10 juillet 2025
Cour d'appel de Paris
RG n° 22/01399

Pôle 6 - Chambre 7

Texte de la **décision**

Entête

REPUBLIQUE FRANCAISE

AU NOM DU PEUPLE FRANCAIS

COUR D'APPEL DE PARIS

Pôle 6 - Chambre 7

ARRET DU 10 JUILLET 2025

(n° , 20 pages)

Numéro d'inscription au répertoire général : N° RG 22/01399 - N° Portalis 35L7-V-B7G-CFBVM

Décision déférée à la Cour : Jugement du 15 Décembre 2021 - Conseil de Prud'hommes - Formation paritaire de PARIS - RG n° 21/06794

APPELANT

Monsieur [R] [P]

[Adresse 2]

[Localité 4]

Représenté par Me Florent HENNEQUIN, avocat au barreau de PARIS, toque : R222

INTIMÉE

S.A. MILLEIS BANQUE

[Adresse 1]

[Localité 3]

Représentée par Me Djamel SEOUDI, avocat au barreau de PARIS, toque : B0810

COMPOSITION DE LA COUR :

L'affaire a été débattue en formation collégiale le 10 Avril 2025, en audience publique, devant la cour composée de :

Mme Bérénice HUMBOURG, Présidente de chambre,

Madame Stéphanie ALA, Présidente,

M. Laurent ROULAUD, Conseiller,

qui en ont délibéré, un rapport a été présenté à l'audience par Madame Stéphanie ALA dans les conditions prévues par l'article 804 du code de procédure civile.

Greffier, lors des débats : Madame Estelle KOFFI

ARRET :

- CONTRADICTOIRE

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

- signé par Stéphanie ALA, Présidente par Estelle KOFFI, Greffière, présente lors de la mise à disposition.

Exposé du litige

EXPOSÉ DU LITIGE

M. [R] [P] a été engagé par la société Milleis banque par plusieurs contrats à durée déterminée :

- par contrat du 4 février 2019 pour la période du 18 février 2019 au 18 octobre 2019 à un poste de contrôleur de gestion, classification K pour « surcroît d'activité temporaire liée au projet de transformation informatique nécessitant une nouvelle implémentation de la comptabilité analytique »,

- par contrat du 18 octobre 2019, pour la période du 4 novembre 2019 au 29 février 2020 à un poste de comptable confirmé, cadre hors classification, pour « surcroît temporaire d'activité liée au projet de la clôture des comptes »,

- par avenant du 27 février 2020, ce contrat a été renouvelé du 1er mars 2020 au 31 août 2020, en qualité de comptable confirmé, statut non cadre niveau G, qui a été renouvelé par avenant du 22 juillet 2020 pour la période comprise entre le 1er septembre 2020 au 28 février 2021, pour « un surcroît temporaire d'activité lié au projet SDWORK et Projet C'ur».

Le relation de travail a pris fin le 28 février 2021 au terme du dernier contrat.

La société Milleis banque, anciennement Barclays France, exerce une activité de banque de détail.

L'effectif de la société était plus de 10 salariés au moment des faits.

La convention collective applicable est la convention collective nationale de la banque du 10 janvier 2000.

Le 2 août 2021, le salarié a saisi la juridiction prud'homale aux fins de voir requalifier ses contrats de travail à durée déterminée en contrats de travail à durée indéterminée et solliciter diverses indemnités au titre d'un licenciement sans cause réelle et sérieuse ainsi que des sommes au titre de l'exécution des contrats.

Par jugement du 15 décembre 2021, notifié le 22 décembre 2021, le conseil de prud'hommes de Paris, a :

- Requalifié les contrats à durée déterminée en contrats à durée indéterminée de M. [R] [P] du 18/02/2019 au 28/02/2021,date de la rupture, au sein de la société Milleis banque,

- Condamné la société à lui verser les sommes suivantes :

5.167 € à titre d'indemnité au titre de l'article L.1245-2 du code du travail,

9.538,46 € à titre d'indemnité compensatrice de préavis,

953,84 € à titre de congés payés afférents,

794,87 € à titre de 13ème mois sur préavis,

4.133,34 € à titre d'indemnité de licenciement conventionnelle ;

Avec intérêts au taux légal à compter de la date de réception par la partie défenderesse de la convocation devant le bureau de jugement.

- Rappelé qu'en vertu de l'article R.1454-28 du code du Travail, ces condamnations sont exécutoires de droit à titre provisoire, dans la limite maximum de neuf mois de salaire calculés sur la moyenne des trois derniers mois de salaire. Fixe cette moyenne à la somme de 5 167 €,

- 15 500.01 € à titre d'indemnité pour licenciement sans cause réelle et sérieuse

Avec intérêts au taux légal à compter du jour du prononcé du jugement,

- 1 000 € au titre de l'article 700 code de procédure civile,

- Ordonné la remise d'une attestation Pôle emploi conforme au présent jugement,

- Débouté M. [R] [P] du surplus de ses demandes,

- Débouté la société Milleis banque de sa demande reconventionnelle,

- Condamné la société Milleis banque aux dépens.

Monsieur [P] a interjeté appel du jugement le 19 janvier 2022.

Aux termes de ses dernières conclusions, notifiées par RPVA le 18 mars 2025, Monsieur [P], appelant, demande à la cour de :

- Le déclarer recevable et bien fondé en son appel,

In limine litis

- Prononcer la recevabilité de l'ensemble de ses demandes, notamment de sa demande de dommages et intérêts pour non-respect des obligations relatives au versement du salaire, celle-ci ne constituant pas une demande nouvelle au sens de l'article 564 du code de procédure civile, et présentant en tout état de cause un lien suffisant avec les demandes initiales au regard des articles 70 et 565 du code de procédure civile,

- Rejeter la demande d'irrecevabilité présentée par la société Milleis banque,

Au fond

- Confirmer le jugement en ce qu'il a :

' requalifié les contrats à durée déterminée du 18 février 2019 au 28 février 2021 en contrat à durée indéterminée;

' jugé que la rupture du contrat, au 28 février 2021, doit être qualifiée de licenciement sans cause réelle et sérieuse conformément aux dispositions des articles L. 1235-2, L.1235-3, L. 1235-4, L. 1235-11 , L. 1235-12. L. 1235-13 et R. 1235-1 du code du Travail,

' condamné la société Milleis banque à lui verser :

-une indemnité au titre de l'article L.1245-2 du code du travail

-une indemnité compensatrice de préavis

-les congés payés afférents

-un 13ème mois sur préavis

-une indemnité de licenciement conventionnelle

-une indemnité pour licenciement sans cause réelle et sérieuse

-1 000 € au titre de l'article 700 du code de procédure civile,

' ordonné la remise d'une attestation Pôle emploi conforme au jugement,

- Infirmer le jugement pour le surplus, notamment en ce qu'il a limité l'indemnité de requalification accordée à 5 167 €, limité l'indemnité compensatrice de préavis à 9 538,46 €, les congés payés afférents à 953,84 €, et limité le 13e mois sur préavis à 794,87 €, en ce qu'il a limité l'indemnité conventionnelle de licenciement à 4 133,34 €, en ce qu'il a fixé la moyenne des 3 derniers mois de salaire à la somme de 5 167 €, et en ce qu'il a limité l'indemnité pour licenciement sans cause réelle et sérieuse à 15 500,01 €, en ce qu'il a l'a débouté de sa demande de dommages et intérêts pour licenciement irrégulier, en ce qu'il l'a débouté de sa demande de dommages et intérêts pour non-respect d'avis de fin de contrat à durée déterminée, et non attribution des heures de recherche d'emploi, infirmer le jugement en ce qu'il l'a

débouté de ses demandes de rappel sur heures supplémentaires, d'indemnités de repos compensateur afférentes, de congés payés afférents, et d'indemnité pour travail dissimulé, sa demande de dommages-intérêts pour non-respect des obligations relatives au versement du salaire, considérant les éléments produits insuffisants, en ce qu'il l'a débouté de sa demande de dommages et intérêts pour non-respect de l'obligation de prévention et de sécurité, en ce qu'il l'a débouté de sa demande de dommages et intérêts pour non respect du principe d'égalité de traitement des salariés en contrat à durée déterminée et en contrat à durée indéterminée, et de dommages et intérêts pour non-respect de son obligation de formation et d'adaptation.

Statuer à nouveau

- Confirmer la requalification des contrats de travail à durée déterminée conclus du18 février 2019 au 18 octobre 2019, puis du 4 novembre 2019 au 29 février 2020, renouvelé du 1er mars 2020 au 31 août 2020, puis renouvelé du 1er septembre 2020 au 28 février 2021, en contrat de travail à durée indéterminée à temps plein, avec ancienneté remontant au 18 février 2019, en application de l'article L. 1245-1 du code du travail,

En conséquence

- Porter le montant de l'indemnité de requalification et d'exécution déloyale du contrat, que la société Milleis banque est condamnée à lui verser à la somme de 10 334 € nets (2 mois), sur le fondement des article L. 1245-2 du Code du Travail,

- Prononcer l'existence d'heures supplémentaires non rémunérées,

En conséquence

- Condamner la société Milleis banque à lui verser les sommes suivantes

* 18 866,87 € à titre de rappel sur heures supplémentaires, ainsi que 1 886,68 € de congés payés afférents,

* 4 404,30 € à titre de rappel sur indemnité de repos compensateur pour l'année 2020, ainsi que 440,43 € de congés payés afférents.

* 40 434 € (6 mois) à titre d'indemnité pour travail dissimulé sur le fondement de l'article L. 8223-1 du code du travail,

* 20 217 € (3 mois) à titre de dommages et intérêts spécifiques pour non-respect des obligations relatives au versement du salaire, sur le fondement des articles L. 3242-1 et L. 1222-1 du code du travail,

- Dire et juger que la société Milleis banque n'a pas respecté son obligation de prévention et de sécurité,

En conséquence

- la condamner à lui verser une somme de 5 166,67 € nets (1 mois) à titre de dommages et intérêts pour non-respect de l'obligation de sécurité par l'employeur, au regard des articles L. 4121-1 et suivants, L. 3131-1, L. 3132-1 et 3132-2 et L. 3121-18 du code du travail.

- prononcer la violation par la société du principe d'égalité de traitement des salariés en contrat à durée déterminée et en contrat à durée indéterminée, et le non-respect de son obligation de formation et d'adaptation,

En conséquence

- la condamner à lui verser les sommes suivantes :

* 10 334 € nets (2 mois) à titre de dommages et intérêts pour non-respect du principe d'égalité de traitement entre les contrat à durée déterminée et contrat à durée indéterminée, sur le fondement des articles L. 1242-14 et L. 1242-15 du

code du travail,

* 10 334 € nets (2 mois) à titre de dommages et intérêts pour non-respect de l'obligation de formation et d'adaptation, sur le fondement de l'article L 6321-1 du code du travail.

- Confirmer l'absence de cause réelle et sérieuse du licenciement dont M. [P] a fait l'objet au dernier jour rémunéré, le 28 février 2021,

En conséquence

- Condamner la société Milleis banque à lui verser les sommes suivantes :

* 6 358,97 € nets de dommages et intérêts pour non-respect d'avis de fin de contrat de travail à durée déterminée,

* 1 383,57 € nets de dommages et intérêts, équivalent à 2h par jour pendant un mois, pour non attribution des heures de recherche d'emploi,

- Porter le montant des condamnations prononcées en conséquence à l'encontre de la société Milleis banque, à hauteur de :

* indemnité compensatrice de préavis : 9 538,46 € (2 mois),

* congés payés sur préavis : 953,84 €,

* 13ème mois sur préavis : 794,87 €,

* indemnité conventionnelle de licenciement : 6 344,97 €,

- Porter le montant des condamnations prononcées à l'encontre de la société Milleis banque à titre d'indemnité pour licenciement sans cause réelle et sérieuse, à hauteur de 31 725 € nets (4 mois), sur le fondement de l'article L. 1235-3 du code du travail, la cour écartant le plafond du barème comme contraire à l'article 10 de la convention 158 de l'OIT ratifié par la France le 16 mars 1989 et à l'article 24 de la charte sociale européenne du 3 mai 1996, et en réparation du préjudice moral subi,

- Condamner la société Milleis banque à lui verser une somme de 7 931,21 € nets (1 mois) à titre d'indemnité pour licenciement irrégulier,

En tout état de cause

- Débouter la société Milleis banque de l'ensemble de ses demandes, fins et conclusions,

- Condamner la société Milleis banque à lui remettre des bulletins de paie

conformes au jugement à intervenir, et ce sous astreinte de 250 € par jour de retard et par document, astreinte dont la cour se réserva le contentieux de la liquidation,

- Prononcer l'application aux condamnations des intérêts au taux légal, et de l'anatocisme, conformément à l'article 1343-2 du Code civil,

- Condamner la société Milleis banque à lui verser une somme de 5 000 € au titre de l'article 700 du code de procédure civile,

- Condamner la société Milleis banque aux entiers dépens, ainsi qu'aux éventuels frais

d'exécution.

Aux termes de ses dernières conclusions, notifiées par RPVA le 18 mars 2025, la société Milleis banque, intimée et appelante à titre incident, demande à la cour de :

In limine litis

- Dire et juger Monsieur [P] irrecevable en sa demande tendant à solliciter sa condamnation à lui verser la somme de 20.217 Euros à titre de dommages et intérêts sur le fondement des articles L.3242-1 et L.1222-1 du code de travail ;

- Infirmer le jugement entrepris en ce qu'il a requalifié les contrats à durée déterminée en contrats à durée indéterminée du 18 février 2019 au 28 février 2021 ;

- Infirmer le jugement entrepris en ce qu'il l'a condamnée à verser les sommes suivantes:

* 5.167 € à titre d'indemnité au titre de l'article L1245-2 du code du travail,

* 9.538,46€ à titre d'indemnité compensatrice de préavis,

* 953,46€ à titre de congés payés afférents,

* 794,87€ à titre de 13ème mois sur préavis,

* 4.133,34 € à titre d'indemnité de licenciement conventionnelle ;

- Infirmer le jugement entrepris en ce qu'il a assorti ces condamnations d'intérêts au taux légal à compter de la date de réception par la société de la convocation devant le bureau de jugement.

- Infirmer le jugement entrepris en ce qu'il l'a condamnée à verser la somme de 15.500,01 € à titre d'indemnité pour licenciement sans cause réelle et sérieuse, avec intérêts au taux légal à compter du jour du prononcé du jugement.

- Infirmer le jugement entrepris en ce qu'il l'a condamnée à verser la somme de 1.000 € au titre de l'article 700 du code de procédure civile, outre les dépens.

- Infirmer le jugement entrepris en ce qu'il a ordonné la remise d'une attestation Pôle emploi conforme.

- Infirmer le jugement entrepris en ce qu'il l'a déboutée de sa demande reconventionnelle.

- Confirmer le jugement entrepris en ce qu'il a débouté Monsieur [P] du surplus de ses demandes.

Et statuant à nouveau

- Débouter Monsieur [P] de l'ensemble de ses demandes ;

- Condamner Monsieur [P] à lui verser la somme de 5.000 euros au titre de l'article 700 du code de procédure civile ;

- Condamner Monsieur [P] aux entiers dépens de première instance et d'appel.

La cour se réfère expressément aux conclusions des parties pour un plus ample exposé des faits, de la procédure ainsi

que des moyens et prétentions des parties.

L'ordonnance de clôture a été rendue le 19 mars 2025.

Motivation

MOTIFS

- Sur la recevabilité de la demande de dommages et intérêts pour non-respect des obligations relatives au versement du salaire

L'intimé demande que la demande de dommages et intérêts pour non-respect des obligations relatives au versement du salaire soit déclarée irrecevable.

C'est ainsi qu'il soutient que cette demande est nouvelle au sens de l'article 564 du code de procédure civile en ce qu'elle :

n'a jamais été formée en première instance,

n'a pas été formée au titre des conclusions d'appelant régularisées le 15 avril 2022,

présente un fondement juridique distinct de celui des autres demandes formées par le salarié au titre de l'exécution du contrat de travail du salarié,

ne résulte d'aucun fait nouveau.

L'appelant réplique que la demande n'est pas nouvelle en ce qu'elle figurait dans ses écritures en tant que demande subsidiaire en première instance et dans ses premières conclusions d'appel. Il précise juste que dans ses dernières écritures, il n'en fait plus une demande subsidiaire en cas de rejet d'indemnité pour travail dissimulé.

La demande dont s'agit ne figure pas dans l'exposé du litige du jugement qui mentionne uniquement une demande d'indemnité au titre du travail dissimulé.

Toutefois la requête aux fins de saisine du conseil de prud'hommes (pièce 12 de l'appelant) établit que le salarié le saisissait d' ' une demande à titre d'indemnité pour travail dissimulé sur le fondement de l'article L.8223-1 du Code du travail, et, à titre subsidiaire, pour manquement au versement du salaire sur le fondement des articles L.1221- et L. 3242-1 et suivants du Code du travail'.

L'intimé ne soutient pas que le salarié a renoncé à cette demande en cours d'instance.

Par ailleurs, cette demande est formulée dans les mêmes termes que la requête dans le dispositif des premières conclusions d'appel du salarié transmises par RPVA le 15 avril 2022.

Dans le dispositif du dernier jeu d'écritures du salarié, il apparaît que cette demande, qui repose sur le même fondement juridique, n'est plus formulée à titre subsidiaire mais en tout état de cause et qu'elle est d'un montant différent puisque portée à 20 217 euros.

Ces modifications ne sauraient lui conférer un caractère nouveau.

Il apparaît ainsi, d'une part, que cette demande a bien été formulée en première instance en sorte qu'elle ne présente pas de caractère nouveau au sens des dispositions de l'article 564 du code de procédure civile, d'autre part, qu'elle a été formée en appel dans le délai pour conclure puisque figurant dans les premières conclusions d'appel transmises par RPVA le 15 avril 2022.

Dès lors, cette demande sera déclarée recevable.

Il n'y a pas lieu de se prononcer sur les autres demandes dont la recevabilité n'est pas contestée par l'intimé et où il n'existe aucune cause d'irrecevabilité qui devrait être relevée d'office par le juge.

- Sur la demande de requalification des contrats à durée déterminée en contrat à durée indéterminée.

Le salarié sollicite la requalification des contrats à durée déterminée en contrat à durée indéterminée à compter du premier contrat. Il soutient ainsi que le premier contrat à durée déterminée n'a pas fait l'objet d'un écrit, il prétend que l'employeur ne démontre pas la réalité du motif du recours au contrat de travail à durée déterminée, que le délai de carence n'a pas été respecté et qu'il a occupé un emploi relevant de l'activité normale et permanente de l'entreprise.

L'employeur conteste l'absence d'écrit. Il affirme qu'en 2017 la banque Barclays a fait l'objet d'un rachat par le fonds d'investissement britannique Anacap Financial Partners, qu'en 2018 il a été décidé de changer la dénomination Barclay pour Milleis banque. Il ajoute que dans le cadre de ce rachat, il a été convenu que l'acheteur puisse utiliser pendant deux années le système d'information existant, qui devait migrer et être intégré au propre système de l'acheteur à l'issue de ces deux ans. Cette transformation informatique nécessitait notamment l'implémentation de la comptabilité analytique de la société, que cette situation a généré un accroissement temporaire d'activité qui a justifié le recrutement du salarié, que le projet a pris du retard ce qui a justifié les renouvellements et qu'une fois le projet mené, le contrat à durée déterminée est venu à terme.

L'article L.1242-1 du code du travail dispose qu'un contrat de travail à durée déterminée, quel que soit son motif, ne peut avoir ni pour objet ni pour effet de pourvoir durablement un emploi lié à l'activité normale et permanente de l'entreprise.

L'article L.1242-2 du même code prévoit que, sous réserve des dispositions de l'article L. 1242-3, un contrat de travail à durée déterminée ne peut être conclu que pour l'exécution d'une tâche précise et temporaire, et seulement dans certains cas. Parmi ces cas figure le recours aux contrats à durée déterminée prévu par le 2° permettant le recours à un contrat à durée déterminée en raison d'un accroissement temporaire de l'activité de l'entreprise.

En cas de litige sur le motif du recours, il incombe à l'employeur de rapporter la preuve de la réalité du motif énoncé dans le contrat à durée déterminée.

L'existence de cas de recours au contrat à durée déterminée doit être appréciée au moment de la conclusion du contrat. En cas de renouvellement, elle est appréciée à cette date.

Par ailleurs, en application de l'article L.1242-12 du même code, le contrat à durée déterminée est établi par écrit et comporte la définition précise de son motif, à défaut il est réputé conclu pour une durée indéterminée.

Cette exigence s'applique aux avenants de renouvellement.

En application de l'article L.1245-1 du même code, est réputé à durée indéterminée, tout contrat conclu en méconnaissance des dispositions précitées.

Enfin, il résulte de la combinaison des articles L.1471-1 et L.1245-1 du même code, que le délai de prescription d'une action en requalification d'un contrat à durée déterminée en contrat à durée indéterminée fondée sur le motif du recours au contrat à durée déterminée énoncé au contrat a pour point de départ le terme du contrat ou, en cas de succession de contrats à durée déterminée, le terme du dernier contrat et que le salarié est en droit, lorsque la demande en requalification est reconnue fondée, de se prévaloir d'une ancienneté remontant au premier contrat irrégulier.

Il résulte des contrats produits par les parties aux débats que :

- par un premier contrat à durée déterminée du 4 février 2019, le salarié a été engagé en qualité de contrôleur de gestion, classification K dans le cadre d'un surcroît temporaire d'activité lié au projet de transformation informatique nécessitant une nouvelle implémentation de la comptabilité analytique pour une période comprise entre le 18 février et le 18 octobre 2019,

- par un second contrat à durée déterminée du 18 octobre 2019, le salarié a été engagé en qualité de comptable confirmé, hors classification, pour faire face à un surcroît temporaire d'activité lié au projet de clôture des comptes pour la période du 4 novembre au 29 février 2020,

- par avenant du 27 février 2020 et pour le même motif, le contrat a été renouvelé pour la période du 1er mars au 31 août 2020 aux fonctions de comptable confirmé non cadre niveau G,

- par avenant du 22 juillet 2020 pour un surcroît temporaire d'activité lié au projet SDWORK et Projet Coeur, le contrat a été renouvelé du 1er septembre 2020 au 28 février 2021.

Il convient à titre liminaire de rappeler que la mention suivant laquelle le contrat est conclu pour faire face à un accroissement temporaire d'activité constitue le motif précis exigé par la loi. Par ailleurs, il ressort de l'examen des documents contractuels que le motif a été précisé dans chacun des contrats.

Pour autant, et alors que le salarié le conteste, il incombe à l'employeur de rapporter la réalité du motif de recours au contrat à durée déterminée.

A cet égard, si l'employeur est libre d'affecter ou non le salarié sur le projet qui induit un accroissement temporaire d'activité, il lui incombe de rapporter la preuve d'un accroissement temporaire d'activité induit par le projet dont il fait état et qui a justifié le recours au contrat à durée déterminée.

Au cas présent, au soutien de sa position, l'employeur produit notamment :

- un document intitulé ' projet coeur comité de pilotage comex' daté du 8 janvier 2019 (pièce 5 de l'intimé),

- des échanges de courriels entre le salarié et d'autres salariés (pièce 6 de l'intimé).

Ainsi que le relève à juste titre le salarié, ce premier document ne comporte aucune mention quant au projet Sdwork, qui selon ce dernier, est un projet de migration interne du système de gestion des données de paye indépendant de la migration des données de comptabilité analytique.

Par ailleurs, ce document, rédigé en termes très généraux, ne permet pas détablir la réalité de la preuve d'un accroissement temporaire lié à la migration des données de comptabilité analytique rendue nécessaire par le rachat de la société Barclays, devenue Milleis banque, et la nécessité d'opérer la migration du système de comptabilité analytique

dans le délai de deux ans qui ne repose que sur les affirmations de l'employeur sans être étayée par des éléments de preuve.

A titre d'exemple si le document mentionne la possibilité d'un détachement de collaborateurs de la société Milleis banque à temps complet sur le programme Coeur dans le domaine de la comptabilité, cet élément figure dans la liste des points à arbitrer.

Aucune information n'est fournie sur la décision arrêtée.

En outre, et comme le relève le salarié, le macroplanning figurant en annexe de document ne va pas au-delà du mois de mars 2019.

Alors qu'un nouveau contrat à durée déterminée a été conclu puis a été renouvelé à deux reprises jusqu'au mois de février 2021, le salarié fait à juste titre observer que l'employeur ne justifie pas du retard apporté au programme Coeur qu'il invoque pour justifier des renouvellements, ni des opérations du programme postérieures au mois de mars 2019.

Par ailleurs, les courriels produits par l'employeur ne se rapportent ni au premier contrat, ni à la première période d'exécution du second contrat mais sont postérieurs et se rapportent principalement au seul projet Sdwork.

Ces éléments ne permettent en tout cas pas de contredire le salarié lorsqu'il explique ne jamais avoir été affecté au programme de mutation des données de comptabilité analytique, ni sur le projet Coeur et avoir effectué pendant deux années les mêmes tâches relevant de l'activité normale et permanente de l'entreprise.

Il sera également observé que le salarié relève que le second contrat a été conclu pour une durée déterminée en raison du surcroît temporaire d'activité liée à la clôture des comptes initialement entre le 4 novembre 2019 et le 28 février 2020 et que ce contrat a été renouvelé jusqu'au 31 août suivant. Ce dernier relève que la période de clôture des comptes était expirée et ne s'étalait pas sur une telle durée en sorte que le motif du recours au contrat à durée déterminée n'était pas celui indiqué dans le contrat, à quoi l'employeur répond sans produire d'éléments de preuve pour étayer ses dires, que cette opération n'était pas une opération purement comptable mais était rendue nécessaire en raison de l'implémentation du nouveau système informatique.

Il résulte de l'ensemble de ces développements, d'une part, que la preuve de l'accroissement temporaire d'activité mentionné dans les contrats à durée déterminée et les avenants n'est pas rapportée, d'autre part, que le salarié a occupé un emploi relevant de l'activité normale et permanente de l'entreprise.

En conséquence, et sans qu'il soit nécessaire de répondre aux autres moyens de requalification, il convient de confirmer le jugement en ce qu'il a requalifié la relation de travail en contrat à durée indéterminée à compter du premier contrat irrégulier soit le 18 février 2019.

- Sur le montant de l'indemnité de requalification

En application de l'article L. 1245-2 du code du travail, lorsqu'il est fait droit à une demande de requalification de contrat à durée déterminée en contrat à durée indéterminée, il est alloué au salarié une indemnité ne pouvant être inférieure à un mois de salaire.

Le montant de l'indemnité de requalification a justement été évalué par le conseil de prud'hommes.

Le jugement est confirmé de ce chef.

- Sur la demande au titre des heures supplémentaires

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, l'employeur tient à la disposition des membres compétents de l'inspection 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.

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.

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.

Au cas présent, le salarié demande le paiement d'heures supplémentaires. Il précise que dans le cadre du second contrat à durée déterminée conclu le 18 octobre 2019, il a d'abord été soumis à une convention de forfait en jours puis à la suite de l'avenant conclu le 27 février 2020 à effet au 1er mars suivant, à un décompte en heures et rémunéré pour un temps correspondant à un temps complet.

Pour autant, il estime qu'il a travaillé de la même manière et a été conduit, dans le cadre du décompte horaire, à travailler au delà de la durée légale.

Au soutien de sa position, il produit :

- des courriels envoyés, le matin, le soir et le week-end entre le mois d'avril 2020 et le mois de février 2021, afin d'illustrer son amplitude horaire (pièce 5 de l'appelant) il estime que sur cette base il a travaillé en moyenne cinquante heures par semaine,

- un échange de courriels du mois de février 2021 dans lequel il estime que, pour la période pour laquelle il a été soumis à un décompte horaire, il a travaillé en moyenne dix heures par semaine et que, déduction faite des jours de réduction du temps de travail et minoration faite des deux semaines d'été pendant lesquelles il a travaillé il a effectué sur 48 semaines de travail, 480 heures supplémentaires (pièce 6 de l'appelant).

Il apparaît que le salarié présente, 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.

L'employeur ne produit aucun élément. Toutefois, il s'oppose à la demande du salarié en soutenant que :

- le salarié ne produit aucun décompte précis de ses horaires de travail,

- les courriels produits ne se rapportant pas tous à une prestation de travail,

- il existe une procédure d'autorisation préalable des heures supplémentaires qui n'a jamais été suivie et respectée.

Il a été retenu que le salarié produisait des éléments suffisamment précis pour permettre à l'employeur de répondre.

Pour le reste, la cour relève qu'une amplitude de travail ne correspond pas nécessairement à l'exécution d'une prestation de travail et à un temps de travail effectif.

Il sera observé que, pour l'exécution du même contrat, le salarié a d'abord été engagé en qualité de comptable confirmé hors classification et soumis à une convention de forfait en jours qui implique comme condition d'éligibilité, selon les termes du contrat, un grand degré d'autonomie et qu'il appartient à la catégorie des cadres autonomes dont la durée de travail ne peut être déterminée.

Puis qu'ensuite de la conclusion de l'avenant du 27 février 2020, il est demeuré comptable confirmé, non cadre et soumis à un décompte horaire.

Certes, comme le prouve l'employeur, ce changement a été effectué à la demande du salarié (pièce 7 de l'intimé courriel du salarié) qui a demandé à passer non cadre en raison de l'absence de visibilité sur le futur afin ' d'économiser de la cotisation sociale et récupérer des JRTT', selon les termes employés par le salarié, mais il n'en demeure pas moins qu'il n'est pas contesté qu'il a continué à occuper des fonctions qui, au vu des dispositions contractuelles initiales, le conduisaient, en raison du degré de responsabilité et de la nature de l'emploi occupé, à travailler au delà de la durée légale.

Pour ce qui est de la procédure d'autorisation préalable invoquée par l'employeur prévue par l'article 3.3 de l'accord d'établissement sur l'aménagement et la réduction du temps de travail du 13 décembre 2005 (pièce 10 de l'intimé), le salarié soutient qu'il n'en avait pas connaissance.

Alors qu'initialement le salarié, soumis à une convention de forfait en jours et cadre autonome hors classification était exclu de ces dispositions (article 3.3 de l'accord précité) et que le salarié soutient qu'il n'avait pas connaissance de cette procédure (échanges du 17 février 2021 pièce 6 de l'appelant), l'employeur ne rapporte pas la preuve qu'il a porté ces dispositions à la connaissance du salarié avant le 17 février 2021 date à laquelle Mme [E] lui a transmis copie des documents lui permettant de formuler une demande d'heures supplémentaires en réponse à la demande en paiement d'heures supplémentaires qu'il avait adressée (même pièce).

Par ailleurs, et ainsi qu'il l'a été rappelé, une procédure d'autorisation préalable aux fins d'accomplissement d'heures supplémentaires ne peut être opposée au salarié dès lors que les heures de travail accomplies par le salarié ont été rendues nécessaires à la réalisation des tâches qui lui étaient confiées, ce qui, en l'espèce est le cas ainsi qu'il l'a précédemment été relevé.

Dès lors, il résulte des éléments produits et des explications des parties que le salarié a travaillé au delà de la durée légale mais dans une moindre mesure que celle revendiquée.

En conséquence, il convient d'allouer au salarié un rappel de salaire de 3 000 euros au titre des heures supplémentaires accomplies outre 300 euros au titre des congés payés afférents.

Le jugement sera infirmé en ce qu'il a débouté le salarié de cette demande.

- Sur le dépassement du contingent annuel d'heures supplémentaires

Il n'est pas établi que, pour l'année 2020, pour laquelle il réclame des sommes au titre du dépassement du contingent annuel d'heures supplémentaires, le salarié a travaillé plus de 220 heures.

En conséquence, le jugement sera confirmé en ce qu'il a débouté le salarié de sa demande.

- Sur l'indemnité au titre du travail dissimulé

Aux termes de l'article L.8221-5 du code travail, est réputé travail dissimulé par dissimulation d'emploi salarié le fait pour tout employeur :

1° Soit de se soustraire intentionnellement à l'accomplissement de la formalité prévue à l'article L. 1221-10, relatif à la déclaration préalable à l'embauche ;

2° Soit de se soustraire intentionnellement à la délivrance d'un bulletin de paie ou d'un document équivalent défini par voie réglementaire, ou de mentionner sur le bulletin de paie ou le document équivalent un nombre d'heures de travail inférieur à celui réellement accompli, si cette mention ne résulte pas d'une convention ou d'un accord collectif d'aménagement du temps de travail conclu en application du titre II du livre Ier de la troisième partie ;

3° Soit de se soustraire intentionnellement aux déclarations relatives aux salaires ou aux cotisations sociales assises sur ceux-ci auprès des organismes de recouvrement des contributions et cotisations sociales ou de l'administration fiscale en vertu des dispositions légales.

Contrairement à ce que soutient le salarié, aucun élément ne permet de considérer que, de manière intentionnelle, l'employeur l'a soumis ' à un système ne permettant pas de rémunérer l'intégralité du temps de travail effectué'.

A cet égard, il sera relevé qu'il ne produit aucun élément permettant d'étayer son affirmation suivant laquelle l'employeur a reconnu l'existence d'heures supplémentaires mais ne les a pas payées.

En conséquence, le jugement sera confirmé en ce qu'il a débouté le salarié de cette demande.

- Sur les dommages et intérêts pour non-respect des obligations relatives au versement du salaire

Le salarié indique que l'employeur n'a pas respecté ses obligations et réclame la somme de 20217 euros à titre de dommages et intérêts.

Toutefois, il ne justifie pas de l'existence du préjudice qu'il prétend subir.

Le jugement n'a pas statué sur cette demande.

Il convient de le compléter en déboutant le salarié de cette prétention.

- Sur la demande au titre du non-respect de l'obligation de prévention et de sécurité.

Au soutien de sa position, le salarié invoque cumulativement :

- un rythme de travail extrêmement éprouvant,

- le non-respect par l'employeur de ses obligations en matière de durées quotidiennes et hebdomadaires maximales de travail et de temps de repos minimum,

- un manquement à l'obligation de prévention.

L'employeur s'oppose à cette demande en expliquant avoir respecté son obligation de prévention et de sécurité. Pour ce faire, il affirme que :

le salarié ne rapporte pas la preuve d'une seule demande de la société de réaliser des heures supplémentaires,

ne rapporte aucune preuve du fait qu'il ne respectait pas ses obligations en matière de durées quotidiennes et hebdomadaires maximales de travail et de temps de repos minimum,

il a parfaitement respecté son obligation de prévention et produit comme demandé le Document Unique d'Evaluation des Risques qui contient bien une évaluation des risques psychosociaux.

Concernant le rythme de travail extrêmement éprouvant, il convient de se reporter aux développements précédents pour considérer que la preuve de cet élément n'est pas rapportée.

Pour ce qui est de l'absence d'établissement d'un DUER, le salarié ne rapporte pas la preuve de l'existence d'un préjudice qui en serait personnellement résulté pour lui.

Pour ce qui est du non respect des durées maximales de travail, quotidienne et hebdomadaire et du repos minimum, il convient de rappeler qu'en application de l'article 1353 du code civil, 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.

Par ailleurs, le seul constat du dépassement de la durée maximale de travail ou du fait que le salarié n'a pas bénéficié de repos quotidien ou hebdomadaire, ouvre droit à réparation.

Au cas présent, l'employeur ne produit aucun élément permettant de considérer qu'il a respecté ses obligations en la matière.

Par ailleurs, les courriels produits permettent d'établir que les durées maximales de travail ont pu être excédées et que le salarié n'a pas pu ponctuellement bénéficier de son droit au repos.

En conséquence, il convient d'allouer au salarié une somme de 500 euros à titre de dommages et intérêts en réparation du préjudice subi.

Le jugement sera infirmé en ce qu'il a rejeté la demande.

- Sur la différence de traitement du fait de l'embauche en contrat à durée déterminée

Le salarié soutient qu'engagé en contrat à durée déterminée, il a été victime d'une inégalité de traitement avec les salariés engagés à durée indéterminée, il prétend qu'il n'a pu accéder à la plateforme d'évaluation alors que les évaluations ouvrent notamment l'accès à des primes discrétionnaires. Il en conclut que les dispositions de l'article L.1242-15 du code du travail n'ont pas été respectées et réclame une somme de 10 334 euros nets à titre de dommages et intérêts.

Ce à quoi s'oppose l'employeur.

L'article L.1242-15 du code du travail dispose que la rémunération, au sens de l'article L. 3221-3, perçue par le salarié titulaire d'un contrat de travail à durée déterminée ne peut être inférieure au montant de la rémunération que percevrait dans la même entreprise, après période d'essai, un salarié bénéficiant d'un contrat de travail à durée indéterminée de qualification professionnelle équivalente et occupant les mêmes fonctions.

Il s'agit d'une application particulière du principe d'égalité de traitement en application duquel l'employeur est tenu d'assurer l'égalité de rémunération entre salariés pour un même travail ou un travail de valeur égale.

En application de l'article 1153 du code civil, il appartient au salarié qui invoque une atteinte au principe d'égalité de traitement de soumettre au juge, qui est tenu d'en contrôler concrètement la réalité et la pertinence, les éléments de fait susceptibles de caractériser une inégalité de rémunération ou de traitement entre des salariés placés dans une situation identique ou similaire, afin que l'employeur apporte à son tour la preuve d'éléments objectifs et pertinents justifiant cette différence.

Au cas présent, le salarié prétend que les évaluations ouvraient accès à des primes discrétionnaires.

Au soutien de sa position il produit un échange de courriels en date du 7 janvier 2021 entre lui et Mme [F], responsable des ressources humaines (pièce 7 de l'appelant).

Dans un premier message, le salarié lui adresse ses voeux et lui indique qu'il ne voit pas de documents concernant l'évaluation 2020.

Mme [F] lui répond à ce sujet ' sur l'évaluation 2020, il n'y a pas d'action car cela concerne uniquement les personnes en CDI'.

Le salarié lui répond alors ' ayant fait une année pleine chez Milleis et ayant participé à des projets structurants, je pensais être dans le scope des évaluation et des primes discrétionnaires'.

A quoi Mme [F] répond ' Je comprends mais je te confirme que pour les évaluations seules les personnes en CDI sont concernées'.

Il en résulte que :

- le salarié ne liait pas l'évaluation à l'octroi d'une prime discrétionnaire,

- la responsable des ressources humaines a uniquement répondu sur l'existence d'action d'évaluation.

Ainsi, contrairement à ce qu'affirme le salarié, le versement d'une prime discrétionnaire n'est pas lié à une action d'évaluation.

Pour ce qui est de l'octroi d'une prime discrétionnaire, il ne soumet aucun élément qui permettrait d'établir que des primes discrétionnaires ont été versées ou encore que des primes discrétionnaires ont été versées uniquement à des salariés engagés en contrat à durée indéterminée.

Si besoin en est, il sera relevé qu'il réclame la réparation d'un préjudice dont il n'établit pas l'existence.

En conséquence, il convient de confirmer le jugement en ce qu'il a débouté le salarié de sa demande indemnitaire.

- Sur le non-respect de l'obligation de formation et d'adaptation

Le salarié réclame une somme de 10 334 euros nets à titre de dommages et intérêts en soutenant que l'employeur a manqué à son obligation d'assurer l'adaptation à son poste telle que prévue par l'article L.6321-1 du code du travail.

Toutefois, la pièce 14 produite par l'employeur, qui concerne le salarié, montre qu'il a participé à dix actions de formation au cours de son embauche, le document précisant également la date d'inscription et d'achèvement desdites formations, peu important à cet égard qu'il n'ait pas contresigné de document.

En tout état de cause, il sera relevé qu'il réclame la réparation d'un préjudice dont il n'établit pas l'existence.

En conséquence, il convient de confirmer le jugement en ce qu'il a débouté le salarié de sa demande indemnitaire.

- Sur les conséquences de la rupture de la relation de travail

La relation de travail à durée déterminée a été requalifiée en contrat à durée indéterminée. Dès lors, la rupture de celle-ci à l'échéance du terme du dernier contrat de travail, s'analyse en un licenciement sans cause réelle et sérieuse.

- Sur l'avis de fin de contrat à durée déterminée et les heures de recherche d'emploi

Les parties font toutes deux état des dispositions de l'accord d'entreprise du 28 février 2006, qui dispose que les salariés recrutés par contrat à durée déterminée avec un terme certain devront recevoir confirmation de la fin de contrat au plus tard un mois avant le terme prévu.

Dans l'hypothèse où cette confirmation n'aurait pu avoir lieu, les salariés bénéficieront d'une indemnité compensatrice égale à un mois.

Pendant la durée du délai de prévenance de 1 mois avant le terme du contrat à durée déterminée, les salariés pourront bénéficier de deux heures par jour de recherche d'emploi.

Le salarié, qui soutient que ces dispositions n'ont pas été respectées, réclame des dommages et intérêts pour non respect d'avis de fin de contrat à durée déterminée non attribution d'heures pour la recherche d'emploi.

Concernant le premier chef de demande, l'employeur produit une lettre datée du 25 janvier 2021 qui porte la signature de la responsable des ressources humaines et une autre signature précédée de la mention manuscrite remise en mains propres dont le salarié ne conteste qu'elle est de sa main. Cette lettre mentionne que le contrat à durée déterminée prendra fin à son terme le 28 février 2021.

Certes, comme le relève le salarié le courrier ne comporte pas de mention de date manuscrite, toutefois, cette mention n'est pas obligatoire et il convient de retenir que la date portée de manière informatique sur la lettre correspond à sa date de remise en mains propres en sorte qu'aucun manquement de l'employeur aux dispositions conventionnelles ne peut être retenu.

Quant à l'absence de bénéfice de deux heures aux fins de recherches d'emploi, le salarié ne rapporte pas la preuve de l'existence du préjudice qui en serait résulté.

Il convient de confirmer le jugement en ce qu'il a débouté le salarié de ces demandes.

- Sur l'indemnité compensatrice de préavis, les congés payés afférents et le 13ème mois de préavis

Le salarié conclut à la confirmation du jugement de ces chefs.

L'employeur qui conclut à l'infirmation de ces chefs s'oppose à la demande en soutenant que le recours au contrat à

durée déterminée était valable en sorte que la rupture de la relation de travail est justifiée. A titre subsidiaire, il ne remet pas en cause les modalités de calcul retenues par le juge de première instance.

Aux termes de l'article L.1234-1 du code du travail, lorsque le licenciement n'est pas motivé par une faute grave, le salarié a droit :

1° S'il justifie chez le même employeur d'une ancienneté de services continus inférieure à six mois, à un préavis dont la durée est déterminée par la loi, la convention ou l'accord collectif de travail ou, à défaut, par les usages pratiqués dans la localité et la profession ;

2° S'il justifie chez le même employeur d'une ancienneté de services continus comprise entre six mois et moins de deux ans, à un préavis d'un mois ;

3° S'il justifie chez le même employeur d'une ancienneté de services continus d'au moins deux ans, à un préavis de deux mois.

Toutefois, les dispositions des 2° et 3° ne sont applicables que si la loi, la convention ou l'accord collectif de travail, le contrat de travail ou les usages ne prévoient pas un préavis ou une condition d'ancienneté de services plus favorable pour le salarié.

Selon l'article L.1234-5 du même code, lorsque le salarié n'exécute pas le préavis, il a droit, sauf s'il a commis une faute grave, à une indemnité compensatrice.

L'inexécution du préavis, notamment en cas de dispense par l'employeur, n'entraîne aucune diminution des salaires et avantages que le salarié aurait perçus s'il avait accompli son travail jusqu'à l'expiration du préavis, indemnité de congés payés comprise.

Au cas présent, le salarié qui dispose d'une ancienneté de services continue supérieure à deux ans réclame une indemnité compensatrice de préavis d'une durée de deux mois.

L'article 30 de la convention collective applicable prévoit un préavis d'une durée de deux mois pour les salariés bénéficiant d'une ancienneté de deux ans et plus engagés en qualité de techniciens.

Dès lors, il convient de confirmer le jugement au titre des sommes allouées à ces titres.

- Sur l'indemnité conventionnelle de licenciement

Le salarié réclame le bénéfice de l'indemnité conventionnelle de licenciement.

L'article 26 de la convention collective applicable prévoit, pour les salariés licenciés pour un motif non disciplinaire que tout salarié comptant au moins un an d'ancienneté bénéficie d'une indemnité de licenciement.

La mensualité qui sert de base à l'assiette de calcul de cette indemnité est égale à 1/13 du salaire de base annuel que le salarié a ou aurait perçu au cours des 12 derniers mois civils précédant la rupture du contrat de travail.

Cette indemnité est égale à :

- 1/2 x (13/14,5) (5) d'une mensualité par semestre complet d'ancienneté acquis dans l'entreprise antérieurement au 1er janvier 2002 ;

- et 1/5 d'une mensualité par semestre complet d'ancienneté dans l'entreprise acquis à partir du 1er janvier 2002.

Au cas présent, en tenant compte du rappel d'heures supplémentaires, du salaire et de l'ancienneté du salarié, il convient d'allouer au salarié une indemnité conventionnelle de licenciement de 4 333,33 euros.

Le jugement sera infirmé sur le quantum retenu.

- Sur les dommages et intérêts pour licenciement sans cause réelle et sérieuse

Le salarié demande que les dispositions de l'article L.1235-3 du code du travail soient écartées comme étant contraires à l'article 10 de la convention 15 de l'OIT et à l'article 24 de la charte sociale européenne.

Les dispositions de l'article L. 1235-3 du code du travail, dans leur rédaction issue de l'ordonnance n° 2017-1387 du 22 septembre 2017, qui prévoient notamment, pour un salarié ayant une année complète d'ancienneté dans une entreprise employant au moins onze salariés, une indemnité pour licenciement sans cause réelle et sérieuse comprise entre un montant minimal d'un mois de salaire brut et un montant maximal de deux mois de salaire brut, n'entrent pas dans le champ d'application de l'article 6, § 1, de la Convention de sauvegarde des droits de l'homme et des libertés fondamentales .

En outre, les dispositions de l'article 24 de la Charte sociale européenne révisée ne sont pas d'effet direct en droit interne dans un litige entre particuliers.

En conséquence, l'invocation de son article 24 ne peut pas conduire à écarter l'application des dispositions de l'article L. 1235-3 du code du travail, dans leur rédaction issue de l'ordonnance n° 2017-1387 du 22 septembre 2017.

Enfin, les dispositions des articles L. 1235-3, L. 1235-3-1 et L. 1235-4 du code du travail, dans leur rédaction issue de l'ordonnance n° 2017-1387 du 22 septembre 2017, qui permettent raisonnablement l'indemnisation de la perte injustifiée de l'emploi et assurent le caractère dissuasif des sommes mises à la charge de l'employeur, sont de nature à permettre le versement d'une indemnité adéquate ou une réparation considérée comme appropriée au sens de l'article 10 de la Convention n° 158 de l'Organisation internationale du travail (OIT).

Ce dont il résulte que les dispositions de l'article L. 1235-3 du code du travail sont compatibles avec les stipulations de l'article 10 de la Convention précitée.

Dès lors, il convient de débouter le salarié de sa demande tendant à ce que les dispositions de l'article L.1235-3 du code du travail soient écartées et de sa demande en paiement d'une indemnité de 15 000 euros pour licenciement sans cause réelle et sérieuse.

Selon 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.

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 des montants minimaux et maximaux.

En application de ces dispositions, la perte injustifiée de son emploi par le salarié lui cause un préjudice dont il appartient au juge d'apprécier l'étendue.

Il sera rappelé que l'indemnité de précarité, dont l'employeur demande la déduction, qui compense pour le salarié la situation dans laquelle il est placé du fait de son contrat à durée déterminée, lorsqu'elle est perçue par ce dernier à l'issue du contrat, lui reste acquise nonobstant une requalification ultérieure en contrat à durée indéterminée.

Au cas présent, compte tenu de l'ancienneté du salarié, de sa situation personnelle, il sera alloué au salarié une somme de 16 250 euros bruts à titre d'indemnité pour licenciement sans cause réelle et sérieuse.

- Sur l'indemnité pour licenciement irrégulier

Ainsi que le relève à juste titre l'employeur l'indemnité prévue par l'article L.1235-2 du code du travail ne se cumule pas avec l'indemnité allouée au titre d'un licenciement sans cause réelle et sérieuse.

Le licenciement ayant été jugé sans cause réelle et sérieuse et une indemnité de ce chef lui ayant été allouée, il convient de le débouter de la demande formée à ce titre.

Le jugement qui n'a pas statué sur ce point est complété.

- Sur le remboursement des indemnités de chômage

Selon l'article L.1235-4 du code du travail, dans les cas prévus aux articles L. 1132-4, L. 1134-4, L. 1144-3, L. 1152-3, L. 1153-4, L. 1235-3 et L. 1235-11, le juge ordonne le remboursement par l'employeur fautif aux organismes intéressés de tout ou partie des indemnités de chômage versées au salarié licencié, du jour de son licenciement au jour du jugement prononcé, dans la limite de six mois d'indemnités de chômage par salarié intéressé.

Ce remboursement est ordonné d'office lorsque les organismes intéressés ne sont pas intervenus à l'instance ou n'ont pas fait connaître le montant des indemnités versées.

En conséquence, il convient d'ordonner à l'employeur de rembourser à France Travail le montant des indemnités de chômage versées au salarié dans la limite de deux mois.

- Sur les autres demandes

Le jugement sera confirmé en ce qu'il a condamné l'employeur à verser une indemnité au titre de l'article 700 du code de procédure civile ainsi qu'aux dépens.

Le jugement est confirmé en ce qu'il a ordonné la remise d'une attestation Pôle emploi, désormais France travail , conforme. Il convient d'ajouter la délivrance de bulletin de salaire conforme sans qu'il soit nécessaire d'assortir la condamnation d'une astreinte.

Il convient de préciser que les condamnations sont prononcées en brut.

Selon l'article 1231-6 du code civil, les dommages et intérêts dus à raison du retard dans le paiement d'une obligation de

somme d'argent consistent dans l'intérêt au taux légal, à compter de la mise en demeure.

Aux termes de l'article 1231-7 du même code, en toute matière, la condamnation à une indemnité emporte intérêts au taux légal même en l'absence de demande ou de disposition spéciale du jugement. Sauf disposition contraire de la loi, ces intérêts courent à compter du prononcé du jugement à moins que le juge n'en décide autrement.

En cas de confirmation pure et simple par le juge d'appel d'une décision allouant une indemnité en réparation d'un dommage, celle-ci porte de plein droit intérêt au taux légal à compter du jugement de première instance. Dans les autres cas, l'indemnité allouée en appel porte intérêt à compter de la décision d'appel. Le juge d'appel peut toujours déroger aux dispositions du présent alinéa.

En application de ces dispositions, il convient de dire que les créances de nature salariale produiront intérêts au taux légal à compter de la réception par l'employeur de la convocation à comparaître devant le bureau de conciliation et d'orientation et que les créances de nature indemnitaire produiront intérêts à compter de la décision qui la prononce.

En outre, et à la demande du salarié, il sera fait application de l'article 1343-2 du code civil pour les intérêts échus depuis au moins une année entière.

L'employeur est débouté de sa demande au titre de l'article 700 du code de procédure civile. Il est condamné à verser au salarié une somme de 1 500 euros à ce titre ainsi qu'à supporter la charge des entiers dépens.

Dispositif

PAR CES MOTIFS,

La cour, statuant publiquement, par mise à disposition au greffe, par arrêt contradictoire, rendu en dernier ressort:

CONFIRME le jugement sauf en ce qu'il a débouté M. [R] [P] de sa demande de rappel de salaire pour heures supplémentaires outre congés payés afférents, de sa demande de dommages et intérêts pour non respect de l'obligation de prévention, en ce qu'il a condamné la société Milleis banque à verser à M. [R] [P] les sommes de 4 133,34 euros à titre d'indemnité de licenciement conventionnelle et 15 500,01 euros à titre d'indemnité pour licenciement sans cause réelle et sérieuse,

Statuant à nouveau des chefs infirmés et y ajoutant :

DIT que la demande de dommages et intérêts pour non-respect des obligations relatives au paiement du salaire est recevable,

DIT n'y avoir lieu à se prononcer sur la recevabilité des autres demandes,

PRÉCISE que l'ensemble des condamnations s'entend en brut,

CONDAMNE la société Milleis banque à verser à M. [R] [P] les sommes de :

- 3 000 euros bruts à titre de rappel de salaire pour heures supplémentaires outre 300 euros nets à titre de congés payés,

- 500 euros bruts de dommages et intérêts pour non-respect de l'obligation de prévention,

- 4 333,33 euros bruts à titre d'indemnité conventionnelle de licenciement,

- 16 250 euros bruts à titre d'indemnité pour licenciement sans cause réelle et sérieuse,

DIT que les créances de nature salariale produiront intérêts au taux légal à compter de la réception par l'employeur de la convocation à comparaître devant le bureau de conciliation et d'orientation et que les créances de nature indemnitaire produiront intérêts à compter de la décision qui la prononce,

DIT qu'il sera fait application de l'article 1343-2 du code civil pour les intérêts échus depuis au moins une année entière,

ORDONNE à la société Milleis banque de remettre à M. [R] [P] un bulletin de salaire conforme au présent arrêt,

DIT que la remise des documents conformes devra avoir lieu dans un délai de deux mois à compter de la signification de l'arrêt,

DIT n'y avoir lieu à prononcer une astreinte,

DÉBOUTE les parties du surplus de leurs prétentions,

ORDONNE à la société Milleis banque de rembourser à France Travail le montant des indemnités de chômage verséesà M. [R] [P] dans la limite de deux mois,

CONDAMNE la société Milleis banque à verser à M. [R] [P] la somme de 1 500 euros au titre de l'article 700 du code de procédure civile,

CONDAMNE la société Milleis banque aux dépens.

LA GREFFIÈRE LA PRÉSIDENTE