17 octobre 2024
Cour d'appel de Chambéry
RG n° 22/01739

Chbre Sociale Prud'Hommes

Texte de la **décision**

Entête

COUR D'APPEL DE CHAMBÉRY

CHAMBRE SOCIALE

ARRÊT DU 17 OCTOBRE 2024

N° RG 22/01739 - N° Portalis DBVY-V-B7G-HDAE

[L] [C]

C/ S.A.S. FEDERALY etc...

Décision déférée à la Cour : Jugement du Conseil de Prud'hommes - Formation paritaire d'ANNECY en date du 14 Septembre 2022, RG F 21/00217

APPELANT :

Monsieur [L] [C]

[Adresse 2]

[Adresse 2]

[Localité 5]

Représentant : Me Raphaël BENILLOUCHE de la SELARL RDB ASSOCIES, avocat au barreau de PARIS - Représentant : Me Franck GRIMAUD de la SELARL LX GRENOBLE-CHAMBERY, avocat au barreau de CHAMBERY

INTIMEES :

S.A.S. FEDERALY

[Adresse 4]

[Localité 6]

Représentant : Me Jacques THOIZET de la SCP THOIZET & ASSOCIES, avocat au barreau de VIENNE

S.A.S. FEDERALY LOGEMENT

[Adresse 8]

[Localité 3]

Représentant : Me Jacques THOIZET de la SCP THOIZET & ASSOCIES, avocat au barreau de VIENNE

S.A.S. HOMERUN

[Adresse 1]

[Adresse 1]

[Localité 7]

Représentant : Me Jacques THOIZET de la SCP THOIZET & ASSOCIES, avocat au barreau de VIENNE

COMPOSITION DE LA COUR :

Lors de l'audience publique des débats, tenue en double rapporteur, sans opposition des avocats, le 27 juin 2024 par Madame Valéry CHARBONNIER, Présidente de la Chambre Sociale, qui a entendu les plaidoiries, en présence de Monsieur Cyril GUYAT, conseiller, assisté de Monsieur Bertrand ASSAILLY, greffier, à l'appel des causes, dépôt des dossiers et de fixation de la date du délibéré.

Et lors du délibéré par :

Madame Valéry CHARBONNIER, Président,

Monsieur Cyril GUYAT, Conseiller

Madame Isabelle CHUILON, Conseiller,

Exposé du litige

****

Exposé du litige':

M. [C] a été embauché par la société Moneron en contrat à durée indéterminée à temps plein à compter du 1er octobre 2015 en qualité de directeur de travaux (cadre).

Aux termes de la publication des annonces judiciaires et légales du 8 septembre 2018 et à compter du 6 juin 2018, la SARL Moneron s'est transformée en SAS et M. [C] a été désigné en qualité de directeur général.

Il ressort de l'extrait Kbis de la SAS Homerun'en date du 12 août 2021 que M. [H] en est le président, M. [C], le directeur général et que la société Federaly en est l'associée unique.

Le 1er octobre 2020, la SAS Corealyance dont l'associée unique est Federaly logement opérait une fusion avec les sociétés 2Lmo, Homerun et Ecoconcept, modifiait l'objet social de la société et désignait deux nouveaux directeurs généraux conformément au traité signé le 8 août 2020.

Le 17 août 2020, le mandat social de M. [C] était révoqué par l'AG de la SASU Homerun avec prise d'effet immédiate.

Du 23 avril 2020 au 10 juillet 2020, M. [C] a fait l'objet d'un arrêt de travail.

M. [C] a saisi le conseil des prud'hommes d'Annecy, en date du'16 août 2021 aux fins de voir requalifier son mandat social en contrat à durée indéterminée entre la SASU Homerun la SAS Federaly et la SASU Federaly logement et lui, dire qu'il a été licencié sans cause réelle et sérieuse, juger que les employeurs n'ont pas respecté l'obligation de sécurité, qu'il a été victime de harcèlement moral et de travail dissimulé et obtenir les indemnités afférentes.

Par jugement du'14 septembre 2022, le conseil des prud'hommes d'[Localité 7], a':

- Dit et Jugé qu'il n'y a pas lieu de requalifier la relation contractuelle de M. [C] avec la SASU Homerun en un contrat de travail salarié et par conséquent l'a débouté de l'ensemble des demandes formulées à ce titre

- Débouté M. [C] de sa demande de paiement de l'indemnité pour travail dissimulé

- Dit et Jugé il n'y a pas lieu de condamner solidairement les sociétés Homerun, Federaly et Federaly logement

- Débouté M. [C] de ses demandes':

* de paiement de dommages et intérêts pour harcèlement moral

* de sa demande au titre de l'article 700 du code de procédure civile concernant les sociétés Homerun, Federaly et Federaly logement

* du surplus de ses demandes

- Condamné M. [C] à payer à la SASU Homerun la somme de 1000 € au titre de l'article 700 du code de procédure civile

- Débouté les sociétés Federaly et Federaly logement de leurs demandes conventionnelles au titre de l'article 700 du code de procédure civile

- Condamné M. [C] aux entiers dépens.

La décision a été notifiée aux parties et M. [C] en a interjeté appel par le Réseau Privé Virtuel des Avocats le 5 octobre 2022 .

Par conclusions du'3 juin 2024, M. [C] demande à la cour d'appel de':

- D'INFIRMER en toutes ses dispositions le jugement rendu par le Conseil de prud'hommes d'ANNECY le 14 septembre 2022 ;

- Statuant à nouveau de :

- DE JUGER Monsieur [L] [C] recevable et bien fondé en ses demandes et moyens ;

- DE JUGER les sociétés HOMERUN, FEDERALY LOGEMENT et FEDERALY irrecevables et mal fondées en leurs demandes et moyens, et DE LES EN DEBOUTER purement et simplement ;

- DE PRONONCER la requalification du mandat social de Monsieur [L] [C] en contrat de travail à durée indéterminée ;

- DE JUGER le licenciement de Monsieur [L] [C] dépourvu de cause réelle et sérieuse ;

En conséquence,

- DE CONDAMNER solidairement les sociétés HOMERUN, FEDERALY LOGEMENT et FEDERALY à verser à Monsieur [L] [C] les sommes suivantes :

* 7.452,50 euros au titre de l'indemnité légale de licenciement ;

* 21.292,85 euros au titre de l'indemnité pour licenciement sans cause réelle et sérieuse ;

* 8.517,14 euros au titre de l'indemnité compensatrice de préavis ;

* 5.109,10 euros à titre d'indemnité compensatrice de congés payés ;

* 4.258,57 euros au titre du non-respect de la procédure de licenciement ;

* 25.551,42 euros au titre de l'indemnité pour travail dissimulé ;

* 51.102,84 euros à titre de dommages et intérêts, d'une part, pour avoir manqué à son obligation de prévention et à son obligation de sécurité de résultat concernant le présent harcèlement moral et, d'autre part, en réparation de l'entier préjudice causé à Monsieur [L] [C] par ledit harcèlement moral ;

* 50.000 euros au titre de la réparation des préjudices moraux et financiers subis par Monsieur [L] [C] compte tenu de son licenciement brutal et vexatoire.

- DE CONDAMNER solidairement les sociétés HOMERUN, FEDERALY LOGEMENT et FEDERALY au paiement des intérêts légaux sur l'ensemble des demandes, avec capitalisation des intérêts au sens de l'article 1343-2 du Code civil ;

- D'ENJOINDRE solidairement les sociétés HOMERUN, FEDERALY LOGEMENT et FEDERALY à remettre à Monsieur [L] [C] l'ensemble des documents sociaux que l'employeur doit remettre en fin de contrat à savoir, l'attestation pôle emploi, le certificat de travail et le solde de tout compte, sous astreinte de 100 euros par jour, la Cour se réservant le droit de liquider ladite astreinte ;

- DE DEBOUTER les sociétés HOMERUN, FEDERALY LOGEMENT et FEDERALY au titre de leur demande au titre de l'article 700 du Code de procédure civile.

- DE CONDAMNER solidairement les sociétés HOMERUN, FEDERALY LOGEMENT et FEDERALY à verser à Monsieur [L] [C] la somme de 5.000 euros au titre de l'article 700 du Code de procédure civile ;

- DE CONDAMNER solidairement les sociétés HOMERUN, FEDERALY LOGEMENT et FEDERALY aux entiers dépens ;

Par conclusions du 19 décembre 2023, la SAS Federaly, la SASU Federaly logement et la SASU Homerun demandent à la cour d'appel de':

- Confirmer en toutes ses dispositions le Jugement rendu par le Conseil de Prud'hommes d'Annecy ;

- Constater que Monsieur [L] [C] n'a pas été lié aux sociétés FEDERALY, FEDERALY LOGEMENT et HOMERUN par un contrat de travail ;

- Débouter Monsieur [L] [C] de toutes ses demandes, moyens, fins et conclusions;

Y ajoutant,

- Condamner Monsieur [L] [C] à payer à la Société FEDERALY la somme de 2 000 euros au titre de l'article 700 du Code de procédure civile ;

- Condamner Monsieur [L] [C] à payer à la Société FEDERALY LGEMENT la somme de 2 000 euros sur le fondement de l'article 700 du Code de procédure civile

- Condamner Monsieur [L] [C] à payer à la Société HOMERUN la somme de 5 000 euros au titre de l'article 700 du Code de procédure civile et aux entiers dépens.

L'ordonnance de clôture a été rendue le'12 juin 2024.

Pour un plus ample exposé des faits, de la procédure et des moyens des parties, la cour se réfère à la décision attaquée et aux dernières conclusions déposées.

Motivation

SUR QUOI':

Sur l'existence d'un contrat de travail':

Moyens des parties :

S'agissant de la présence dans la cause de la SAS Federaly et la SASU Federaly logement, M. [C] expose que la SAS Federaly est la société mère du groupe composé de Moneron, la SASU Homerun et la SASU Federaly logement. La SASU Homerun a été absorbée par la voie d'une dissolution sans liquidation par la société Coreallyance (devenue fin 2020 la

SASU Federaly logement) société s'ur du même groupe en date des 3 et 4 août 2020 alors qu'il était toujours à son poste chez la SASU Homerun. C'est la SAS Federaly en sa qualité d'associée unique de la SASU Homerun devenue Federaly logement qui a adopté la résolution de mettre fin à son mandat social.

M. [C] soutient qu'il lui a été demandé d'exercer les fonctions de directeur général de la société Moneron en plus de ses fonctions de directeur de travaux, qu'il lui a ensuite été demandé d'intégrer la SAS Homerun au sein de laquelle il exercerait en théorie les fonctions de directeur général mais que Homerun savait qu'il exerçait en réalité en qualité de salarié. Il percevait une rémunération sous forme de salaires et des bulletins de paie, accomplissait ses missions de travail dans le cadre d'un lien de subordination manifeste jusqu'à sa révocation en qualité de directeur général à la fin du mois d'août 2020 alors qu'il était en arrêt de travail. Les dividendes et les primes ne lui étaient pas octroyés. Il relève d'un document interne de la société Ferderaly produit qu'il relevait de la catégorie des associés salariés. Il n'avait aucun pouvoir décisionnel et recevait des ordres et consignes de M. [H] qui était aux yeux des salariés habilité à engager la société comme les tiers. Les ouvertures de compte sont toutes établies par M. [H] qui apparait comme le dirigeant et M. [C] comme directeur travaux ou responsable achats. M. [H] est seul habilité à engager la société auprès de la banque et un justificatif de déplacement lui a été délivré par lui comme aux autres salariés pendant la période de la crise sanitaire. M. [H] était en charge de la validation de la paie et M. [C] devait faire valider ses congés auprès de lui. Il s'est d'ailleurs vu imposer un congé parental qu'il ne souhaitait pas prendre. M. [H] a rédigé une attestation pour la prise en charge des frais de garde de sa fille en indiquant qu'il était salarié.

La SAS Federaly et la SASU Federaly logement et la SAS Homerun font valoir que':

- M. [C] reconnait avoir occupé au sein de la SASU Homerun les fonctions de directeur général du 1er février 2019 au 17 août 2020 date à laquelle il a été révoqué pour "justes motifs par l'AG des actionnaires et suite à de graves manquements dans l'exercice de ces fonctions. Il a d'ailleurs indiqué par courrier du 9 octobre 2020 qu'il entendait saisir le tribunal de commerce d'Annecy pour faire constater l'absence de justes motifs et voir prononcer à l'encontre de la société une réparation pour le préjudice subi.

- M. [C] n'apporte pas les éléments suffisants pour caractériser l'existence d'une relation de travail pour la société Homerun. S'agissant des échanges de mails concernant la prise de jours de congé parental, M. [H], PDG, interroge seulement un cadre de Federaly pour savoir quels sont les droits de M. [C] en sa qualité de mandataire social en la matière. A aucun moment il ne lui a été imposé de congé parental et les mandataires sociaux en bénéficient aussi. L'établissement d'une autorisation de déplacement, document type proposé par le gouvernement et utilisé par tous les professionnels, dans le cadre du confinement n'est pas de nature à justifier l'existence d'un contrat de travail et il ne lui était pas possible de se faire ce type d'attestation à soi-même. Le bulletin de paie de décembre 2019 mentionne que la rémunération est versée au titre des fonctions de directeur général de la SA et cette rémunération est soumise à cotisation patronale et salariale en application des dispositions de l'article L.311-3 12° du code de la sécurité sociale. Par commodité les bulletins de paie réalisés par le cabinet comptable est calquée sur celui des salariés. La fixation de cette rémunération a d'ailleurs fait l'objet d'une délibération lors de sa nomination. M. [H] et M. [C] s'étaient répartis géographiquement leurs interventions notamment s'agissant des recrutements. M. [C] donnait des ordres à M. [W] même si celui-ci devant obtenir l'approbation de M. [H] pour des décisions engageant la société, M. [C] ayant participé à son entretien d'évaluation. M. [C] a obtenu une carte bancaire identique à celle de M. [H] lui permettant d'effectuer des règlements sans validation de qui que ce soit confirmant l'absence de lien de subordination et qu'il était bien un décideur. Malgré plusieurs centaines de mails à sa disposition, M. [C] n'en produit pas pour démontrer qu'il aurait reçu des ordres ou des directives et la société Homerun produit des mails démontrant au contraire que c'est lui qui les donnait.

Sur ce,

Selon l'article L. 1411-1 du code du travail, le conseil de prud'hommes est compétent pour tous les différends qui peuvent s'élever à l'occasion de tout contrat de travail soumis aux dispositions du présent code entre les employeurs, ou leurs représentants, et les salariés qu'ils emploient. L'article L. 1411-3 du même code ajoute qu'il est également compétent pour tous les différents et litiges nés entre les salariés à l'occasion du travail.

Il résulte des dispositions de l'article 1779 du code civil que le contrat de travail est une convention par laquelle une personne s'engage à travailler pour le compte d'une autre et sous sa subordination moyennant une rémunération.

En application de l'article L. 1221-1 du code du travail, ce lien de subordination est caractérisé par l'exécution d'un travail sous l'autorité d'un employeur qui dispose du pouvoir de donner des ordres et des directives, d'en contrôler l'exécution et de sanctionner le manquement de son subordonné.

L'existence d'un contrat de travail ne dépend ni de la volonté exprimée par les parties, ni de la dénomination de leurs conventions, mais se caractérise par les conditions de faits dans lesquelles s'exerce l'activité professionnelle.

Ainsi la qualification de contrat de travail suppose réunis trois critères': une rémunération, une prestation de travail et un lien de subordination et il appartient à la partie qui se prévaut de l'existence d'un contrat de travail de démontrer la réunion de ces trois critères.

Il est constant que lorsqu'un salarié est nommé mandataire social, son contrat de travail est suspendu pendant l'exécution du mandat social. Toutefois, le cumul d'un mandat social et d'un contrat de travail, que celui-ci ait été conclu avant ou après le début du mandat, est admis à la condition que l'intéressé exerce des fonctions techniques distinctes du mandat, dans le cadre d'un lien de subordination à l'égard de la société, et que l'intéressé, perçoive une rémunération distincte de celle pouvant lui être allouée comme mandataire social. En outre, faute de contrat de travail apparent, il appartient au mandataire social qui prétend avoir eu des fonctions salariées d'en rapporter la preuve.

En l'espèce, il n'est pas contesté par les parties que M. [C] a occupé au sein de la SASU Homerun le mandat social de directeur général du 1er février 2019 au 17 août 2020 date à laquelle il a été révoqué par l'assemblée générale de la société.

Le seul contrat de travail de directeur de travaux conclu avec la société Moneron a été suspendu dès lors que M. [C] a été désigné mandataire social de la société Moneron et M. [C] qui soutient avoir continué d'exercer des fonctions salariées en plus de ses fonctions de directeur général dans cette société, ne le démontre pas. Il ne justifie pas non plus qu'il lui a été demandé d'intégrer la société Homerun comme conclu.

Faute de contrat de travail écrit apparent entre la SASU Homerun et M. [C], il appartient à ce dernier de démontrer l'existence d'une relation de travail salariée malgrè ses fonctions de directeur général du 1er février 2019 au 17 août

2020.

Il ressort du document intitulé «'projet de construction du siège'Federaly» produit aux débats et dont l'existence n'est pas contesté, que M. [C] (comme Mme [F] en qualité de responsable comptable du groupe) sont classés parmi les «'associés salariés'» et non «'les associés dirigeants'» comme M.[H].

S'agissant de la rémunération, la SASU Homerun justifie que la nomination de M. [C] en qualité de directeur général de Homerun à compter du 1er février 2019 a été approuvée ainsi qu'une rémunération à hauteur de 4230,61 € brut mensuel à compter du 1er février 2018 (en réalité 2019) par une délibération de l'AG du 20 juin 2019 et il ressort des bulletins de salaires versés aux débats qu'une rémunération est versée à M. [C] visant ses fonctions de directeur général. Le seul fait que la présentation des dits documents soit identique à ceux des salariés étant inopérant, cette rémunération étant par ailleurs soumise à cotisations sociales. Toutefois, il doit être noté que les bulletins de paie mentionnent une ancienneté de M. [C] au 1er février 2015 date de début de son contrat de travail au sein de la société Moneron dont il n'est pas contesté qu'elle est une société s'ur de la société Homerun au sein du groupe.

M. [C] produit également les mails suivants de la part de M. [H], PDG de la société Homerun':

- «'Merci de me faire un point rapide concernant les travaux de la villa, de faire les éventuels correctifs et de rassurer l'acquéreur au moyen d'une visite'» en date du' 14 octobre 2019,

- «' ou en es-tu de tes échanges avec le bureau de contrôle suite à son envoi de la semaine dernière'' A plus Bises'» en date du 5 février 2020,

- «' [L], ou en est on de cela'' A plus'»'» Merci de contacter urgemment [P] et d'utiliser cela pour lui faire prendre conscience de ses manquements afin qu'il revienne à une qualité de travail qu'on a l'habitude de lui connaitre'» en date du 16 janvier 2020,

- «'Merci de me renseigner sur cette facture'» par M. [H] à M. [C] et Mme [B] en date du 6 mai 2020

- «Merci de me contacter dans un souci d'éclaircissement afin que je transmette le devis en connaissance de cause » en date du 11 mai 2020

- «'Merci de me faire part de ton retour suite à c email de m. [K]'» «'je ne trouve pas de commande ou de devis'; Merci de ton retour'» en date du 15 mai 2020 (...)

M. [C] justifie par ailleurs avoir bénéficié de la part de M. [H] d'une autorisation de déplacement mise à disposition par les autorités gouvernementales durant le Covid pour se rendre «'à [Localité 6] ou à [Localité 7]'» afin «'qu'il puisse réaliser la partie de son activité réalisable depuis le bureau et ainsi bénéficier des outils professionnels'». Il n'est pas démontré que M. [C] en sa qualité de mandataire social ne pouvait pas se faire à lui-même sa propre attestation de déplacement, étant noté que M. [H] ne concluant pas et ne justifiant pas lui-même avoir demandé à M. [C] de manière réciproque en sa qualité de mandataire social de lui rédiger une attestation afin qu'il puisse de la même façon se déplacer pendant la crise

sanitaire, indiquant pourtant que 'son internet lui faisait également défaut à domicile'.

M. [W], salarié conducteur de travaux au sein de la société Homerun durant le premier trimestre 2020 atteste que son recrutement, la validation de son contrat de travail, son accueil dans la structure, la négociation de fin de contrat de travail, les directives pendant la période de confinement lui ont été donnés uniquement par M. [H]. Il expose qu'il gérait un projet en Haute Savoie et un autre en région lyonnaise en support de M. [C] qui lui avait été présenté comme référent technique, appui et vérification de la conformité des ouvrages en gros 'uvre et qui était présent lors de ses entretiens de recrutement pour validation de ses compétences techniques. Il indique que M. [C] et lui avaient les mêmes missions de conduite de travaux et que face à de changements de prestataires, choix des fournisseurs, ils devaient en référer à M. [H] qui seul avait le pouvoir de décision et d'autorité.

Il ressort d'un mail de M. [H] du 6 janvier 2020, qu'il transmet à M. [C] et Mme [G] directement l'ensemble des éléments permettant de préparer l'arrivée de M. [W], précise qu'il a besoin d'un PC, téléphone, voiture (compris location en attente), carte GR... et sollicite M. [C] pour lui transmettre la liste du matériel nécessaire à activité de M.[W].

Mme [Y] atteste qu'elle a répondu en novembre 2019 à une offre d'emploi qui a donné lieu à un entretien d'embauche d'environ 2 heures, que M. [H] lui a présenté la société Homerun (groupe Federaly), lui a ensuite confirmé son embauche avec période d'essai. Le dernier entretien avec M. [C] était tourné autour de ses compétences techniques pendant quelques minutes face à un plan. A son arrivée, il lui a été confié une opération en cours de construction et c'est M. [C] qui l'a accompagnée sur le chantier, lui-même ayant des chantiers à sa charge. Chaque lundi, une réunion était organisée et dirigée par M. [H] au cours de laquelle on lui demandait les objectifs, avancement, factures, plannings... et vision sur les chantiers à venir. A la rentrée 2020, un nouveau conducteur de travaux a été embauché pour venir en aide à M. [C] qui était trop souvent sur les chantiers. Pour cette nouvelle année, était organisée une rencontre avec les trois entités et leurs trois dirigeants Elle précise qu'à aucun moment M. [C] ne lui a été présenté comme «'adjoint ou autre'» et «'qu'elle a toujours pensé qu'il était salarié comme elle'». En septembre 2020, M. [H] lui a parlé de M. [C], de son insatisfaction et de son inquiétude vis-à-vis des résultats financiers à venir. Il restait à la recherche d'un nouveau directeur de travaux pour le pays de Savoie.

La SAS Federaly, la SASU Federaly logement et la SASU Homerun ne justifiant pas de la fausseté de ces attestations qui serait liée comme conclu à un profond ressentiment.

Il ressort de l'organigramme fourni avec le contrat de recrutement type que M. [H] est le président d'Homerun et M. [C] «'direction des travaux'» et «'conducteur de travaux'». Si la société Homerun déclare que ce document confidentiel date de décembre 2018 avant que M. [C] ne devienne directeur général, elle admet ainsi qu'il occupait des fonctions salariées au sein de la société Homerun à cette date, étant rappelé que le cumul n'étant pas incompatible à la condition que l'intéressé exerce des fonctions techniques distinctes du mandat social, dans le cadre d'un lien de subordination à l'égard de la société avec une rémunération.

Il ressort également de l'attestation de M. [H] en date du 5 avril 2019, que «'notre société ne prend pas en charge les frais de garde d'[V] [C], fille de M. [L] [C] , salarié de mon entreprise'».

Il a également été fourni le 1er février 2009 à M. [C] par la société Homerun un formulaire de dispense de mutuelle Homerun, M. [C] étant affilié à la mutuelle de sa compagne comme pour un salarié.

M. [H] utilise dans un mail le terme «'collaborateur'» pour désigner M. [C], et non de directeur général.

La signature électronique des mails par M. [C] fait état uniquement de sa qualité de «'directeur de travaux'» sans observations particulières de M. [H] et de la société Homerun.

M. [C] est présenté dans le tableau du compte rendu hebdomadaire du 12 mai 2020 versé aux débats à l'instar des autres salariés comme présent sur les chantiers y compris en Savoie et Haute Savoie et non uniquement dans la région lyonnaise comme conclu.

M. [C] n'a pas été invité à la réunion exceptionnelle du 16 mars 2020 du Comex ayant décidé la fermeture des entreprises et la mise au chômage partiel dont il a uniquement reçu le Procès-Verbal le 17 mars 2020.

Les ouvertures de comptes réalisées par M. [H] en sa qualité de gérant ou directeur des travaux font apparaître M. [C] en qualité de «'responsable des achats'» de manière manuscrite.

Il ressort des échanges de mails de Mme [F] (qui signe en sa qualité de responsable comptabilité et ressources humaines de Federaly et désignée en tant que telle en qualité d'associée salariée dans le projet de construction du siège federaly) en mai 2020 que M. [C] doit justifier comme un salarié de ses absences qui sont qualifiées' «'sans solde'» sur ses bulletins de paie, qu'on lui demande de signer l'attestation de salaire du congé paternité en lui expliquant que c'est obligatoire s'il veut être payé par la Caisse primaire d'assurance maladie.

M. [C] bénéficiait également de visites médiales de la médecine du travail. (Cf mail de Mme [F] du 10 janvier 2020). La SASU Homerun qui conclut que Mme [F] employée d'un cabinet comptable avait peu d'informations sur le fonctionnement de la société n'explique pas pourquoi celle-ci signe ses mails en qualité de «'Responsable comptabilité et ressources humaines'» de Federaly et que M. [H] l'interroge sur le congé parental de M. [C].

Le fait que M. [C] disposait depuis le mois d' avril 2019 d'une carte bancaire Visa Business avec un plafond de paiement de 3000 € sur 30 jours glissants ne démontre pas qu'il bénéficiait des mêmes avantages que M. [H] comme conclu et accordés uniquement aux mandataires sociaux.

M. [A] ex-dirigeant de la société SMP depuis sa vente en 2022, atteste que la société est intervenue pour le compte de Fedraly Homerun à [Localité 9] (69) durant l'année 2019 et à [Localité 10] (38) et qu'il a été en contact avec M. [C], associé du groupe Federaly et directeur général de Homerun en charge de la partie opérationnelle de celles-ci, qu'il a été son interlocuteur lors des consultations, négociations et l'attribution des marchés de ces deux affaires et que durant l'exécution des chantiers, SMP recevait des instructions de sa part ainsi que des conducteurs de travaux de Homerun présents qui agissaient suivant les directives de M. [C]. Durant cette période, les contacts avec M. [H], pourtant régulier avant l'arrivée de M. [C] dans cette structure, furent inexistants. Il n'a pas le souvenir d'avoir croisé M. [H] sur les chantiers de [Localité 10] et de [Localité 9] durant l'intervention de sa société. En revanche les contacts avec les conducteurs de travaux salariés Homerun ainsi qu'avec M. [C] étaient quasi permanent.

Il en ressort que M. [C] était présent sur les chantiers pour la partie de l'exécution des travaux et le fait qu'il ait donné des instructions aux conducteurs de travaux n'interdit pas qu'il ait lui-même reçu des instructions et directives de la part de M. [H] en qualité de salarié.

La cour constate après analyse de l'ensemble des éléments ci-dessus analysés que M. [C] percevait une rémunération faisant état d'une ancienneté remontant à la signature de son contrat de travail au sein de la société Moneron, se présentait et était présenté aux salariés et aux tiers comme un directeur ou/et conducteur de travaux et non le directeur général de l'entreprise et /ou mandataire social, exécutait des prestations de travail sur les chantiers à l'instar des autres salariés de l'entreprise et recevait effectivement des ordres et directives de la part de M. [H] dans le cadre de son activité et exerçait ainsi des fonctions de conducteur de travaux sous sa subordination.

Il en ressort l'existence d'une relation de travail salariée entre la SASU Home run et M. [C] et la compétence matérielle de la juridiction prud'homale pour statuer sur l'exécution de la relation de travail et sa rupture.

Sur la situation de co-emploi':

Moyens des parties :

M. [C] qui a attrait dans la cause la SAS Federaly, la SASU Federaly logement comme faisant partie du même groupe que la SASU Homerun évoque à ce titre la jurisprudence de la cour de cassation sur le fait que peuvent considérées comme co-employeur lorsqu'il existe une confusion d'intérêts, d'activités et de direction entre les deux sociétés, se manifestant notamment par une immixtion dans la gestion du personnel de la filiale, sans qu'il soit nécessaire de constater l'existence d'un rapport de subordination individuel de chacun des salariés à l'égard de la société mère. Il demande la condamnation solidaire de La SAS Federaly, la SASU Federaly logement avec la SASU Homerun des demandes résultant de l'exécution de la relation de travail avec la SASU Homerun et de sa rupture.

La SAS Federaly, la SASU Federaly logement répondent que M. [C] n'a jamais occupé aucune fonction pour leurs entités ni reçu de rémunération ni d'instruction de leur part. Il n'a jamais été même mandataire social. La seule appartenance au même groupe des trois sociétés ne suffit pas à caractériser un co-emploi et que la seule prétendue immixtion présentée par M. [C] est une simple centralisation d'ailleurs partielle des services supports.

Sur ce,

Il résulte de l'article L. 1221-1 du code du travail, que hors l'existence d'un lien de subordination, une société faisant partie d'un groupe ne peut être qualifiée de co-employeur du personnel employé par une autre que s'il existe, au-delà de la nécessaire coordination des actions économiques entre les sociétés appartenant à un même groupe et de l'état de domination économique que cette appartenance peut engendrer, une immixtion permanente de cette société dans la gestion économique et sociale de la société employeur, conduisant à la perte totale d'autonomie d'action de cette dernière.

Il n'est pas contesté que la SAS Federaly, la SASU Federaly logement et la SASU Homerun font partie du même groupe Federaly ainsi que d'autres sociétés.

Il a été jugé que M. [C] avait bien exécuté une prestation de travail salariée au profit de la SASU Homerun alors qu'il était désigné en qualité de mandataire social du 1er février 2019 au 17 août 2020.

S'il n'est pas contesté que la SAS Federaly apporte un soutien à sa filiale la SASU Homerun en matière de comptabilité et ressources humaines (en la personne de Mme [F]), il n'en résulte pas la démonstration d'une immixtion permanente de la SAS Federaly et la SASU Federaly logement (société s'ur)dans la gestion économique et sociale de la SASU Homerun conduisant à une perte totale d'autonomie d'action de cette dernière, les éléments versés aux débats démontrant au contraire que M. [H], PDG de la SASU Homerun, même s'il pouvait demandait l'assistance du service de la comptabilité ou des ressources humaines de la SAS Federaly, gérait en autonomie notamment le recrutement du personnel et détenait le pouvoir de gestion et de direction économique.

Il convient dès lors de mettre la SAS Federaly, la SASU Federaly logement hors de cause par voie de confirmation du jugement déféré.

Sur le harcèlement moral':

Moyens des parties :

M. [C] soutient qu'il a été victime de faits de harcèlement moral et demande des dommages et intérêts à ce titre. Il expose les faits suivants':

- il a été humilié devant le comité exécutif de la SAS Federaly devant lequel il a été convoqué pour des motifs entièrement infondés le 23 juin 2020. Il a dû subir l'énonciation de prétendus reproches à son égard injustifiés.

- Parallèlement la rémunération attachée aux fonctions opérationnelles de conducteur de chantier qu'il exerçait toujours n'était plus versée

- cette situation le fragilisant physiquement et psychologiquement, aggravant son état de santé morale et physique et notamment ses blessures et lésions localisées dans la région lombaire nécessitant un arrêt de travail.

- Il a été révoqué abusivement et sans indemnité alors que son épouse venait de mettre au monde un enfant

- les employeurs ont tenté de l'intimider en vue de l'inviter à abandonner son pseudo mandat social de son plein gré en insinuant qu'il avait commis des faits susceptibles de conduire à une qualification pénale alors qu'aucune plainte n'a jamais été déposée à son encontre

- Il s'est vu sans aucune raison limiter l'accès au serveur de l'entreprise avant sa révocation

- une sommation interprétative en date du 1er juillet 2020 a été menée sans aucune raison alors qu'il était malade et ne pouvait pas exercer son activité professionnelle

- M. [H] l'a sollicité à de nombreuses reprises pendant ses arrêts maladie et il a participé à deux réunions hebdomadaires les cinq et 12 mai 2020

- Il s'est vu priver de rémunération lors du premier confinement

- Il s'est vu imposé la prise d'un congé parental d'une durée de trois jours au moment de la naissance de son enfant, la responsable des ressources humaines refusant le report qu'il demandait

La SASU Homerun fait valoir que M. [C] n'établit à aucun moment l'existence du moindre agissement qui pourrait avoir participé à du harcèlement moral ni qu'il ne justifie les effets que de tels agissements imaginaires auraient pu avoir. Aucun document médical n'est versé aux débats et il n'a jamais été placé en arrêt de travail pour un motif qui pourrait être relié avec harcèlement. Il a exercé son mandat social en toute autonomie et lorsque les actionnaires se sont aperçus de graves manquements de sa part, ils ont engagé dans le respect scrupuleux des règles applicables, une procédure de révocation de son mandat. S'il a été effectivement convoqué devant le comité exécutif pour s'expliquer sur ses manquements, il a évité d'apporter une réponse et ne justifie pas avoir fait l'objet de propos violent ni d'une surveillance inappropriée d'un huissier de justice.

Sur ce,

Aux termes des articles L.1152-1 et L. 1152- 2 du code du travail, aucun salarié ne doit subir les agissements répétés de harcèlement moral qui ont pour objet ou pour effet une dégradation de ses conditions de travail susceptible de porter atteinte à ses droits et à sa dignité, d'altérer sa santé physique ou mentale ou de compromettre son avenir professionnel et aucun salarié, aucune personne en formation ou en stage ne peut être sanctionné, licencié ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire, directe ou indirecte, notamment en matière de rémunération, de formation, de reclassement, d'affectation, de qualification, de classification, de promotion professionnelle, de mutation ou de renouvellement de contrat pour avoir subi ou refusé de subir des agissements répétés de harcèlement moral ou pour avoir témoigné de tels agissements ou les avoir relatés.

Suivants les dispositions de l'article L. 1154-1 du même code, lorsque le salarié présente des éléments de fait laissant supposer l'existence d'un harcèlement, il appartient au juge d'apprécier si ces éléments, pris dans leur ensemble, laissent supposer l'existence d'un harcèlement moral; dans l'affirmative, il appartient ensuite à l'employeur de prouver que ces agissements ne sont pas constitutifs d'un tel harcèlement et que sa décision est justifiée par des éléments objectifs étrangers à tout harcèlement et le juge forme sa conviction après avoir ordonné, en cas de besoin, toutes les mesures d'instruction qu'il estime utiles.

Le harcèlement moral n'est en soi, ni la pression, ni le surmenage, ni le conflit personnel ou non entre salariés, ni les contraintes de gestion ou le rappel à l'ordre voire le recadrage par un supérieur hiérarchique d'un salarié défaillant dans la mise en 'uvre de ses fonctions.

Les méthodes de gestion dès lors qu'elles se manifestent pour un salarié déterminé par des agissements répétés ayant pour objet ou pour effet d'entraîner une dégradation des conditions de travail susceptible notamment de porter atteinte à ses droits et à sa dignité, ou d'altérer sa santé physique ou mentale ou de compromettre son avenir professionnel peuvent caractériser un harcèlement moral.

Les règles de preuve plus favorables à la partie demanderesse ne dispensent pas celle-ci d'établir la matérialité des éléments de fait précis et concordants qu'elle présente au soutien de l'allégation selon laquelle elle subirait un harcèlement moral au travail.

Il incombe dès lors à l'employeur de démontrer que les faits ainsi établis sont étrangers à tout harcèlement moral.

En application des dispositions de l'article L.1152-3 du code du travail, toute rupture du contrat de travail intervenue en méconnaissance des dispositions des articles L. 1152-1 et L. 1152-2, toute disposition ou tout acte contraire est nul.

Sur la matérialité des faits allégués par M. [C] au titre du harcèlement moral':

Il est constant que M. [C] a été convoqué le 17 mars 2020 à un comité exécutif fixé au 3 avril 2020, puis de nouveau par courrier du 5 juin 2020 à une nouvelle réunion du 23 juin 2020 et que lui ont été faits des reproches qui ont débouché sur la révocation de son mandat social le'17 août 2020 «'pour de justes motifs'».

Il n'est pas contesté que M. [C] n'a plus perçu la rémunération perçue jusque-là à compter de la révocation de son mandat social.

Il est établi que le 1er juillet 2020, M. [C] recevait une sommation interpellative par voie de commissaire de justice lui demandant les raisons pour lesquelles il pensait pouvoir être éligible à un arrêt maladie, s'il entendait utiliser la grande quantité de sable qui se trouvait devant sa maison à des fins personnelles et le manipuler personnellement, et ayant indiqué qu'il avait mal au dos, si ce travail était compatible avec son état de santé.

M. [C] ne démontre pas que la société Homerun aurait tenté de «'l'intimider'» en vue de l'inviter à abandonner son mandat social de son plein gré en insinuant qu'il avait commis des faits susceptibles de conduire à une qualification pénale. Ce fait n'est pas établi.

La seule capture d'écran sans mention de date de «'l'existence d'une erreur interne de service'» ne lui permettant plus d'accès au serveur interne de la société Homerun sans justification des raisons, ne permet pas d'établir que la société Homerun lui aurait supprimé l'accès au serveur de l'entreprise ni à quelle date. Ce fait n'est pas établi.

Il n'est pas contesté que M. [C] a fait l'objet d'un arrêt maladie du 23 avril 2020 au 7 mai 2020 prolongé à plusieurs reprises jusqu'au 10 juillet 2020. Il ressort des échanges de mails entre le 6 mai 2020 et le 18 mai 2020 produits aux débats, que M. [H] interroge M. [C] sur des devis et factures notamment à la suite de plaintes de clients. M. [C] était invité à une réunion téléphonique le 12 mai 2020 et y participait.

M. [C] ne démontre pas qu'il s'est vu imposer la prise d'un congé parental et qu'il en aurait demandé le report comme conclu.

Il justifie avoir entrepris des démarches fin 2020 et début 2021 en vue de rencontrer un psychologue clinicien et le Dr [R], médecin du travail généraliste indique le 4 octobre 2021 que M. [C] a été en arrêt «'du 23 avril 2021 au 28 août 2021'» «'dans un contexte de troubles psy-somatiques associés à un conflit professionnel'» et qu'il a bénéficié de traitements antiinflammatoires et antalgiques pur des troubles dorso lombaires et d'un traitement anxiolytique pour anxiété réactionnelle.

Il résulte des seuls éléments établis susvisés que les éléments relatifs à la convocation de M. [C] à la réunion du comité exécutif et sa destitution sont en lien avec son mandat social. La seule sommation d'un commissaire de la république pendant son arrêt maladie et les sollicitations professionnelles de M. [H] par mail pendant 15 jours au cours de son arrêt

maladie ne constituent pas des éléments précis, concordants et répétés permettant de présumer que M. [C] a subi des agissements répétés de la part de son employeur pouvant caractériser un harcèlement moral.

Il convient dès lors de débouter M. [C] de sa demande de dommages et intérêts au titre du harcèlement moral par voie de confirmation du jugement déféré.

Sur le manquement à l'obligation de sécurité et de prévention du harcèlement moral :

Moyens des parties :

M. [C] sollicite des dommages et intérêts pour manquement à l'obligation de sécurité et de prévention de résultat. Il expose les mêmes faits que ceux exposés au titre du harcèlement moral.

La société Homerun ne conclut pas sur ce point.

Sur ce,

Il convient à titre liminaire de rappeler que l'obligation de sécurité est de moyens renforcés et non de résultat comme conclu par M. [C].

M. [C] ne donne aucun élément démontrant qu'il aurait alerté la société Homerun sur l'existence d'un harcèlement moral, les faits évoqués et établis susvisés au titre du paragraphe sur le harcèlement moral constituant en réalité la procédure aux fins de révocation de son mandat social. Il convient dès lors de le débouter de cette demande à ce titre par voie de confirmation du jugement déféré.

Sur la demande au titre du travail dissimulé':

Moyens des parties :

M. [C] soutient au visa de l'article L.8221-5 du code du travail, qu'en l'absence de contrat de travail écrit conclu entre Homerun et lui, l'infraction de travail dissimulé est constituée et qu'il y a lieu de l'indemniser.

La société Homerun estime cette demande incompréhensible et expose que M. [C] ne prend pas la peine de l'expliquer et qu'il n'y a eu aucune dissimulation.

Sur ce,

Vu les articles L. 8221-5 et L. 8223-1 du code du travail,

Il résulte des éléments susvisés qu'un contrat de travail a existé entre les parties sans être déclaré par l'employeur, la société Homerun, qui s'est affranchie des déclarations obligatoires s'agissant de l'emploi d'un salarié et non uniquement d'un mandataire social doit être condamné à lui verser la somme de 25'551,42 € d'indemnisation à ce titre par voie d'infirmation du jugement déféré.

Sur la rupture du contrat de travail':

Moyens des parties :

M. [C] fait valoir qu'il a été mis un terme à son contrat de travail sans motif aucun et de manière abusive, aucun des reproches soulevés dans le cadre de son éviction en qualité de mandataire social n'ayant été justifié dans la présente procédure. Aucune réserve n'a été émise quant au sérieux et à la rigueur de son travail, ni avertissement notifié.

La SASU Homerun ne conclut pas sur point.

Sur ce,

Aux termes des dispositions des articles L.1232-1 à L.1232-6 du code du travail, tout licenciement pour motif personnel doit être justifié par une cause réelle et sérieuse, énoncée dans une lettre notifiée au salarié. Cette lettre, qui fixe les limites du litige doit exposer des motifs précis et matériellement vérifiables, permettant au juge d'en apprécier la réalité et le sérieux.si un doute subsiste, il profite au salarié.

Le caractère fautif d'un comportement imputable à un salarié n'est pas subordonné à l'existence d'un préjudice subi par l'employeur.

En l'espèce, il y a lieu de constater que s'il a été mis fin au mandat social de M. [C], il n'a pas été mis fin à la relation de travail constatée par la cour dans les conditions légales susvisées. Il y a donc lieu de juger que M. [C] a été licencié sans cause réelle et sérieuse par voie d'infirmation du jugement déféré.

Il convient dès lors de condamner la SASU Homerun à verser à M. [C] les sommes suivantes':

* 7'452,50 € d'indemnité de licenciement

* 8517, 14 € à titre d'indemnité compensatrice de préavis

En application des dispositions de l'article L.'1235-3 du code du travail, si le licenciement d'un salarié survient pour une cause qui n'est pas réelle et sérieuse, le juge peut proposer la réintégration du salarié dans l'entreprise, avec maintien de ses avantages acquis'; et, si l'une ou l'autre des parties refuse cette réintégration, le juge octroie au salarié une indemnité à la charge de l'employeur, dont le montant est compris entre les montants minimaux et maximaux fixés par ce texte.

Or, M. [C] qui disposait d'une ancienneté au service de son employeur de plus de 4 années, peut par application des dispositions précitées, prétendre à une indemnisation du préjudice né de la perte injustifiée de son emploi comprise entre 3 et 5 mois de salaire. Il avait 38 ans lors de son licenciement mais ne donne aucun élément sur sa situation personnelle et professionnelle. Il convient dès lors de condamner la SASU Homerun à lui verser la somme de 12'775,71 € (trois mois de salaire) à ce titre.

Sur la demande au titre de l'indemnité compensatrice de congés payés':

Moyens des parties :

M. [C] sollicite le paiement de la somme de 5109, 00 € à ce titre. Il expose qu'il a été révoqué du jour au lendemain pour des motifs infondés et qu'en application des dispositions de l'article L.3141-28 du code du travail'il n'a pas pu bénéficier de l'intégralité de ses congés payés.

Sur ce,

Le salarié dont le contrat de travail est résilié avant qu'il ait bénéficié de la totalité des congés payés auxquels il avait droit doit recevoir une indemnité compensatrice de congés payés. Le versement de cette indemnité supposée l'existence de congés non pris par le salarié et, sauf si cette indemnité est versée par une caisse de congés payés, une rupture de contrat travail non provoqué par la faute lourde du salarié. Il appartient à l'employeur de prendre les mesures propres à assurer au salarié la possibilité d'exercer effectivement son droit à congé, et, en cas de contestation, de justifier qu'il a accompli à cette fin les diligences qui lui incombent légalement.

Faute pour l'employeur de démontrer que le salarié a eu la possibilité d'exercer tous ses droits à congé payés, il convient de le condamner à lui verser la somme de 5'109 € à ce titre par voie d'infirmation du jugement déféré.

Sur le non-respect de la procédure de licenciement':

Moyens des parties :

M. [C] sollicite la condamnation de la société Homerun à lui payer la somme de 4'258,57 € à ce titre. Il expose que son licenciement est irrégulier puisque la procédure légale prévue n'a pas été respectée.

Sur ce,

En application des dispositions de l'article L.1235-2 du code du travail, si le licenciement survient sans que la procédure ait été observée, mais pour une cause réelle et sérieuse, l'indemnité accordée au salarié est d'un mois de salaire maximum. Il en ressort que si le licenciement est sans cause réelle et sérieuse, le salarié n'est pas fondé à cumuler l'indemnité susvisée avec une indemnisation pour licenciement sans cause réelle et sérieuse.

Le licenciement de M. [C] ayant été jugé sans cause réelle et sérieuse et l'employeur ayant été condamné à verser à M. [C] une indemnisation à ce titre, M. [C] doit être débuté de sa demande de dommages et intérêts pour non-respect de la procédure de licenciement par voie de confirmation du jugement déféré.

Sur le caractère vexatoire et brutal du licenciement':

Moyens des parties :

M. [C] expose que les agissements illicites des différentes sociétés du groupe l'ont conduit à connaître une dégradation brutale de son état de santé morale et de sa situation financière. Il s'est retrouvé sans travail et ressources financières et du coup orienté vers un autre secteur celui de l'expertise en assurance malgré sa passion pour le métier qu'il exerçait. Il sollicite des dommages et intérêts pour préjudices moraux et financiers à ce titre.

La SASU Homerun fait valoir que cette demande de dommages et intérêts est incompréhensible et déjà formulée dans ses revendications.

Sur ce,

Il est de principe que le salarié licencié peut prétendre à des dommages-intérêts en réparation d'un préjudice distinct de celui résultant de la perte de son emploi à la condition de justifier d'une faute de l'employeur dans les circonstances entourant le licenciement de nature brutale ou vexatoire et de justifier de l'existence de ce préjudice et que le licenciement soit ou non fondé sur une cause réelle et sérieuse.

Faute pour M. [C] de justifier d'une faute de l'employeur dans les circonstances entourant le licenciement et de l'existence d'un préjudice distinct de celui pouvant résulter de la seule rupture de son contrat de travail, il convient de confirmer la décision déférée qui a rejeté sa demande à ce titre.

Sur la remise d'une attestation France Travail et d'un bulletin de salaire rectifiés:

Il convient d'ordonner à la SASU Homerun de remettre à M. [C] un bulletin de salaire et une attestation France Travail et les documents de fin de contrat de travail lui permettant notamment d'exercer son droit aux prestations sociales, conformes au présent arrêt dans le mois de la notification ou de l'éventuel acquiescement à la présente décision

La demande d'astreinte sera rejetée car elle n'est pas utile à l'exécution dans la présente décision.

Sur les demandes accessoires':

Il convient d'infirmer la décision de première instance s'agissant des dépens et des frais irrépétibles.

La SASU Homerun , partie perdante qui sera condamnée aux dépens et déboutée de sa demande au titre de l'article 700 du code de procédure civile, devra payer à M. [C] la somme de 2'000 € au titre de ses frais irrépétibles engagés en première instance et en appel.

Il convient de confirmer la décision déférée qui a débouté la SAS Federaly et la SASU Federaly logement de leurs demandes en application des dispositions de l'article 700 du code de procédure civile et de les débouter de leur demande en cause d'appel.

Dispositif

PAR CES MOTIFS':

La cour, statuant contradictoirement après en avoir délibéré conformément à la loi,

CONFIRME le jugement déféré en ce qu'il a':

- Dit et Jugé il n'y a pas lieu de condamner solidairement les sociétés Homerun, Federaly et Federaly logement

- Débouté M. [C] de ses demandes':

* de paiement de dommages et intérêts pour harcèlement moral

* de sa demande au titre de l'article 700 du code de procédure civile concernant les sociétés Federaly et Federaly logement

* déboute du surplus de ses demandes (à savoir de sa demande de dommages et intérêts pour préjudices moraux et financiers, de sa demande de dommages et intérêts pour non-respect de l'obligation de sécurité et de prévention et de sa demande de dommages et intérêts pour non-respect de la procédure de licenciement)

- Débouté les sociétés Federaly et Federaly logement de leurs demandes conventionnelles au titre de l'article 700 du code de procédure civile

L'INFIRME pour le surplus,

STATUANT à nouveau sur les chefs d'infirmation,

DIT qu'il existe un contrat de travail entre la SASU Homerun et M. [C]

DIT que la juridiction prud'homale est par conséquent compétente matériellement pour examiner les conditions d'exécution du-dit contrat de travail et les conditions de sa rupture,

CONDAMNE la SASU Homerun à verser à M. [C] les sommes suivants,

* 25'551,42 € d'indemnisation au titre du travail dissimulé

* 7'452,50 € d'indemnité légale de licenciement

* 8517, 14 € à titre d'indemnité compensatrice de préavis

* 5'109 € d'indemnité compensatrice de congés payés afférents

* 12'775,71 € (trois mois de salaire) à titre d'indemnisation du fait du licenciement sans cause réelle et sérieuse

Y ajoutant,

DIT que les sommes auxquelles la SASU Homerun a été condamnée qui constituent des créances de salaires et accessoires produiront intérêts au taux légal à compter du de la saisine du conseil des prud'hommes et que celles qui constituent des sommes accordées à titre d'indemnisation produiront intérêts à compter présent arrêt,

DEBOUTE la SAS Federaly, la SASU Federaly logement de leurs demandes en application des dispositions de l'article 700 du code de procédure civile en cause d'appel,

ORDONNE à la SASU Homerun de remettre à M. [C] un bulletin de salaire et une attestation Pôle emploi et les documents de fin de contrat de travail lui permettant notamment d'exercer son droit aux prestations sociales, conformes au présent arrêt dans le mois de la notification ou de l'éventuel acquiescement à la présente décision

REJETE la demande d'astreinte,

CONDAMNE la SASU Homerun aux dépens de première instance et d'appel,

CONDAMNE la SASU Homerun à payer la somme de 2 000 € à M. [C] sur le fondement de l'article 700 du code de

procédure civile en cause d'appel.

Ainsi prononcé publiquement le 17 Octobre 2024 par mise à disposition de l'arrêt au greffe de la Cour, les parties présentes en ayant été préalablement avisées dans les conditions prévues au deuxième alinéa de l'article 450 du code de procédure civile, et signé par Madame Valéry CHARBONNIER, Présidente, et Monsieur Bertrand ASSAILLY,Greffier pour le prononcé auquel la minute de la décision a été remise par le magistrat signataire.

Le Greffier La Présidente