATION

M. [N] fait grief à l'arrêt attaqué de l'AVOIR débouté de sa demande à voir fixer le salaire brut mensuel à 5 000 euros pour la période de juillet 2011 à juin 2013, le salaire brut mensuel à 5 174,03 euros pour la période de juillet 2013 à février 2015 et à voir, en conséquence, condamner la société Degetel à lui payer les sommes de 583,73 euros net au titre de l'indemnité de congés payés complémentaires pour la période de juillet 2011 à juillet 2013, et de 4368,01 euros brut au titre des rappels de salaires pour la période de juillet 2013 à février 2015 et 436,80 euros brut au titre des congés payés y afférents, de fixer la moyenne de la rémunération mensuelle brute à la somme de 5 605,20 euros et condamner la société Degetel à lui payer 242,97 euros net à titre de complément pour l'indemnité conventionnelle de licenciement ;

ALORS QUE les juges ne peuvent méconnaître les termes du litige ; que la cour d'appel a relevé, tout d'abord, qu'« aux termes de ses conclusions déposées et soutenues oralement à l'audience du 28 mars 2018 [], M. [N] prie la cour de [] fixer le salaire brut mensuel à 5 000 euros pour la période de juillet 2011 à juin 2013 ; que la cour d'appel a retenu ensuite qu'à l'appui de sa demande de condamner la société Degetel à lui payer certaines sommes, M. [N] soutient que les indemnités de repas allouées par la société Degetel correspondaient à des salaires fictifs et sollicite en conséquence la fixation de ses salaires aux sommes, de 5 000 euros pour la période de juillet 2011 à juin 2013 et de 5 174,03 euros pour la période de juillet 2013 à février 2015, correspondant aux réclamations qu'il avait présentées à l'employeur et que celui-ci n'avait pas satisfaites, reprochant, en outre, à ce dernier, une modification unilatérale de son contrat de travail ; que la cour d'appel retenant enfin que contrairement à ce que soutient le salarié, les indemnités de repas versées chaque mois par l'employeur sur la base d'un forfait mensuel de 18 repas ne correspondaient pas à une rémunération déguisée [] dès lors, la modification unilatérale du contrat de travail que dénonce le salarié n'est pas établie de sorte qu'il sera débouté de l'ensemble des demandes de condamnation qu'il présente au titre des rappels de salaire ; qu'en statuant ainsi, quand dans ses conclusions, M. [N] a soutenu que les fiches de paie d'août 2011 à février 2013 démontrent qu'il percevait un complément de salaire « déguisé » de 292,68 € par mois, intitulé « Indemnité de repas catégorie A » (page 19), qu'en conséquence, il demande que son salaire brut mensuel soit fixé à 5 000 € pour la période allant de juillet 2011 à juin 2013, qu'au total, il a perçu un complément de salaire « déguisé » de 5 837,34 € net (359 x 16,26 €) et comme le complément de salaire « déguisé » n'inclut aucune indemnité de congés payés, il demande le paiement de 583,73 € net au titre de l'indemnité de congés payés complémentaire (page 20), la cour d'appel, qui a retenu des salaires fictifs (faux) en lieu et place d'un complément de salaire « déguisé » (vrai) et une dénonciation de modification unilatérale du contrat de travail, a méconnu les termes du litige en violation de l'article 4 du code de procédure civile.

SEIZIEME MOYEN DE CASSATION

M. [N] fait grief à l'arrêt attaqué de l'AVOIR débouté de l'ensemble des demandes de condamnation qu'il présente au titre, de l'indemnité de congé complémentaire à la période de juillet 2011 à juin 2013, de rappels de salaires pour la période de mars 2013 à février 2015 et des congés payés y afférents ;

1°) ALORS QUE le juge a l'obligation de ne pas dénaturer l'écrit qui lui est soumis ; que l'ordre du jour du procès-verbal du comité d'entreprise du 24 juin 2009 (Pièce adverse n°45) indique qu'a été débattu en outre notamment le « calcul des indemnités repas lors des congés ancienneté » ; que pour rejeter les demandes de condamnation présentées au titre des rappels de salaire, la cour d'appel retient que contrairement à ce que soutient le salarié, les indemnités de repas versées chaque mois par l'employeur sur la base d'un forfait mensuel de 18 repas ne correspondaient pas à une rémunération déguisée mais seulement à un usage d'entreprise dont il avait été débattu selon procès-verbal de réunion du comité d'entreprise unique de l'UES Degetel en date du 24 juin 2009 ; qu'en statuant ainsi quand le procès-verbal indique que l'UES Degetel a expliqué au comité d'entreprise que les 18 paniers repas par mois correspondent, d'une part, au résultat d'un calcul des indemnités repas lors des congés ancienneté retenu par le Groupe (UES Degetel) et, d'autre part, au nombre de panier repas payé aux salariés qui a été lissé sur l'année en tenant compte des seuls congés payés et RTT, la cour d'appel, qui en a dénaturé les termes clairs et précis, a violé le principe susvisé ;

2°) ALORS QUE le juge a l'obligation de ne pas dénaturer l'écrit qui lui est soumis ; que l'employeur a remis en main propre au salarié deux lettres datées du 5 avril 2013 qu'il a signé le 24 avril 2013 ; que pour rejeter les demandes de condamnation présentées au titre des rappels de salaire, la cour d'appel retient que le 5 avril 2013 par lettre remise en

main propre contre décharge, l'employeur justifie avoir notifié la « dénonciation » de l'usage, dénoncé le 30 novembre 2012, au salarié ; qu'en statuant ainsi quand cette lettre produite par la société Degetel mentionne que « Nous vous confirmons que nous avons été contraints de dénoncer l'usage en application duquel la société verse à ses salariés des paniers repas via leurs bulletins de salaire (dénonciation en date du 30 novembre 2012) » (pièce adverse n°46), la cour d'appel, qui en a dénaturé les termes clairs et précis, a violé le principe susvisé ;

3°) ALORS QUE le juge a l'obligation de ne pas dénaturer l'écrit qui lui est soumis ; que l'employeur a remis en main propre au salarié deux lettres datées du 5 avril 2013 qu'il a signé le 24 avril 2013 ; que pour rejeter les demandes de condamnation présentées au titre des rappels de salaire, la cour d'appel retient que le 5 avril 2013 par lettre remise en main propre au salarié contre décharge, l'employeur justifie avoir notifié la dénonciation de l'usage du versement d'indemnités de repas chaque mois par l'employeur sur la base d'un forfait mensuel de 18 repas ; qu'en statuant ainsi quand cette lettre produite par la société Degetel mentionne que « compte tenu de contraintes légales, nous ne sommes plus en mesure de vous plus verser de quelconque panier repas incluant notamment des frais forfaitaires de repas » (pièce adverse n°46), la cour d'appel, qui en a dénaturé les termes clairs et précis, a violé le principe susvisé.

4°) ALORS QUE le juge a l'obligation de ne pas dénaturer l'écrit qui lui est soumis ; que l'employeur a remis en main propre au salarié deux lettres datées du 5 avril 2013 qu'il a signé le 24 avril 2013 ; que la première lettre (pièce adverse n°46) indique : « Boulogne, le 05 avril 2013 ; Lettre remise en main propre contre décharge ; Monsieur, Nous faisons suite à notre entretien de ce jour. [] à compter du 1er mars 2013, plus aucun panier repas forfaité ne vous sera versé » ; que la seconde lettre (pièce n°103) indique : « Boulogne, le 05 avril 2013 ; Lettre remise en main propre contre décharge ; Monsieur, Nous faisons suite à notre entretien de ce jour, et avons le plaisir de vous confirmer qu'à compter du 1er mars 2013, votre rémunération mensuelle brute fixe sera de 4 831,32 € » ; que la cour d'appel retient d'une part, que les indemnités de repas versées chaque mois par l'employeur sur la base d'un forfait mensuel de 18 repas correspondaient à un usage d'entreprise, d'autre part, que l'employeur a dénoncé l'usage le 30 novembre 2012 et qu'il justifie avoir notifié cette dénonciation au salarié le 5 avril 2013 par lettre remise en main propre contre décharge et qu'il a ensuite mis en place des tickets restaurant ; qu'en statuant ainsi, quand les deux lettres datées du 5 avril 2013 prises dans leur ensemble mentionnent qu'à compter du 1er mars 2013, plus aucun panier repas forfaité ne sera versé au salarié et sa rémunération mensuelle brute fixe sera de 4 831,32 €, la cour d'appel, qui en a dénaturé les termes clairs et précis, a violé le principe susvisé ;

DIXSEPTIEME MOYEN DE CASSATION

M. [N] fait grief à l'arrêt attaqué de l'AVOIR débouté de sa demande à voir condamner la société Degetel à lui verser une somme de 1 703,73 euros net correspondant aux 399 paniers repas non perçus de juillet 2011 à février 2013 ;

ALORS QUE le juge a l'obligation de ne pas dénaturer l'écrit qui lui est soumis ; que la cour d'appel a retenu, d'une part, que les indemnités de repas versées chaque mois par l'employeur sur la base d'un forfait mensuel de 18 repas correspondaient à un usage d'entreprise, que l'employeur a dénoncé l'usage le 30 novembre 2012, qu'il justifie avoir notifié cette dénonciation au salarié le 5 avril 2013 par lettre remise en main propre contre décharge et qu'il a ensuite mis en place des tickets restaurant ; que la cour d'appel a retenu, d'autre part, que la demande de paiement de 399 « paniers repas » sera rejetée sur le fond dès lors que M. [N] a perçu dans les conditions exposées plus haut une indemnité forfaitaire de repas puis des tickets restaurant ; qu'en statuant ainsi, quand le contrat de travail prévoit des frais de repas pour chaque jour travaillé et non des indemnités de repas versées sur la base d'un forfait mensuel de 18 repas, la cour d'appel, qui a dénaturé par omission le contrat de travail, a violé le principe susvisé.

DIXHUITIEME MOYEN DE CASSATION

M. [N] fait grief à l'arrêt attaqué de l'AVOIR débouté de sa demande de paiement de 1 122,41 euros au titre des frais de déplacement ;

ALORS QUE l'article 50 de la convention collective nationale Syntec stipule notamment que l'importance des frais dépend du lieu où s'effectuent les déplacements, ils ne sauraient être fixés d'une façon uniforme ; que la cour d'appel a retenu que M. [N] ne justifie pas que les missions qu'il a effectuées pendant 2 ans auprès d'un client puis pendant 10 mois

après d'un autre ont été l'occasion d'une charge supplémentaire ; qu'en statuant ainsi, sans rechercher le lieu où s'effectuaient les déplacements pour la mission de 2 ans, la société Degetel a soutenu que le salarié a travaillé 2 ans d'affilée dans les locaux de la BNP (à [Localité 6]) quand M. [N] soutenait qu'il a effectué des déplacements pendant un an à [Localité 5] près du Stade [4] (zone 2) puis une autre année sur le [Adresse 3], la cour d'appel a entaché sa décision d'un défaut de base légale au regard de l'article 50 de la convention collective nationale Syntec.

DIX-NEUVIEME MOYEN DE CASSATION

M. [N] fait grief à l'arrêt attaqué de l'AVOIR débouté de ses demandes de remboursement des cotisations de mutuelle prélevées sur ses salaires et de dommages et intérêts pour impôts indument payés ;

1°) ALORS QUE toute personne a droit à ce que sa cause soit entendue par un tribunal impartial ; que l'arrêt qui se borne, au titre de sa motivation, à reproduire les conclusions d'une partie, statue par une apparence de motivation pouvant faire peser un doute sur l'impartialité de la juridiction ; que le mail de la société Verspieren en date du 22 février 2018 adressé à Madame [F] de la société Degetel, mentionne notamment que « Je fais suite à votre demande concernant le salarié pour lequel vous êtes en contentieux, et vous prie de bien vouloir trouver notre réponse ci-dessous : Les contrats frais médicaux et prévoyance souscrits par DEGETEL sont des contrats à adhésion obligatoire instaurés par un acte de mise en place d'entreprise (en l'occurrence des décisions unilatérales de l'employeur) et contractualisés auprès d'un organisme assureur pour le compte des salariés du groupe. La cotisation à ces contrats, dont le montant apparaît sur la fiche de paie, engendre de facto adhésion du salarié, et ce bien que cette adhésion n'ait pas été formalisée par un bulletin d'adhésion suite à une erreur. [] En conséquence, le salarié pouvait se prévaloir des prestations prévues aux contrats sur toute la période pour laquelle il peut présenter des fiches de paie faisant apparaître les cotisations salariales et patronales prévues aux contrats » (pièce adverse n°49) ; que pour débouter M. [N] de ses demandes, l'arrêt se borne, sans aucune autre motivation, d'une part, à reproduire les termes précis du premier paragraphe de la réponse de la société Verspieren en omettant la mention « (en l'occurrence des décisions unilatérales de l'employeur) », d'autre part, à reproduire, à l'exception de quelques adaptations de style, le troisième paragraphe de la réponse de la société Verspieren ; qu'en statuant ainsi, par une apparence de motivation pouvant faire peser un doute sur l'impartialité de la juridiction, la cour d'appel a violé l'article 6.1 de la convention de sauvegarde des droits de l'homme et des libertés fondamentales, ensemble les articles 455 et 458 du code de procédure civile ;

2°) ALORS QUE les juges ne peuvent méconnaître les termes du litige ; que dans ses conclusions, M. [N] a soutenu que la société Degetel a décidé d'adresser une demande à un technico-commercial du courtier en assurance VERSPIEREN alors que les assureurs étaient respectivement ARIAL, AXA puis GENERALI et qu'en outre, on ne dispose pas de la description de la demande puisque la société Degetel a décidé de masquer le ou les mails adressés à son courtier (Pièce adverse n° 49) ; que le mail en date du 22 février 2018 est signé « Technico-commercial, VERSPIEREN, Direction des assurances de personnes » ; que les conclusions en défense indiquent que la société Degetel verse aux débats un courriel explicatif de la société Verspieren, courtier de l'entreprise pour les contrats de mutuelle et prévoyance qui précise que : « Les contrats frais médicaux et prévoyance souscrits par DEGETEL sont des contrats à adhésion obligatoire instaurés par un acte de mise en place d'entreprise (en l'occurrence des décisions unilatérales de l'employeur) et contractualisés auprès d'un organisme assureur pour le compte des salariés du groupe. La cotisation à ces contrats, dont le montant apparaît sur la fiche de paie, engendre de facto adhésion du salarié, et ce bien que cette adhésion n'ait pas été formalisée par un bulletin d'adhésion suite à une erreur » ; que la cour d'appel a relevé que la mention « mutuelle Verspieren » apparaissait sur les bulletins de salaire et que dans ses motifs de décision sur le harcèlement moral, la cour d'appel a retenu que le prélèvement des cotisations est le résultat d'une erreur et n'a entraîné aucun préjudice pour le salarié qui en contrepartie a été couvert au titre de la prévoyance comme le reconnaît l'organisme de prévoyance lui-même ; qu'en statuant ainsi, la cour d'appel, qui n'a suivi les conclusions des parties qui indiquait que la société Verspieren est le courtier en assurances de l'entreprise, a méconnu les termes du litige en violation de l'article 4 du code de procédure civile ;

3°) ALORS QUE le juge a l'obligation de ne pas dénaturer l'écrit qui lui est soumis ; que l'article L911-1 du Code de la sécurité sociale dispose que les garanties collectives dont bénéficient les salariés [] sont déterminées soit par voie de conventions ou d'accords collectifs, soit à la suite de la ratification à la majorité des intéressés d'un projet d'accord proposé par le chef d'entreprise, soit par une décision unilatérale du chef d'entreprise constatée dans un écrit remis par

celui-ci à chaque intéressé ; que pour débouter M. [N] de ses demandes, la Cour d'appel retient que le mail de la société Verspieren indique que les contrats frais médicaux et prévoyance souscrits par DEGETEL sont des contrats à adhésion obligatoire instaurés par un acte de mise en place d'entreprise et contractualisés auprès d'un organisme assureur pour le compte des salariés du groupe ; qu'en statuant ainsi, en laissant supposer que les garanties collectives dont bénéficient les salariés ont été déterminées à la suite de la ratification à la majorité des intéressés d'un projet d'accord proposé par le chef d'entreprise quand le courriel en date du 22 février 2018 mentionnait que les garanties collectives frais médicaux et prévoyance ont été déterminées par « des décisions unilatérales de l'employeur » ou du chef d'entreprise, la cour d'appel, qui a dénaturé le mail de la société Verspieren par omission de la mention « (en l'occurrence des décisions unilatérales de l'employeur) », a violé le principe susvisé.

4°) ALORS QUE toute personne a droit à ce que sa cause soit entendue par un tribunal impartial ; qu'il en découle que les conclusions des parties doivent être dûment examinées par le tribunal et que le juge doit motiver sa décision en des termes compatibles avec cette exigence d'impartialité ; que dans ses conclusions, M. [N] a invoqué l'article 11 de la loi 89-1009 du 31/12/1989 : « Aucun salarié employé dans une entreprise avant la mise en place, à la suite d'une décision unilatérale de l'employeur, d'un système de garanties collectives contre le risque décès, les risques portant atteinte à l'intégrité physique de la personne ou liés à la maternité ou les risques d'incapacité de travail ou d'invalidité ne peut être contraint à cotiser contre son gré à ce système. » (page 25) ; que dans ses conclusions, M. [N] s'est prévalu que « Tant que DEGETEL ne produit pas de DUE [Décision Unilatérale de l'Employeur] pour la mutuelle daté d'avant le 4 juillet 2014 [2011, date d'embauche], l'article 11 s'applique aussi à la mutuelle. DEGETEL devra donc lui rembourser les cotisations perçues indûment pendant trois ans » (page 26) ; que la cour d'appel a reproduit les termes précis du premier paragraphe de la réponse de la société Verspieren qui commence ainsi « Les contrats frais médicaux et prévoyance souscrits par Degetel sont des contrats à adhésion obligatoire instaurée par un acte de mise en place d'entreprise » ; que la cour d'appel a omis la mention qui suivait : « (en l'occurrence des décisions unilatérales de l'employeur) » (pièce adverse n°49) ; que ces éléments, pris dans leur ensemble, manifestent un parti pris du juge en faveur de la société Degetel, la cour d'appel, qui a statué en des termes manifestement incompatibles avec l'exigence d'impartialité, a violé l'article 6. 1 de la convention de sauvegarde des droits de l'homme et des libertés fondamentales, ensemble les articles 455 et 458 du code de procédure civile.

VINGTIEME MOYEN DE CASSATION

M. [N] fait grief à l'arrêt attaqué d'AVOIR infirmé le jugement en ce qu'il a statué sur la demande de nullité de la convention de forfait jours ;

ALORS QUE le juge a l'obligation de ne pas dénaturer l'écrit qui lui est soumis ; que par jugement du 18 février 2016, le conseil de prud'hommes de Boulogne-Billancourt a débouté l'intéressé de toutes ses demandes ; que le jugement retient que M. [N] ne peut arguer que le forfait jours appliqué dans l'entreprise pour un cadre de Niveau 2 ne pouvait lui être appliqué ; que dans les motifs de décision « sur la demande de nullité du forfait jours », l'arrêt indique que la cour fera donc droit à la demande présentée relative à la nullité de la convention de forfait jours, le jugement étant infirmé de ce chef ; qu'en infirmant le jugement « en ce qu'il a statué sur la demande de nullité de la convention de forfait jours » quand le jugement n'a pas statué sur cette demande mais il a dit que M. [N] n'apportait pas la preuve que le forfait jours prévu par l'accord d'entreprise ARTT, ne pouvait lui être appliqué, la cour d'appel, qui a dénaturé les termes clairs et précis du jugement, a violé le principe susvisé.

VINGT-ET-UNIEME MOYEN DE CASSATION

Il est fait grief à l'arrêt, d'AVOIR constaté que dans le dernier état de la relation contractuelle, la durée de travail à temps complet est calculée selon un forfait jours et d'avoir prononcé la nullité de la convention de forfait jours appliquée à M. [G] [N] ;

ALORS QUE le juge a l'obligation de ne pas dénaturer l'écrit qui lui est soumis ; que l'article 6 « REMUNERATION » du contrat de travail prévoit en outre « une rémunération brute mensuelle [] pour un horaire de travail à temps plein (horaire déterminé en conformité avec la Loi et l'accord ARTT signé dans le Groupe Degetel) » (pièce n°3) ; qu'en retenant que dans le dernier état de la relation contractuelle, il percevait une rémunération mensuelle brute pour une durée de

travail à temps complet calculée selon un forfait jours quand le contrat de travail prévoyait une rémunération brute mensuelle pour une durée de travail comptabilisée en heures, la cour d'appel, qui en a dénaturé les termes clairs et précis, a violé le principe susvisé.

VINGT-DEUXIEME MOYEN DE CASSATION

Le moyen fait grief à l'arrêt, d'AVOIR prononcé la nullité de la convention de forfait jours appliquée à M. [G] [N] ;

1°) ALORS QUE le juge doit se prononcer sur tout ce qui est demandé et seulement sur ce qui est demandé ; que dans ses conclusions, M. [N] a soutenu que « dans son arrêt du 31 janvier 2012, la Cour de cassation a clarifié la situation en précisant que la simple mention de l'accord d'entreprise dans le contrat de travail ne constitue pas la conclusion d'une convention individuelle de forfait écrite. (Cass. soc., 31 janv. 2012, no 10-17.593) » (page 27 § « 14 ») ; que l'arrêt énonce, sous le chef de « demande de nullité du forfait jours (prétentions numéros 12 et 13) », que la cour fera donc droit à la demande présentée relative à la nullité de la convention de forfait jours, le jugement étant infirmé de ce chef ; qu'en statuant ainsi quand une telle demande n'a pas été présentée puisque M. [N] a soutenu que l'accord ARTT de DEGETEL ne garantit pas que l'amplitude et la charge de travail de M. [N] restent raisonnables et qu'en conséquence, le forfait en jours appliqué par DEGETEL est nul (prétention n°12), la cour d'appel, qui a prononcé la nullité de la convention de forfait jours appliquée à M. [N], a violé l'article 5 du code de procédure civile ;

2°) ALORS QUE l'objet du litige est déterminé par les prétentions respectives des parties et que le juge lié par les conclusions des parties doit se prononcer seulement sur ce qui est demandé ; que l'arrêt énonce, sous le chef de « demande de nullité du forfait jours (prétentions numéros 12 et 13) », que la cour fera donc droit à la demande présentée relative à la nullité de la convention de forfait jours, [] sans qu'il soit nécessaire de répondre plus en avant aux différents arguments présentés par le salariés sous la rubrique 'prétention numéro 13' et que le jugement sera par conséquent infirmé de ce chef ; qu'en statuant ainsi quand sous la rubrique intitulée prétention numéro 13, M. [N] a soutenu que la décision du Conseil ne peut être qu'infirmée puisqu'il n'existe pas de forfait en jours valide dans l'accord ARRT de DEGETEL, qu'il n'a jamais signé de convention individuelle de forfait et qu'il ne dispose pas de la classification nécessaire pour qu'on lui applique un forfait en jours » (p. 28, § « 15 »), la cour d'appel, qui a prononcé la nullité de la convention de forfait jours appliquée à M. [N], a violé ensemble les articles 4, 5 et 446-1 du code de procédure civile.

VINGT-TROISIEME MOYEN DE CASSATION

M. [N] fait grief à l'arrêt, de l'AVOIR débouté de ses demandes au titre des heures supplémentaires, des congés payés afférents, de la contrepartie obligatoire en repos et de l'indemnité pour travail dissimulé ;

ALORS QUE le juge a l'obligation de ne pas dénaturer l'écrit qui lui est soumis ; que les pièces « 40. Tableau récapitulatif des heures supplémentaires effectuées du 4 juillet 2011 au 30 juin 2014 » et « 94. Calcul des heures supplémentaires basées sur les horaires de travail de la pièce n° 40 » mentionnent chacune en dernière page « Rappel de salaire sur heures supplémentaires : 2 233 Heures Sup » ; que la pièce « 98. Moyenne hebdomadaire de travail effectué chez les clients sur 34 mois » indique un total de 2011 à 2014 de 6 487 heures ; que pour dire que les documents présentés par le salarié devant la cour pour étayer sa demande ne sont pas crédibles, la cour d'appel invoque comme raison notamment en outre que la cour s'étonne avec l'employeur de constater que le nombre d'heures de travail que M. [N] soutient désormais avoir effectué, soit plus de 2 200 heures, correspond à peu près une année et demi de travail qui aurait été accompli sur une période de 2 ans et 9 mois, congés compris ; qu'en statuant ainsi, quand en premier lieu, M. [N] a soutenu avoir effectué 6 487 heures de travail chez les clients sur 34 mois pour une moyenne hebdomadaire de 44 heures 26 minutes (pièce 98), quand en deuxième lieu « les plus de 2 200 heures » représentent le nombre total d'heures supplémentaires au-delà de la durée légale de travail hebdomadaire de 35 heures et quand en dernier lieu, les 2 233 heures supplémentaires (pièce n°40 et n°94) correspondent à un peu moins d'un an de travail ($2\,233/6\,487 \times 34$ mois = 11,7 mois) sur une période de 2 ans et 10 mois (34 mois), la cour d'appel, qui a dénaturé les termes clairs et précis des pièces numéros 40, 94 et 98 présentées à l'appui du litige relatif à l'existence ou au nombre d'heures de travail accomplies, a violé ensemble le principe susvisés et l'article L3171-4 du code du travail.

VINGT-QUATRIEME MOYEN DE CASSATION

M. [N] fait grief à l'arrêt attaqué de l'AVOIR débouté de sa demande de dommages et intérêts du fait de l'absence de respect des obligations légales concernant la fixation du congé de 2014 ;

1°) ALORS QUE le juge a l'obligation de ne pas dénaturer l'écrit qui lui est soumis ; que la cour d'appel retient que M. [N] soutient que l'employeur lui avait octroyé le droit de décider de ses dates de congés sans obtenir son autorisation et qu'il a mis fin à cet usage de façon unilatérale, qu'en conséquence, M. [N] sollicite une somme de 3 000 euros en réparation de son préjudice moral ; qu'en statuant ainsi, quand M. [N] n'a pas soutenu que la société Degetel a mis fin à « cet usage de façon unilatérale » mais « à ce droit de façon unilatéral » et que comme l'indique le chef de demande, les dommages-intérêts sont pour une violation des obligations « légales », la cour d'appel, qui a dénaturé les conclusions de M. [N], a violé le principe susvisé ;

2°) ALORS QUE dans ses conclusions, M. [N] a invoqué l'article D3141-5 du Code du travail qui dispose que la période de prise des congés payés est portée par l'employeur à la connaissance des salariés au moins deux mois avant l'ouverture de cette période (page 41 § 1) ; que M. [N] soutenu qu'il n'a pas pu soumettre ses choix de dates de congés car la société Degetel ne l'a pas prévenu de l'ouverture de la période de prise des congés de 2014, que la société Degetel ne l'a pas consulté et n'a consulté ni le comité d'entreprise ni les délégués du personnel avant la fixation de ses dates de congés et qu'il a subi un préjudice moral et demande réparation à hauteur de 3 000 € (page 41 et 42 § « 14. Dommages et intérêts ») ; qu'en rejetant la demande de dommages-intérêts pour violation des obligations « légales » sur le congé principal 2014 (prétention numéro 18), aux motifs inopérants qu'il appartient à M. [N] de rapporter la preuve de cet usage qu'il invoque et le tableau récapitulatif établi par lui-même à cette fin ne suffit pas à l'établir qu'ainsi la faute n'est pas démontrée, quand M. [N] n'a pas soutenu la fin d'un usage mais la fin d'un droit et quand la demande de dommages-intérêts est pour une violation des obligations légales notamment la violation de l'article D3141-5 du Code du travail, la cour d'appel a violé l'article 455 du code de procédure civile.

VINGT-CINQUIEME MOYEN DE CASSATION

M. [N] fait grief à l'arrêt attaqué de l'AVOIR débouté de sa demande de dommages et intérêts pour sanction disciplinaire déguisée ;

1°) ALORS QUE les juges ne peuvent méconnaître les termes du litige ; que M. [N] a invoqué l'article L1331-1 du Code du travail qui dispose notamment que constitue une sanction toute mesure, autre que les observations verbales, prise par l'employeur à la suite d'un agissement du salarié considéré par l'employeur comme fautif ; que la cour d'appel a retenu un chef de « demande de dommages-intérêts pour une mise à pied disciplinaire déguisée de 38 jours de congés payés (prétention n°22) » et que M. [N] soutient que le jour où il a refusé la convention de rupture conventionnelle que lui proposait l'employeur, celui-ci lui a imposé de prendre ses congés payés durant 38 jours du 4 août 2014 au 25 septembre 2014 et qu'il s'agit d'une sanction disciplinaire ; qu'en statuant ainsi quand les conclusions exposent une demande de dommages et intérêts, d'une part, pour la mise à pied disciplinaire « déguisée » de 38 jours à la suite du refus de la rupture conventionnelle (Prétention n° 22), d'autre part, à hauteur de 10 000 euros pour avoir été privé de 38 jours de salaire et pour le non-respect du droit disciplinaire (p.45 § dernier et p.47 § « 44 »), la cour d'appel, qui a méconnu les termes du litige, a violé l'article 4 du code de procédure civile ;

2°) ALORS QUE les juges ne peuvent méconnaître les termes du litige ; que la cour d'appel a retenu que contrairement à ce que soutient le salarié, il ressort de son propre courriel du 11 mai 2014 qu'il a lui-même évoqué la possibilité de ne pas continuer sa collaboration avec l'employeur en discutant d'une séparation amiable et qu'il attendait un retour de la part de celui-ci, qu'il n'est donc pas établi que le fait que les discussions n'ont finalement pas abouti a donné matière à sanction à l'employeur qui n'était pas demandeur de cette rupture ; qu'en statuant ainsi, quand dans ses conclusions M. [N] indiquent, sans que la société Degetel le conteste, que les négociations, qui se sont déroulées le 2 juin 2014, ont abouti à une proposition de rupture conventionnelle et quand l'arrêt retient que cette proposition ou convention a été refusée par le salarié, la cour d'appel, qui n'a pas relevé que la proposition ou la convention a été refusée le 3 juin 2014, a méconnu les termes du litige en violation de l'article 4 du code de procédure civile ;

3°) ALORS QU'en rejetant la demande de dommages-intérêts aux motifs inopérants que par ailleurs, la prise de congés payés ne saurait être assimilée à une sanction dès lors qu'il s'agit d'un droit pour le salarié et d'une obligation pour

l'employeur, qu'elle a été indemnisée et qu'il ressort du pouvoir de direction de l'employeur de déterminer l'ordre des départs en congés, quand la mesure ou sanction alléguée est la mise à pied disciplinaire « déguisée » de 38 jours (« Prétention n° 22 ») et quand dans ses conclusions, M. [N] a exposé une demande d'« abus de droit sur les congés payés légaux » pour laquelle il a soutenu que le motif dissimulé de la fixation des 38 jours de congés était de le sanctionner pour son refus de la proposition de rupture conventionnelle et que la société Degetel a donc détourné la finalité du droit au repos des congés payés (page 66), la cour d'appel a violé les articles L1331-1, L1331-2, L1332-1, L1332-2 du code du travail.

VINGT-SIXIEME MOYEN DE CASSATION

M. [N] fait grief à l'arrêt attaqué de l'AVOIR débouté de ses demandes au titre de l'inégalité de traitement et de la discrimination salariale ;

1°) ALORS QUE les juges ne peuvent méconnaître les termes du litige ; que dans ses conclusions, à l'appui de la pièce adverse n° 34, M. [N] indique que six salariés ont posé des congés entre le 1er mai et 31 octobre 2014, la pièce démontre que M. [N] est donc le seul à qui on a imposé les dates du congé principal (p.49) ; que M. [N] a soutenu avoir été victime de quatre traitements inégaux notamment, il est le seul à qui on a imposé des congés sur les 14 salariés présents chez Société Générale CIB et il n'a pas pu choisir ses dates de congés à sa convenance alors que son contrat de travail le prévoit (page 50) ; qu'en retenant que M. [N] ne peut valablement prétendre qu'il est « le seul salarié en mission auprès de la Société Générale CIB » à s'être vu imposer la prise de ses congés payés quand M. [N] a prétendu être « le seul à qui on a imposé les dates du congé principal », six salariés ont posé des congés entre le 1er mai et 31 octobre 2014, la cour d'appel, qui a méconnu les termes du litige, a violé l'article 4 du code de procédure civile ;

2°) ALORS QUE la durée du travail effectif est le temps pendant lequel le salarié est à la disposition de l'employeur et se conforme à ses directives sans pouvoir vaquer librement à des occupations personnelles ; que l'employeur est tenu de payer sa rémunération et de fournir un travail au salarié qui se tient à sa disposition ; qu'en rejetant la demande de dommages-intérêts présentée au titre de l'inégalité de traitement aux motifs que le salarié n'était plus en mission auprès de la Société Générale CIB lors de la prise de ses congés, quand le salarié se trouvait, qu'il soit en mission ou sans mission, dans la même situation de travail effectif que les autres salariés en mission auprès de ce client, la cour d'appel a violé le principe d'égalité de traitement.

VINGT-SEPTIEME MOYEN DE CASSATION

M. [N] fait grief à l'arrêt attaqué de l'AVOIR débouté de sa demande de dommages et intérêts au titre de l'exécution déloyale du contrat de travail ;

1°) ALORS QUE le juge a l'obligation de ne pas dénaturer l'écrit qui lui est soumis ; que les conclusions sur l'exécution déloyale s'articulent autour de quatre parties intitulées respectivement « 1. Les négociations du 2 juin 2014 sur la rupture conventionnelle », « 2. Aucune recherche de mission », « 3. Le non-respect de la sécurité et la santé de M. [N] » et « 4. En conclusion » (page 51 à 59) ; que sous le l'intitulé numéro « 2. Aucune recherche de mission », M. [N] a découpé son argumentation en 9 rubriques numérotées de « 21 » à « 29 » incluant la rubrique intitulée « 22. La période sans mission et sans travail du 8 juillet au 15 octobre 2014 » (page 53) ; que la Cour d'appel a retenu que M. [N] sollicite la condamnation de l'employeur au titre de dommages-intérêts pour exécution déloyale du contrat de travail en invoquant notamment en outre l'absence de mission et de travail du 8 juillet au 15 octobre 2014 ; qu'en statuant ainsi, quand dans ses conclusions, M. [N] invoque le grief « aucune recherche de mission » développé sous les rubriques numéros 21 à 28 (page 53 à 55) et que sous la rubrique « 22. La période sans mission et sans travail du 8 juillet au 15 octobre 2014 » (page 53), il a indiqué notamment que la société Degetel ne dispose pas de projet interne entrant dans ses compétences, c'est pour cette raison qu'à partir du 8 juillet 2014, il effectue sa période d'intercontrat (sans mission) à son domicile, la cour d'appel, qui a dénaturé les termes clairs et précis des conclusions, a violé le principe susvisé ;

2°) ALORS QUE le juge a l'obligation de ne pas dénaturer l'écrit qui lui est soumis ; que sous l'intitulé « aucune recherche de mission » de ses conclusions, M. [N] a découpé son argumentation en 9 rubriques numérotés de « 21 » à « 29 » incluant la dernière rubrique « En conclusion, M. [N] fait grief à M. [U] d'exécutions déloyales du contrat de travail pour

n'avoir pas dirigé le bilan de fin de mission du 16 juillet 2014 alors qu'une directive de DEGETEL le prévoyait, n'avoir pas réalisé un entretien de recherche de mission en juillet 2014 alors que les articles 5.4 et 5.5 de la charte d'intercontrat le prévoyaient [] n'avoir pas communiqué le besoin précis, de n'avoir pas préparé l'entretien, de n'avoir pas assisté à l'entretien en dépit des obligations stipulées dans la charte d'intercontrat » (page 55) ; que la cour d'appel a retenu que s'agissant en second lieu de l'absence de mission et de fourniture de travail du 8 juillet au 15 octobre 2014, la cour rappelle que : [] le manquement allégué à l'encontre de l'employeur n'est pas établi ; qu'en statuant ainsi sur le simple intitulé « 22. La période sans mission et sans travail du 8 juillet au 15 octobre 2014 » qui n'est pas dans la liste des griefs récapitulés dans la rubrique « 29. En conclusion, M. [N] fait grief à M. [U] d'exécutions déloyales du contrat de travail », la cour d'appel, qui a dénaturé les termes clairs et précis des conclusions, a violé le principe susvisé ;

3°) ALORS QUE le juge a l'obligation de ne pas dénaturer l'écrit qui lui est soumis ; que sous l'intitulé « Le non-respect de la sécurité et la santé de M. [N] » de ses conclusions, M. [N] a découpé son argumentation en 5 rubriques incluant notamment « 31. Non-respect du droit européen sur le repos annuel », « 32. Non-respect de l'article 8 « Congés » du contrat de travail » et « 33. Non-respect des périodes de congés » ; que l'arrêt en page 8 mentionne que le salarié soutient lui-même qu'il organisait ses congés comme bon lui semblait ; que la cour d'appel a retenu que s'agissant en 3e lieu de la violation de l'obligation de sécurité et de santé, qu'est établi notamment en outre le fait que l'employeur ne s'est pas préoccupé de « la prise de » ses congés annuels ; qu'en statuant ainsi, quand les conclusions soutiennent que pendant près de trois ans, la société DEGETEL ne s'est pas préoccupée « des congés » de M. [N], ainsi, elle n'a pas respecté le droit au repos européen de 2012 à 2014 et en imposant les dates des congés payés le 3 juin 2014, la société DEGETEL n'a pas respecté l'article 8 « Congés » du contrat de travail » (page 56), la cour d'appel, qui a dénaturé les termes clairs et précis des conclusions, a violé le principe susvisé.

VINGT-HUITIEME MOYEN DE CASSATION

M. [N] fait grief à l'arrêt attaqué de l'AVOIR débouté de sa demande de dommages et intérêts au titre du harcèlement moral ;

1°) ALORS QUE le juge a l'obligation de ne pas dénaturer l'écrit qui lui est soumis ; que dans ses conclusions d'appel, M. [N] s'est prévalu que : « M. [U] reproche injustement à M. [N] la perte du « slot (créneau) de cette mission » alors qu'il a validé la fin de la mission. M. [U] précise que « C'est dommageable pour DEGETEL » et ainsi il fait passer DEGETEL avant M. [N] qu'il réduit à un simple créneau de mission. (Pièce n° 45) » (page 61) ; que la cour d'appel a retenu que le salarié fait grief à l'employeur de lui avoir adressé des reproches injustifiés dans un mail du 7 mai 2014 (pièce 46) mais sans démontrer ce caractère injustifié puisqu'il lui est simplement reproché d'avoir communiqué directement ses intentions auprès du chef de projet en évoquant un calendrier de sortie de sorte que Degetel a dû négocier une fin de mission ; qu'en statuant ainsi quand dans le mail du 7 mai 2014 (pièce [n°45]), le Responsable de Business Unit a aussi indiqué au salarié qu'il était de son seul ressort de décider de la fin de projet, d'en informer et de négocier avec le client les modalités, qu'il était d'accord pour lui donner satisfaction, et quand le responsable indique précisément au salarié : « Nous ne pourrions pas te remplacer sur cette prestation car à la suite de ton départ nous perdons le slot de cette mission, le client ayant trouvé une ressource interne pour assurer la continuité de service sur le projet. C'est dommageable pour Degetel », la cour d'appel, qui a dénaturé les termes clairs et précis du mail du 7 mai 2014, a violé le principe susvisé.

2°) ALORS QUE le juge a l'obligation de ne pas dénaturer l'écrit qui lui est soumis ; que lors des échanges de messages par courrier électronique qui se sont produits entre les parties entre le 26 septembre et 2 octobre 2014 (pièce n°15), le 26 septembre 2014, M. [U] a écrit au salarié « Voici ci-après un AO provenant de chez BNPP CIB. Merci de m'indiquer ton intérêt pour un sujet de ce type avant positionnement » puis il a mis en italique 19 lignes notamment que « la Compliance et la Conformité deviennent un élément clé pour la Banque, c'est pourquoi elle recherche une mission conformité » ; qu'une heure plus tard, le salarié lui a répondu : « Je n'ai aucun intérêt pour ce sujet. Je ne connais pas ce sujet » ; que le 2 octobre 2014, le salarié a précisé : « Je tiens à souligner que je parle du sujet « Compliance » (conformité en français) » et non de la mission ou de mes compétences » ; que la cour d'appel a retenu que M. [N] prétend qu'il n'était pas compétent pour exercer la mission correspondant à l'appel d'offres BNP Paribas CIB, ce qui ne ressort aucunement des échanges de mails qui se sont produits entre les parties à l'époque, où il exprimait « simplement » son manque d'intérêt pour cette mission ; qu'en statuant ainsi quand dans ses messages (mails) du 26 septembre et 2

octobre 2014 pris dans leur ensemble, le salarié indique qu'il n'a aucun intérêt pour le sujet Compliance (conformité en français) et qu'il ne connaît pas le sujet Compliance et qu'il ne parle pas de la mission ou de ses compétences, la cour d'appel, qui en a dénaturé les termes clairs et précis, a violé le principe susvisé.

VINGT-NEUVIEME MOYEN DE CASSATION

M. [N] fait grief à l'arrêt attaqué de l'AVOIR débouté de sa demande de dommages et intérêts au titre de l'abus de droit et de pouvoir ;

1°) ALORS QUE les juges ne peuvent méconnaître les termes du litige ; que M. [N] a demandé des dommages et intérêts pour abus de droit et de pouvoir en invoquant en outre l'ancien article 1382 du code civil ; que dans ses conclusions, M. [N] a soutenu d'une part, que la société DEGETEL lui a sciemment caché que NEOSESAME est une de ses filiales, et surtout que son président M. [P] était aussi le directeur de la stratégie et de l'innovation du groupe DEGETEL au moment de l'entretien (Profil LinkedIn), d'autre part, que dans sa convocation du 10 octobre 2013 pour l'entretien NEOSESAME, M. [U] a dissimulé l'identité de M. [P] et de NEOSESAME et qu'il est donc question d'une présentation du besoin d'une filiale de DEGETEL, par un directeur de DEGETEL, pour un éventuel projet interne de DEGETEL dans les locaux de DEGETEL ; que pour rejeter la demande, la cour d'appel a retenu que M. [N] a invoqué « l'existence » d'une filiale cachée (NEOSESAME) mais la cour retient que le caractère occulte de la situation de cette société relève de la pure appréciation subjective des choses par M. [N] et ne permet pas de caractériser l'abus de pouvoir invoqué ; qu'en statuant ainsi, quand M. [N] n'a invoqué ni « l'existence » d'une filiale cachée ni le caractère occulte de la situation de société Neosesame mais il a soutenu que l'employeur lui a dissimulé ou caché le fait que la société Neosesame est l'une de ses filiales, et que son président M. [P] est aussi le directeur de la stratégie et de l'innovation du groupe Degetel, la cour d'appel, qui a méconnu les termes du litige, a violé l'article 4 du code de procédure civile ;

2°) ALORS QUE les juges ne peuvent méconnaître les termes du litige ; que M. [N] a demandé des dommages et intérêts pour abus de droit et de pouvoir en invoquant en outre l'ancien article 1382 du code civil ; que la cour d'appel a retenu que M. [N] a invoqué le caractère de complaisance des attestations émanant des salariés de l'entreprise mais la cour observe qu'il n'est en rien démontré, la seule qualité de collaborateur ne pouvant suffire à justifier l'abus de droit invoqué ; qu'en statuant ainsi, quand M. [N] n'a pas invoqué un abus de droit mais un abus de pouvoir et qu'il n'a pas remis en cause la qualité de collaborateur des salariés M. [U] et de M. [P] mais il a reproché à l'attestation rédigée par M. [U] d'avoir grossièrement reformulé la ligne 4 de l'appel d'offres et qu'avec cette seule compétence générale, le client peut recevoir des centaines de CV (page 67) et il a indiqué que selon son compte-rendu, M. [P] a précisé que son « besoin est donc toujours ouvert », que l'employeur n'apporte aucun élément sur la réalisation des deux missions proposées par M. [P] pour le compte de sa filiale et qu'on peut donc émettre des doutes quant à la réalité de ces deux missions (page 68 et 69), la cour d'appel, qui a méconnu les termes du litige, a violé l'article 4 du code de procédure civile ;

3°) ALORS QUE M. [N] a demandé des dommages et intérêts pour abus de droit et de pouvoir en invoquant en outre l'ancien article 1382 du code civil ; qu'en rejetant la demande de dommages-intérêts aux motifs inopérants que M. [N] invoque l'abus de pouvoir de la société Degetel sur les deux actions de recherche de projet mais la cour observe qu'il ne le démontre d'aucune manière alors qu'il relève de l'obligation de l'employeur de fournir du travail à son salarié de sorte que l'abus de pouvoir n'est aucunement caractérisé, peu important à cet égard que M. [N] ne se soit pas montré intéressé par les offres de mission dès lors que celles-ci ne se situaient pas en dehors de son champ de compétence, quand M. [N] s'est prévalu notamment en outre que l'employeur n'a pas inclus les compétences détaillées de l'appel d'offres dans le courrier du 26 septembre 2014, que dans ce cas, son employeur a commis un abus de pouvoir en détournant l'objectif d'un appel d'offres afin de prétendre qu'il disposait des compétences pour intervenir sur le projet proposé et que l'employeur a commis un abus de pouvoir en utilisant une de ses filiales et un de ses directeurs dans le but de créer deux missions pour lesquelles la réalité n'est pas démontrée, la cour d'appel, qui s'est déterminée par des motifs inopérants, a violé l'article 1382, devenu 1240, du code civil.

TRENTIEME MOYEN DE CASSATION

M. [N] fait grief à l'arrêt attaqué de l'AVOIR débouté de sa demande tendant à voir prononcer la nullité de son licenciement et les demandes en découlant, réintégration dans l'entreprise et le paiement des salaires ;

1°) ALORS QUE dans ses écritures, M. [N] a invoqué, la nullité de son licenciement sur le fondement qu'« est nul comme portant atteinte à une liberté fondamentale le licenciement intervenu en raison d'une action en justice introduite par le salarié (Cass. soc., 16-03-2016, n° 14-23.589, FS-P+B+R) » (p.75) ; que la Cour d'appel retient d'une part, que c'est vainement que M. [N] invoque la nullité du licenciement (prétention numéro 30) en soutenant que le licenciement n'est qu'une mesure de rétorsion à sa propre action judiciaire ce qui n'est démontré par aucun élément du dossier ; que la Cour d'appel retient d'autre part, qu'en effet, l'interprétation par M. [N] du courriel du 3 novembre 2014 (pièce 28) que lui a adressé la juriste comme constituant un "licenciement avant la lettre", ne repose sur aucun élément objectif, la lecture de ce courrier démontre au contraire qu'elle s'est contentée d'expliquer à M. [N] qu'il ne sera pas répondu à ses différentes réclamations dont elle souligne, certes, le caractère élevé, en dehors du cadre judiciaire qu'il a initié ; qu'en statuant ainsi par des motifs de décision sans rapport avec le fondement de la demande de nullité du licenciement, la Cour d'appel, qui a privé sa décision de motifs pour la demande invoquant la nullité du licenciement, a violé l'article 455 du Code de procédure civile ;

2°) ALORS QUE les juges ne peuvent méconnaître les termes du litige ; que la cour d'appel retient que par ailleurs, le seul fait que M. [U], qui a établi une attestation communiquée par l'employeur, soit un salarié de l'entreprise et un supérieur hiérarchique mécontent de son collaborateur, ne suffit pas à établir que son attestation est de pure complaisance contrairement à ce que M. [N] fait valoir ; que la cour d'appel retient que de plus, M. [N] ne démontre en rien les manoeuvres frauduleuses qu'il reproche à son employeur, s'agissant de l'entretien avec la société NEOSESAME et la dissimulation de la véritable identité de cette société, tous éléments, largement développés au fil des écritures et qui ont déjà été abordés plus haut mais qui ne reposent sur aucun élément matériellement vérifiable ; que la cour d'appel retient qu'enfin la simple proximité des dates, séparées tout de même par plusieurs mois, entre « le licenciement et la saisine du conseil de prud'hommes » ne suffit pas davantage à établir que l'un est une mesure de rétorsion à l'autre, d'autant que les faits reprochés se sont produits ultérieurement à la saisine du conseil de prud'hommes ; qu'en statuant ainsi, quand en premier lieu, dans ses conclusions, M. [N] n'a présenté aucun reproche sur le fait que l'attestation de M. [U] émane d'un salarié de la société Degetel, en l'occurrence de son supérieur hiérarchique, mais il s'est prévalu, que M. [U] ne présente pas les caractéristiques de son commercial et de son manager tels que définis par les directives de la société Degetel, que depuis le 7 mai 2014, M. [U] agit en tant que responsable de l'unité commerciale finance et que son objectif est de se débarrasser de lui, quand en deuxième lieu, M. [N] a présenté des « éléments matériellement vérifiables » s'agissant de l'entretien avec la société NEOSESAME, il a soutenu que la société Degetel a employé des manoeuvres frauduleuses concernant l'entretien du 13 octobre 2014 avec sa filiale NEOSESAME, et qu'elle a dissimulé la véritable identité de NEOSESAME dans le courrier de convocation à l'entretien et aussi dans la lettre de licenciement, quand en dernier lieu, l'arrêt expose une proximité antéchronologique « entre le licenciement et la saisine du conseil de prud'hommes » et établit un lien avec les faits reprochés, en contradiction avec M. [N] qui a soutenu une proximité chronologique entre sa demande de résiliation judiciaire du contrat de travail et le licenciement, la cour d'appel, qui a méconnu les termes du litige, a violé l'article 4 du code de procédure civile ;

3°) ALORS QU'il incombe au juge de rechercher, au-delà des énonciations de la lettre de licenciement, la véritable cause du licenciement ; qu'en l'espèce, sous les intitulés « Prétention n° 30 [] » et « En droit », M. [N] a invoqué le texte « qu'est nul comme portant atteinte à une liberté fondamentale le licenciement intervenu en raison d'une action en justice introduite par le salarié » puis il a soutenu qu'il dispose de trois moyens pour démontrer que les deux actions en justice qu'il a entreprises contre la société Degetel sont les véritables motifs de son licenciement (page 75 et 76) ; qu'en se bornant à constater que c'est vainement que M. [N] invoque la nullité du licenciement (prétention numéro 30) en soutenant que le licenciement n'est qu'une mesure de rétorsion à sa propre action judiciaire ce qui n'est démontré par aucun élément du dossier, la cour d'appel, qui n'a pas recherché, au-delà des énonciations de la lettre de licenciement, si la cause véritable du licenciement était les deux actions en justice entreprises par le salarié contre la société Degetel, a méconnu l'étendue de ses pouvoirs en violation de l'article L. 1235-1 du code du travail ;

4°) ALORS QUE toute personne a droit à ce que sa cause soit entendue par un tribunal impartial ; qu'il en découle que les conclusions des parties doivent être dûment examinées par le tribunal et que le juge doit motiver sa décision en des termes compatibles avec cette exigence d'impartialité ; que dans ses conclusions, M. [N] a invoqué, la nullité de son licenciement sur le fondement qu'« est nul comme portant atteinte à une liberté fondamentale le licenciement intervenu en raison d'une action en justice introduite par le salarié (Cass. soc., 16-03-2016, n° 14-23.589, FS-P+B+R) » (p.75) ; que les conclusions de la société Degetel mentionnent que « S'en suit une longue réinterprétation par M. [N] d'un email de

DEGETEL en date du 3 novembre 2014 pour qualifier celui-ci de « licenciement avant la lettre » (pièce adverse N°28). La Cour cherchera vainement comment même avec beaucoup d'imagination, les termes de ce courriel reproduit ci-après, pourraient constituer un licenciement : " [] " » ; qu'en se bornant à rechercher si le courriel du 3 novembre 2014 (pièce 28) que lui a adressé la juriste pouvait constituer un "licenciement avant la lettre" », une recherche sans rapport avec la demande invoquant la nullité du licenciement, la Cour d'appel, qui a statué sur une demande de rupture de fait du contrat de travail en suivant servilement les conclusions de la société Degetel, pouvant faire peser un doute légitime sur son impartialité, a violé l'article 6-1 de la Convention européenne de sauvegarde des droits de l'homme et des libertés fondamentales et l'article 455 du Code de procédure civile ;

5°) ALORS QUE le juge a l'obligation de ne pas dénaturer l'écrit qui lui est soumis ; que le 3 novembre 2014, la juriste de la société Degetel a adressé un courriel à M. [N] ayant pour « Objet: Re: Congés payés imposés du 04 août 2014 au 26 septembre 2014 inclus » (pièce 28) ; que pour dire que c'est vainement que M. [N] invoque la nullité du licenciement (prétention numéro 30) en soutenant que le licenciement n'est qu'une mesure de rétorsion à sa propre action judiciaire ce qui n'est démontré par aucun élément du dossier et pour dire que l'interprétation par M. [N] du courriel du 3 novembre 2014 (pièce 28) que lui a adressé la juriste comme constituant un "licenciement avant la lettre", ne repose sur aucun élément objectif, la cour d'appel retient que la lecture du courrier de la juriste démontre au contraire qu'elle s'est contentée d'expliquer à M. [N] qu'il ne sera pas répondu à ses différentes réclamations dont elle souligne, certes, le caractère élevé, en dehors du cadre judiciaire qu'il a initié ; qu'en statuant ainsi quand dans son courriel la juriste indique en outre notamment au salarié qu'il a diligenté à l'encontre de la société Degetel une action prud'homale tant au fond qu'en référé sur le fondement de cette période de congés payés qu'il estime lui avoir été "imposée" et que si le Conseil de prud'hommes statuant en référé n'a pas fait droit à sa demande, il n'en demeure pas moins que l'action au fond sur la même question est en cours aux fins d'obtenir le prononcé de la résiliation judiciaire de son contrat aux torts de l'employeur assorti de demandes indemnitaires très élevées, la cour d'appel, qui en a dénaturé les termes clairs et précis par omission, a violé le principe susvisé ;

6°) ALORS QUE le juge a l'obligation de ne pas dénaturer l'écrit qui lui est soumis ; que le 3 novembre 2014, la juriste de la société Degetel a adressé un courriel à M. [N] ayant pour « Objet: Re: Congés payés imposés du 04 août 2014 au 26 septembre 2014 inclus » (pièce 28) ; que pour dire, que l'interprétation par M. [N] du courriel du 3 novembre 2014 (pièce 28) que lui a adressé la juriste comme constituant un "licenciement avant la lettre", ne repose sur aucun élément objectif, la cour d'appel retient que la lecture de ce courrier démontre au contraire que la juriste s'est contentée d'expliquer à M. [N] qu'il ne sera pas répondu à ses différentes réclamations dont elle souligne, certes, le caractère élevé, en dehors du cadre judiciaire qu'il a initié » ; qu'en statuant ainsi, quand dans son courrier, la juriste indique au salarié « Si le Conseil de prud'hommes statuant en référé n'a pas fait droit à votre demande, il n'en demeure pas moins que l'action au fond sur la même question [la période de congés payés du 04 août 2014 au 26 septembre 2014] est en cours aux fins d'obtenir le prononcé de la résiliation judiciaire de votre contrat aux torts de l'employeur assorti de demandes indemnitaires très élevées. Ce dossier est donc désormais dans les mains de notre conseil et dans ces conditions, l'ensemble des questions le concernant sera exclusivement traité dans le cadre de la procédure judiciaire que vous avez introduite », la cour d'appel, qui en a dénaturé les termes clairs et précis, a violé le principe susvisé ;

7°) ALORS QUE le juge a l'obligation de ne pas dénaturer l'écrit qui lui est soumis ; que la pièce n° 28 contient un échange de courriels entre M. [N] et la juriste de la société Degetel ayant pour objet « Congé payés imposés du 04 août au 26 septembre 2014 inclus » ; que le 27 octobre 2014, M. [N] a interrogé la juriste sur « l'article du code du travail L 223-7 [qui] impose la fixation de l'ordre des départs des salariés pour la période de congé payé fixé ainsi que la consultation des délégués du personnel et du comité d'entreprise » en lui posant les questions suivantes : « Est-ce que vous me confirmez que cette démarche a bien été effectuée avant de m'imposer des congés payés ? Si la réponse est positive, est-ce que vous pouvez me fournir le calendrier de départ pour les prises de congés fixé ainsi que la prise de connaissance de celui-ci par les délégués du personnel et du comité d'entreprise ? » ; que pour dire, que l'interprétation par M. [N] du courriel du 3 novembre 2014 (pièce 28) que lui a adressé la juriste comme constituant un "licenciement avant la lettre", ne repose sur aucun élément objectif, la cour d'appel a seulement apprécié le courriel du 3 novembre 2014 quand ce courriel est une réponse au courriel du salarié daté du 27 octobre 2014 ; qu'en statuant ainsi, la cour d'appel, qui a dénaturé la portée du courriel de la juriste par omission du courriel du salarié, a violé le principe susvisé ;

8°) ALORS QUE le juge tranche le litige conformément aux règles de droit applicables au cas d'espèce ; qu'il n'appartient

pas au juge civil de se prononcer sur l'existence d'une infraction pénale ; que la cour d'appel retient d'une part, que le seul fait que M. [U] qui a établi une attestation communiquée par l'employeur, soit un salarié de l'entreprise et un supérieur hiérarchique mécontent de son collaborateur, ne suffit pas à établir que « son attestation est de pure complaisance » ; que la cour d'appel retient d'autre part, que M. [N] ne démontre en rien les « manoeuvres frauduleuses » qu'il reproche à son employeur qui ne reposent sur aucun « élément matériellement » vérifiable ; qu'en statuant ainsi, la cour d'appel a excédé ses pouvoirs de juge civil, en violation de l'article 12 du code de procédure civile.

TRENTE-ET-ENIEME MOYEN DE CASSATION

M. [N] fait grief à l'arrêt confirmatif attaqué de l'AVOIR débouté de ses demandes tendant à voir dire son licenciement sans cause réelle et sérieuse et de ses demandes subséquentes ;

1°) ALORS QUE le juge a l'obligation de ne pas dénaturer l'écrit qui lui est soumis ; que les termes de la lettre de licenciement énoncent notamment : « Contre toute attente, nous avons constaté votre mauvaise volonté patente depuis le mois de Mai dernier et ce depuis que l'entreprise a refusé d'accéder à votre demande de rupture conventionnelle. Vous refusez notamment de remplir vos comptes rendus mensuels d'activité ou votre dossier de compétence. Le 26 septembre 2014, [V] [U] vous a fait parvenir par mail un appel d'offre d'un de nos clients, la BNPP CIB, pour lequel vous répondiez, nous vous citons : « je n'ai aucun intérêt pour ce sujet. Je ne connais pas ce sujet ». Devant l'étonnement de votre responsable à cette réponse pour le moins lapidaire, vous précisiez que ce n'était pas votre rôle de vous positionner ou non sur une mission. Vous reconnaissiez ainsi votre obligation contractuelle de réaliser les missions qui vous sont assignées, conformément à votre qualification. Malgré votre parfaite connaissance de vos obligations contractuelles, vous avez sciemment eu une attitude non professionnelle devant la société Neosesame lors d'une réunion d'avant-vente. En effet, cette société nous avait exprimé son besoin en terme d'analyse et de cadrage fonctionnel d'applications de restitution statistiques ou de reporting et de facturation de leur plateforme. Nous avons alors souhaité proposer nos services pour réaliser une prestation à ce titre. Vous étiez pressenti pour réaliser cette mission car vos expériences et vos compétences correspondaient le plus au besoin. Nous avons alors organisé un rendez-vous avec [M] [P], Président de la Société Neosesame afin que vous puissiez échanger sur ce besoin et permettre ainsi de pouvoir concrétiser cette prestation. Ce rendez-vous a eu lieu le 13 octobre dernier, et Monsieur [P] nous a fait un retour catastrophique de cet entretien. Vous vous êtes tout d'abord rendu à cet entretien dans une tenue inappropriée, à savoir en baskets et T-shirts, ce qu'il n'est jamais d'usage de faire. En votre qualité de Consultant Senior vous ne pouviez l'ignorer. Devant les besoins exprimés par le Président de Neosesame, il est apparu que vous étiez compétent pour réaliser cette mission mais que vous avez également fait preuve d'une particulière mauvaise volonté. En effet, vous avez indiqué à M. [P] que vous ne souhaitiez pas intervenir sur ce type de prestation car cela n'allait pas dans le sens de vos souhaits de carrière, Néanmoins, vous savez comme tout consultant que les clients n'ont pas à entendre vos desideratas en termes d'évolution de carrière. Pire encore vous avez dit à M. [P] préférer vous occuper à la maison plutôt que d'intervenir sur les besoins de la société Neosesame ! Alors que quelques jours auparavant, vous nous aviez écrit avoir la pleine conscience que le choix des missions ressortait du pouvoir de décision de l'entreprise, vous avez ici pris la liberté de considérer que non seulement vous pouviez refuser des missions que nous souhaitions vous confier mais qui plus est, que vous pouviez vous permettre de vous en ouvrir au client en ternissant l'image de professionnalisme de Degetel. Une telle attitude est absolument inacceptable. Alors que nous avons accepté, pour vous être agréable, d'arrêter votre précédente mission, vous avez organisé votre situation d'intercontrat car vous préférez vous occuper à la maison plutôt que d'intervenir sur une mission où vous êtes compétent mais dont vous avez décidé qu'elle n'était pas en phase avec votre plan de carrière ! Non seulement vous faites tout pour retarder et ralentir nos capacités à vous affecter, en tardant pendant plusieurs semaines à mettre à jour votre dossier de compétences, mais quand nous vous présentons une mission, vous considérez n'y avoir aucun intérêt sur le sujet, ou vous entreprenez de faire échouer une réunion d'avant-vente au cours de laquelle vous adoptez un comportement inadmissible. En votre qualité de Consultant Senior, vous n'êtes pas sans ignorer les conséquences d'une telle attitude, que vous n'avez pas hésité à répéter malgré les mises en garde de votre hiérarchie. Vous avez ainsi contrevenu à vos obligations contractuelles, notamment celles de l'article 10 de votre contrat de travail qui prévoit :

« Le Salarié devra bien sûr s'efforcer de donner aux Clients la plus entière satisfaction et d'éviter par son action de susciter toute plainte contre le Groupe Degetel. En cas de difficultés avec un représentant quelconque d'un Client auprès duquel le Salarié interviendra, ce dernier devra immédiatement en informer son Manager responsable, sans prendre quelque initiative que ce soit. Toute action du Salarié auprès d'un Client ou de son représentant, sans accord préalable,

ayant pour but ou pour effet une rupture anticipée du contrat liant le Client au Groupe Degetel, sera susceptible d'être qualifiée de faute grave. »

Les explications que vous nous avez fournies lors de notre entretien préalable ne nous permettent pas de modifier notre appréciation à cet égard. Votre comportement nous oblige à rompre votre contrat de travail et nous vous notifions en conséquence par la présente votre licenciement. Vous bénéficierez d'un préavis de trois mois qui débute à la date de première présentation de la présente à votre domicile. » ; que la cour d'appel a retenu que la lettre de licenciement fixant les limites du litige s'articule autour des reproches de mauvaise volonté manifestée par le salarié depuis le mois de mai 2014, de son refus de mission les 26 septembre 2014 et 13 octobre 2014 et l'atteinte portée à l'image de la société ; qu'en statuant ainsi, quand la lettre de licenciement s'articule autour de la mauvaise volonté patente et particulière du salarié et quand dans cette lettre, d'une part, l'employeur reproche au salarié un certain nombre de faits, notamment d'avoir refusé de remplir ses comptes rendus mensuels d'activité ou son dossier de compétence, d'avoir considéré n'avoir aucun intérêt sur le sujet d'une mission qui lui est présentée ou d'avoir entrepris de faire échouer une réunion d'avant-vente au cours de laquelle il adopte un comportement inadmissible, d'autre part, l'employeur reproche au salarié d'avoir ainsi contrevenu à ses obligations contractuelles, notamment celles de l'article 10 de son contrat de travail qui prévoit des faits susceptibles d'être qualifiés de faute grave, la cour d'appel, qui a dénaturé les termes clairs et précis de la lettre de licenciement, a violé le principe susvisé ;

2°) ALORS QUE la lettre de licenciement fixe les limites du litige en ce qui concerne les griefs articulés à l'encontre du salarié et les conséquences que l'employeur entend en tirer quant aux modalités de rupture ; que la lettre de licenciement énonce, qu'en premier lieu, l'employeur a constaté la mauvaise volonté patente du salarié depuis le mois de mai 2014, et ce depuis que l'employeur a refusé d'accéder à sa demande de rupture conventionnelle, ainsi le salarié refuse notamment de remplir ses comptes rendus mensuels d'activité ou son dossier de compétence ; qu'en deuxième lieu, quand l'employeur présente au salarié une mission correspondant à un appel d'offres du client BNPP CIB transmis le 26 septembre 2014, pour lequel salarié avait répondu « je n'ai aucun intérêt pour ce sujet. Je ne connais pas ce sujet », le salarié considère n'y avoir aucun intérêt sur le sujet de la mission ; qu'en dernier lieu, l'employeur reproche au salarié d'avoir sciemment eu une attitude non professionnelle devant la société Neosesame lors d'une réunion d'avant-vente qui a eu lieu le 13 octobre 2014 avec M. [P], le Président de la Société Neosesame qui a fait un retour catastrophique de cet entretien, que le salarié s'est tout d'abord rendu à cet entretien dans une tenue inappropriée, à savoir en baskets et T-shirts, ce qu'il n'est jamais d'usage de faire, que devant les besoins exprimés par M. [P], le salarié lui a indiqué qu'il ne souhaitait pas intervenir sur ce type de prestation car cela n'allait pas dans le sens de ses souhaits de carrière, pire encore, il lui a dit préférer s'occuper à la maison plutôt que d'intervenir sur les besoins de la société Neosesame ! et que l'employeur reproche au salarié d'entreprendre de faire échouer la réunion d'avant-vente au cours de laquelle, il adopte un comportement inadmissible ; que la cour d'appel a retenu que la lettre de licenciement fixant les limites du litige s'articule autour des reproches de mauvaise volonté manifestée par le salarié depuis le mois de mai 2014, de son refus de mission les 26 septembre 2014 et 13 octobre 2014 et l'atteinte portée à l'image de la société ; qu'en statuant ainsi, quand l'employeur reproche au salarié principalement, en premier lieu, de refuser notamment de remplir ses comptes rendus mensuels d'activité ou son dossier de compétence depuis le mois de mai 2014, en deuxième lieu, de considérer n'avoir aucun intérêt sur le sujet de la mission correspondant à un appel d'offres du client BNPP CIB que l'employeur lui a fait parvenir par mail le 26 septembre 2014 et en dernier lieu, d'entreprendre de faire échouer une réunion d'avant-vente, qui a eu lieu le 13 octobre 2014, au cours de laquelle, le salarié adopte un comportement inadmissible, la cour d'appel a violé l'article L. 1232-6 du code du travail ;

3°) ALORS QUE La lettre de licenciement fixe les limites du litige en ce qui concerne les griefs articulés à l'encontre du salarié et les conséquences que l'employeur entend en tirer quant aux modalités de rupture ; que pour rejeter la demande de licenciement sans cause réelle et sérieuse, la cour d'appel retient que le refus du salarié de travailler et d'exécuter les missions qu'entendait lui confier la société Degetel constitue une cause réelle et sérieuse de licenciement sans qu'il soit nécessaire d'examiner le surplus des griefs allégués par l'employeur ; qu'en retenant ces faits non visés par la lettre de licenciement, quand la lettre énonce à l'encontre du salarié : « vous avez ici [lors du rendez-vous qui a eu lieu le 13 octobre dernier avec Monsieur [P]] pris la liberté de considérer que non seulement vous pouviez refuser des missions que nous souhaitions vous confier et que vous pouviez vous en ouvrir au client en ternissant l'image de professionnalisme de Degetel », la cour d'appel a violé les articles L. 1232-6 et L. 1235-1 du code du travail.

4°) ALORS QU'une contradiction entre les motifs équivaut à un défaut de motifs ; que sur l'exécution déloyale du contrat

de travail, la cour rappelle que M. [N] était engagé comme consultant et envoyé à ce titre en mission au sein des entreprises clientes ; que la cour d'appel a retenu qu'il résulte de ces éléments que M. [N] a refusé successivement deux missions que lui proposait son employeur [] de sorte que son refus de travailler et d'exécuter les missions qu'entendait lui confier la société Degetel constitue une cause réelle et sérieuse de licenciement ; qu'en statuant ainsi, en constatant que le salarié a refusé les deux propositions de mission « de sorte que » le salarié a refusé d'exécuter les deux missions et en constatant que l'employeur a proposé deux missions au salarié et que dans le même temps, l'employeur (la société Degetel) entendait confier au salarié les deux missions, la cour d'appel, qui s'est contredite, a violé l'article 455 du code de procédure civile ;

5°) ALORS QUE la cour d'appel a retenu, sur l'exécution déloyale du contrat de travail, qu'il relève du pouvoir de direction de l'employeur d'apprécier les capacités et compétences d'un salarié pour l'exercice d'une mission (page 11) ; que la cour d'appel retient que s'agissant en premier lieu du refus de mission du 26 septembre 2014, BNPP CIB, les faits ne sont pas contestés par le salarié qui se contente d'indiquer qu'il n'était pas compétent pour répondre à cette mission ce qui relève de l'appréciation de l'employeur et que M. [N] était le seul salarié disponible disposant de compétences en gestion de projets complexes dans l'environnement finance de marché ; qu'en statuant ainsi quand en cas de litige, il appartient au juge d'apprécier la régularité de la procédure suivie et le caractère réel et sérieux des motifs invoqués par l'employeur, forme sa conviction au vu des éléments fournis par les parties, la cour d'appel a méconnu l'étendue des pouvoirs qu'elle tient de l'article L. 1235-1 du code du travail ;

6°) ALORS QUE les juges ne peuvent méconnaître les termes du litige ; que la cour d'appel a relevé que M. [N] a été « embauché par la société Degetel » en qualité de consultant senior, statut cadre, de la convention collective dite « Syntec », applicable à la relation de travail ; que sur l'exécution déloyale du contrat de travail, la cour rappelle que M. [N] était engagé comme consultant et envoyé à ce titre en mission au sein des entreprises clientes ; que la société Degetel s'est prévalu que le 26 septembre 2014, elle a proposée à M. [N] une mission dans le secteur bancaire (BNPP CIB) et que le 10 octobre 2014, elle a proposée à M. [N] de rencontrer [M] [P], Président de NEOSESAME « qui a un projet qu'il envisage de confier à Degetel concernant sa plateforme internet des objets et souhaiterait te rencontrer dans le cadre d'une présentation de son besoin » (page 45 et 46) ; que les parties ont soutenu que la société Neosesame est une filiale de la société Degetel ; que la cour d'appel a retenu d'une part, que M. [P] président du CEO de NEOSESAME est la personne qui se proposait d'engager M. [N] ; que la cour d'appel a retenu d'autre part, que M. [N] a refusé successivement les missions « BNPP CIB » et « NEOSESAME » que proposait l'employeur et que la société Degetel entendait confier les missions à M. [N] qui a refusé de les exécuter ; qu'en statuant ainsi, quand M. [P] n'est pas la personne qui se proposait d'engager le salarié mais le président d'une société qui envisageait de confier un projet à la société Degetel et quand la société Degetel n'a jamais soutenu qu'elle entendait confier des missions à M. [N] mais elle a soutenu avoir proposé au salarié, d'une part, la mission BNPP CIB, d'autre part, de rencontrer M. [P] dans le cadre d'une présentation de son besoin concernant sa plateforme internet des objets, la cour d'appel, qui a méconnu les termes du litige, a violé l'article 4 du code de procédure civile ;

7°) ALORS QU'un licenciement pour une cause inhérente à la personne du salarié doit être fondé sur des éléments objectifs et imputables au salarié ; que la lettre de licenciement fixe les limites du litige en ce qui concerne les griefs articulés à l'encontre du salarié ; que pour dire le licenciement fondé sur une cause réelle et sérieuse, l'arrêt retient que s'agissant en premier lieu du refus de mission du 26 septembre 2014, BNPP CIB, les faits ne sont pas contestés par le salarié, il était le seul salarié disponible disposant de compétences en gestion de projets complexes dans l'environnement finance de marché, et l'arrêt retient que s'agissant en second lieu de la mission NEOSESAME, l'employeur verse aux débats le courriel de M. [P] président du CEO de NEOSESAME en date du 15 octobre 2014 par lequel celui-ci a informé M. [U], du déroulement de l'entretien avec M. [N] en réunion d'avant-vente, dont il ressort, sans que le salarié le démente, qu'il s'est présenté à l'entretien dans une tenue négligée, qu'il a refusé d'être intégré sur les projets qui lui étaient présentés et qu'il préférerait rester chez lui ; qu'en statuant ainsi, en se fondant sur un seul élément matériel, un courriel signé par le président de la société Neosesame et quand la lettre de licenciement n'indique aucunement que le salarié n'aurait pas contesté tel ou tel fait, la cour d'appel a violé ensemble les articles L. 1232-1 et L. 1232-6 du code du travail ;

8°) ALORS QUE le juge a l'obligation de ne pas dénaturer l'écrit qui lui est soumis ; que lors des échanges de messages par courrier électronique qui se sont produits entre les parties entre le 26 septembre et 2 octobre 2014 (pièce n°15), le

26 septembre 2014, M. [U] a écrit au salarié « Voici ci-après un AO provenant de chez BNPP CIB. Merci de m'indiquer ton intérêt pour un sujet de ce type avant positionnement » puis il a mis en italique 19 lignes notamment que « la Compliance et la Conformité deviennent un élément clé pour la Banque, c'est pourquoi elle recherche une mission conformité » ; qu'une heure plus tard, le salarié lui a répondu : « Je n'ai aucun intérêt pour ce sujet. Je ne connais pas ce sujet » ; que le 2 octobre 2014, le salarié a précisé : « Je tiens à souligner que je parle du sujet « Compliance » (conformité en français) » et non de la mission ou de mes compétences » ; que la cour d'appel a retenu, d'une part, que s'agissant en premier lieu du refus de mission du 26 septembre 2014, BNPP CIB, les faits ne sont pas contestés par le salarié qui se contente d'indiquer qu'il n'était pas compétent pour répondre à cette mission ce qui relève de l'appréciation de l'employeur, M. [U], responsable business unit, supérieur hiérarchique de M. [N] indiquant avoir proposé cette mission à ce dernier car il était le seul salarié disponible disposant de compétences en gestion de projets complexes dans l'environnement finance de marché ; que la cour d'appel a retenu d'autre part, qu'il résulte de ces éléments que M. [N] a refusé la mission BNPP CIB proposée par l'employeur avec une désinvolture de nature à porter atteinte à l'image de la société ; qu'en statuant ainsi quand dans ses messages (mails) du 26 septembre et 2 octobre 2014 pris dans leur ensemble, le salarié indique qu'il n'a aucun intérêt pour le sujet Compliance (conformité en français) et qu'il ne connaît pas le sujet Compliance et qu'il ne parle pas de la mission ou de ses compétences, la cour d'appel, qui en a dénaturé les termes clairs et précis, a violé le principe susvisé ;

9°) ALORS QUE le juge a l'obligation de ne pas dénaturer l'écrit qui lui est soumis ; qu'à l'appui de ses prétentions, M. [N] a produit la pièce « 15. Echanges de mails avec DEGETEL entre le 26 septembre et 2 octobre 2014 » ; que dans son message du 26 septembre 2014, M. [U] a écrit au salarié « Voici ci-après un AO provenant de chez BNPP CIB ; Merci de m'indiquer ton intérêt pour un sujet de ce type avant positionnement » ; que le 2 octobre 2014, M. [N] termine l'échange de messages en indiquant « Il n'y a effectivement pas de raison objective de ne pas donner suite à l'appel d'offre ci-dessous. Je tiens à souligner que tu me demandes mon intérêt en indiquant « avant positionnement ». Pour moi c'était donc acquis que tu allais me positionner sur cette appel d'offre » ; que la cour d'appel a retenu, d'une part, que s'agissant en premier lieu du refus de mission du 26 septembre 2014, BNPP CIB, les faits ne sont pas contestés par le salarié qui se contente d'indiquer qu'il n'était pas compétent pour répondre à cette mission ce qui relève de l'appréciation de l'employeur, M. [U], responsable business unit, supérieur hiérarchique de M. [N] indiquant avoir proposé cette mission à ce dernier car il était le seul salarié disponible disposant de compétences en gestion de projets complexes dans l'environnement finance de marché ; que la cour d'appel a retenu, d'autre part, qu'il résulte de ces éléments que M. [N] a refusé la mission BNPP CIB proposée par l'employeur avec une désinvolture de nature à porter atteinte à l'image de la société ; qu'en statuant ainsi, quand dans son mail du 2 octobre 2014, le salarié a indiqué qu'il n'y avait pas de raison objective de ne pas donner suite à l'Appel d'Offres (AO) provenant de chez BNPP CIB, que pour lui c'était acquis que M. [U] allait répondre à cet appel d'offres puisqu'il lui demandait son intérêt en indiquant « avant positionnement », la cour d'appel, qui a dénaturé par omission le mail du salarié du 2 octobre 2014, a violé le principe susvisé ;

10°) ALORS QUE les juges ne peuvent méconnaître les termes du litige ; que dans leurs conclusions, les parties ont soutenu que la société Neosesame est une filiale de la société Degetel ; que le courriel en date du 15 octobre 2014, adressé à M. [U], est signé « M. [M] [P], Président – CEO » avec à gauche deux logos incluant les noms des sociétés « neosesame » et « degetel » (pièce adverse n°23) ; que la cour d'appel a retenu que M. [P] est la personne qui se proposait d'engager le salarié et qu'il résulte du courriel de M. [P] que le salarié a refusé la mission NEOSESAME proposée par l'employeur avec une désinvolture de nature à porter atteinte à l'image de la société ; qu'en statuant ainsi quand M. [P] est le président d'une filiale de la société qui employait le salarié, la cour d'appel, qui a méconnu les termes du litige, a violé l'article 4 du code de procédure civile.

11°) ALORS QUE le juge a l'obligation de ne pas dénaturer l'écrit qui lui est soumis ; que le courriel en date du 15 octobre 2014, adressé à M. [U], est signé « M. [M] [P], Président – CEO » avec à gauche deux logos incluant les noms des sociétés « neosesame » et « degetel » (pièce adverse n°23) ; que la cour d'appel a retenu d'une part, que s'agissant en second lieu de la mission NEOSESAME, l'employeur verse aux débats le courriel de M. [P] président du CEO de NEOSESAME en date du 15 octobre 2014 par lequel celui-ci a informé M. [U] du déroulement de l'entretien avec M. [N] en réunion avant-vente dont il ressort, sans que le salarié le démente, qu'il s'est présenté à l'entretien dans une tenue négligée et qu'il a refusé d'être intégré sur les projets qui lui étaient présentés qui ne correspondaient pas à ses propres attentes, expliquant à la personne qui se proposait de l'engager qu'il préférerait rester chez lui ; que la cour d'appel a retenu d'autre part, qu'il résulte de ces éléments que M. [N] a refusé la mission NEOSESAME proposée par l'employeur avec une désinvolture de

nature à porter atteinte à l'image de la société ; qu'en statuant ainsi, quand M. [P] n'est pas la personne qui se proposait d'engager le salarié mais la personne qui indique dans son courriel que son « besoin est donc toujours ouvert » et qui demande à M. [U] de lui « proposer d'autres solutions en ciblant des intervenants plus motivés et ouverts, c'est une condition essentielle », la cour d'appel, qui a dénaturé la portée du courriel de M. [P], a violé le principe susvisé ;

12°) ALORS QU'il résulte des articles L. 1221-1 et L. 1232-1 du code du travail que le refus par un salarié d'effectuer une tâche ne correspondant pas à sa qualification n'est pas fautif ; qu'en retenant que M. [N] a refusé successivement les missions BNPP CIB et NEOESAME que lui proposait son employeur correspondant à son domaine de compétence et en adéquation avec son parcours professionnel, sans rechercher comme il lui était demandé, si les capacités et compétences de M. [N] correspondaient à celles nécessaires à l'accomplissement des tâches pour exécuter les deux propositions de mission, la cour d'appel, qui n'a relevé aucun élément pour la mission NEOESAME, n'a pas donné de base légale aux articles L. 1221-1 et L. 1232-1 du code du travail ;

13°) ALORS QUE la lettre de licenciement fixe les limites du litige en ce qui concerne les griefs articulés à l'encontre du salarié et les conséquences que l'employeur entend en tirer quant aux modalités de rupture ; que la lettre de licenciement ne fait aucun grief au salarié d'avoir refusé une proposition de mission BNPP CIB le 26 septembre 2014 avec une désinvolture de nature à porter atteinte à l'image de la société ; que le jugement mentionne que M. [N] s'est montré rien moins que désinvolte quant à la mission BNPP qui lui est proposée en septembre 2014, société du secteur bancaire dans laquelle il avait déjà effectué une mission de 2 ans et pour laquelle il écrit « Ce n'est pas mon rôle de dire si je dois être positionné ou pas sur une mission. Je ne peux fournir qu'une opinion dessus » ; que dans ses conclusions, M. [N] s'est prévalu que ce motif, de s'être montré « désinvolte », est inexistant dans la lettre de licenciement et basé sur une interprétation erronée du courrier du 2 octobre 2014 dans lequel, il ne parle pas de l'appel d'offres BNP Paribas CIB mais des missions en générale puisqu'il évoque « une mission » ; que la cour d'appel a retenu que M. [N] a refusé la mission BNPP CIB, proposée le 26 septembre 2014 par l'employeur, avec une désinvolture de nature à porter atteinte à l'image de la société ; qu'en statuant ainsi quand la lettre de licenciement énonce clairement que l'écrit du salarié relevé par le jugement concerne un appel d'offres du client BNPP CIB et la lettre énonce précisément que cet écrit correspond à une reconnaissance du salarié de son obligation contractuelle de réaliser les missions qui lui sont assignées conformément à sa qualification, la cour d'appel, qui a retenu des faits non visés par la lettre de licenciement et à supposer qu'elle a adopté les motifs du jugement en ce qui concerne le reproche de s'être montré « désinvolte quant à la mission BNPP », a violé l'article L. 1232-6 du code du travail.

Décision attaquée

Cour d'appel de versailles 19
6 juin 2018 (n°16/02485)

Textes appliqués

Article 4 du code de procédure civile.

Article L. 3171-4 du code du travail.

Article 624 du code de procédure civile.

Article L. 3141-18 du code du travail dans sa rédaction antérieure à la loi n° 2016-1088 du 8 août 2016,.

Article 23 de la convention collective dite Syntec.

Article 1134 du code civil, dans sa rédaction antérieure à l'ordonnance n° 2016-131 du 10 février 2016.

Les dates clés

- Cour de cassation Chambre sociale 14-12-2022
- Cour d'appel de Versailles 19 06-06-2018