

Code nac : 80A
17e chambre

LE VINGT MARS DEUX MILLE DIX NEUF,
La cour d'appel de Versailles, a rendu l'arrêt suivant dans l'affaire entre :

ARRÊT N° 179

CONTRADICTOIRE

DU 20 MARS 2019

N° RG 16/03986

AFFAIRE :

[REDACTED]

C/

**SAS GEODIS ILE DE
FRANCE SERVICES**

Décision déferée à la cour :
jugement rendu le 06 juillet
2016 par le conseil de
prud'hommes, formation
paritaire - de Montmorency
Section : encadrement
N° RG : 15/01274

Copies exécutoires et certifiées
conformes délivrées à :

**Me Denis DELCOURT
POUDENX**

SELARL CAPSTAN LMS

Expédition numérique délivrée
à :

POLE EMPLOI

le : 20/03/2019

Monsieur [REDACTED]

Représentant : Me Denis DELCOURT POUDENX, constitué/plaidant,
avocat au barreau de PARIS, vestiaire : R167

APPELANT

SAS GEODIS ILE DE FRANCE SERVICES

N° SIRET : 692 033 061
26 quai Michelet
92300 LEVALLOIS PERRET

Représentant : Me Jean-Michel MIR de la SELARL CAPSTAN LMS,
constitué/plaidant, avocat au barreau de PARIS, vestiaire : K0020, substitué
par Me Marie Caroline SEUVIC-CONROY, avocate au barreau de Marseille

INTIMÉE

Composition de la cour :

En application des dispositions de l'article 786 du code de procédure civile,
l'affaire a été débattue à l'audience publique du 23 janvier 2019 les avocats
des parties ne s'y étant pas opposés, devant Clotilde MAUGENDRE,
Président chargé du rapport.

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

Madame Clotilde MAUGENDRE, Président,
Madame Evelyne SIRE-MARIN, Président,
Monsieur Laurent BABY, Conseiller,

Greffier, lors des débats : Madame Marine GANDREAU,

Par jugement du 6 juillet 2016, le conseil de prud'hommes de Montmorency (section encadrement) a :

- dit que le licenciement de M. [REDACTED] est fondé sur un motif réel et sérieux, constitutif d'une faute grave,
- débouté M. [REDACTED] de l'intégralité de ses prétentions,
- dit que M. [REDACTED] devra verser à la SAS Geodis Ile-de-France Services la somme de 50 euros à titre d'indemnité sur le fondement de l'article 700 du code de procédure civile,
- laissé à chacune des parties la charge de ses propres dépens éventuels.

Par déclaration adressée au greffe le 8 août 2016, M. [REDACTED] a interjeté appel de ce jugement.

Une ordonnance de clôture a été prononcée le 13 novembre 2018.

Par dernières conclusions déposées au greffe le 15 janvier 2018, M. [REDACTED] demande à la cour de :

- déclarer recevable et bien fondé l'appel interjeté,
- infirmer le jugement déféré en toutes ses dispositions,
statuant à nouveau,
- dire que son licenciement est sans cause réelle et sérieuse,
- condamner en conséquence la société Geodis à lui payer les sommes suivantes :
 - . à titre principal, 446 148,90 euros à titre d'indemnité pour licenciement sans cause réelle et sérieuse, et 354 120 euros à titre subsidiaire,
 - . à titre principal, 130 870,34 euros à titre d'indemnité conventionnelle de licenciement, et 103 875,20 euros à titre subsidiaire,
 - . à titre principal, 44 614,89 euros à titre d'indemnité conventionnelle de préavis 4 461,49 euros à titre de congés payés afférents,
 - . à titre subsidiaire, 35 412 euros à titre d'indemnité conventionnelle de préavis et 3 541,20 euros à titre de congés payés afférents,
 - . à titre principal, 9 850,46 euros à titre de rappel de salaire relatif à la mise à pied conservatoire du 28 mai au 16 juin 2014 et 985,05 euros à titre de congés payés afférents,
 - . à titre subsidiaire, 7 818,57 euros à titre de rappel de salaire relatif à la mise à pied conservatoire du 28 mai au 16 juin 2014 et 781,86 euros à titre de congés payés afférents,
 - . 30 000 euros à titre de dommages et intérêts pour rupture brusque et vexatoire,
- dire qu'il a subi des agissements répétés de harcèlement moral et condamner en conséquence la société Geodis à lui payer la somme de 50 000 euros à titre de dommages et intérêts pour harcèlement moral,
- constater l'inopposabilité du forfait jours,
en conséquence,
- condamner la société Geodis à lui payer à titre de rappel de salaire au titre des heures supplémentaires les sommes suivantes :
 - . 17 644,77 euros pour l'année 2010 (224,05 heures supplémentaires) et 1 764,48 euros à titre de congés payés afférents,
 - . 30 863,56 euros pour l'année 2011 (577 heures supplémentaires) et 3 086,36 euros à titre de congés payés afférents,
 - . 39 078,27 euros pour l'année 2012 (499,92 heures supplémentaires) et 3 907,83 euros à titre de congés payés afférents,
 - . 47 193,34 euros pour l'année 2013 (600,13 heures supplémentaires) et 4 719,33 euros à titre de congés payés afférents,
 - . 15 724,59 euros pour l'année 2014 (198,19 heures supplémentaires) et 1 572,46 euros à titre de congés payés afférents,
- condamner la société Geodis à lui payer à titre de contrepartie obligatoire en repos les sommes suivantes :
 - . 5 427,62 euros en 2010,
 - . 25 796,37 euros en 2011,
 - . 21 348,08 euros en 2012,
 - . 27 131,20 euros en 2013,
 - . 3 935,24 euros en 2014,
- dire que la société Geodis n'a pas respecté l'article L.3121-46 du code du travail,

en conséquence,

- condamner la société Geodis à lui payer la somme de 50 000 euros à titre de dommages et intérêts en réparation du préjudice subi,
- dire que la société Geodis a commis l'infraction de travail dissimulé,

en conséquence,

- condamner la société Geodis à lui payer au titre du travail dissimulé la somme de 89 229,78 euros à titre principal et 70 824 euros à titre subsidiaire,
- enjoindre la société Geodis à lui remettre l'attestation Pôle emploi, le solde de tout compte et les bulletins de salaires conformes à ses prétentions sous astreinte de 50 euros par jour de retard et par document à compter du prononcé de la décision,
- condamner la société Geodis à lui payer la somme de 7 000 euros sur le fondement de l'article 700 du code de procédure civile,
- dire que les sommes au paiement desquelles la société Geodis sera condamnée porteront intérêt au taux légal à compter de la réception de la convocation devant le bureau de conciliation par la société défenderesse,
- prononcer la capitalisation desdits intérêts en application de l'article 1343-2 du code civil et condamner la société Geodis au paiement desdits intérêts,
- condamner la société Geodis aux éventuels dépens.

Par dernières conclusions déposées au greffe le 9 novembre 2018, la société Geodis Ile-de-France Services demande à la cour de :

- confirmer le jugement rendu par le conseil de prud'hommes de Montmorency le 6 juillet 2016,
- dire légitime le licenciement pour faute grave de M. ██████████,

en conséquence,

- débouter M. ██████████ de l'ensemble de ses demandes,
- condamner M. ██████████ au paiement de la somme de 7 000 euros sur le fondement de l'article 700 du code de procédure civile.

LA COUR,

M. ██████████ a été engagé par la société Calberson Ile-de-France, du groupe Geodis, qui a pour activité principale le transport, en qualité d'employé d'exploitation, par contrat à durée indéterminée du 21 juillet 1997.

Les relations contractuelles étaient régies par la convention collective nationale des transports routiers et des activités auxiliaires du transport.

Le 1^{er} septembre 1999, M. ██████████ a été affecté à la filiale Seine Express Transport pour occuper le poste d'adjoint au directeur de l'agence de Paris.

Par courrier du 19 janvier 2009, après avoir bénéficié de plusieurs promotions, M. ██████████ a été nommé directeur d'agence de Calberson Ile de France et son contrat de travail a été transféré à la société Geodis Ile-de-France Services.

Le 1^{er} septembre 2010, il a été nommé directeur de l'agence Calberson Paris Europe située à Bonneuil en France.

A compter du 1^{er} janvier 2011, il a occupé le poste de directeur général de la société Calberson Paris Europe.

Par lettre du 28 mai 2014, M. ██████████ a été mis à pied à titre conservatoire et convoqué à un entretien préalable à un éventuel licenciement fixé le 11 juin 2014.

Il a été licencié pour faute grave par lettre du 16 juin 2014 ainsi libellée :

« (...),

Nous vous notifions votre licenciement pour faute grave et ce pour les motifs suivants :

En effet, pour rappel, vous êtes Directeur d'Agence au sein de Calberson Paris Europe depuis le 1er septembre 2010 et Directeur d'Agence au sein de Geodis depuis le 1er janvier 2004 avec une reprise d'ancienneté au 21 juillet 1997. Dans le cadre de votre fonction de « Directeur d'Agence », votre mission principale est de piloter un centre de profit : sa performance économique, son développement commercial, la qualité de l'exploitation, le développement du capital humain. Vous vous devez en tant que Directeur d'Agence d'être garant du respect de la réglementation en vigueur (interne et externe) et des processus QSE.

Le Directeur d'Agence contribue à l'élaboration et à la mise en œuvre de la stratégie au sein de la région. Ainsi, au sein de la Région IDF, des comités opérationnels mensuels sont animés afin de mettre en œuvre la stratégie nationale pour application au sein des agences. En effet, Geodis Calberson travaillant en < réseau >, chaque Directeur d'Agence se doit de respecter les consignes tant nationales que régionales et travailler en totale transparence dans un esprit < solidaire >.

L'agence de Calberson Paris Europe, créée en janvier 2009 est < stratégique pour le réseau > car il s'agit du plus grand hub messagerie européen, ainsi la transparence et la collaboration avec la région, est d'autant plus essentielle au sein de ce site.

Fin 2012, Monsieur [REDACTÉ] vous a rencontré à plusieurs reprises, pour vous souligner les difficultés de fonctionnement avec le commerce suite à des plaintes régulières de commerciaux travaillant au sein de l'agence de CPE. Il vous a demandé à l'époque de travailler en transparence et en confiance avec le commerce région.

En mai 2013, il vous a une nouvelle fois rencontré suite à un problème de fonctionnement avec la Responsable des Ressources Humaines Régionale.

Lors de notre rencontre en mai 2013, il vous a souligné que vous ne pouviez fonctionner en < omerta > et en < conflit constant > avec la région (Commerce et RH). Vous vous êtes engagé à revoir votre mode de fonctionnement et à fonctionner plus en transparence.

Monsieur [REDACTÉ] vous a d'ailleurs rappelé que la Région vous avait donné tous les moyens permettant de réussir votre mission en tant que Directeur d'Agence de CPE. En effet, nous avons autorisé toutes les embauches que vous demandiez avec l'embauche d'un adjoint, d'un responsable Plate Forme jour, d'un responsable Plate Forme nuit et de son adjoint. Embauches que vous aviez demandées suite à des < problèmes d'adaptation de collaborateurs avec le fonctionnement industriel du site >.

Malgré vos engagements de < changer votre comportement >, nous avons eu à déplorer de nouvelles difficultés liées à votre manque de transparence avec la région et à la connaissance à posteriori d'événements (mouvement d'humeurs du personnel non remontés en août 2013, mouvement d'humeur d'octobre 2013). Je vous ai une nouvelle fois précisé que la région devait être au courant de toute tension sociale, comme je vous l'avais déjà souligné auparavant. En réponse, vous m'avez indiqué que < l'agence était sur la voie de l'apaisement social >, et que vous < ne compreniez pas > la position de la région sous entendant que des choses étaient cachées >. Je vous ai une nouvelle fois souligné que je demandais de la transparence.

Ces deux événements étaient le prétexte d'une suite d'événements qui ont suivi et qui ont eu une répercussion au-delà de l'agence et de la région, nécessitant un regard plus précis sur l'agence de CPE par la région. Ainsi, en octobre 2013, de nombreux tracts syndicaux ont été distribués, la Direction tant Régionale que Nationale était < dans l'incompréhension totale d'analyser la problématique qui se passait sur le site de CPE >. En novembre 2013, Monsieur [REDACTÉ] vous a demandé d'arrêter une période d'essai d'un chef de quai dont le comportement était inacceptable. Dès lors que je n'avais jamais été informé de la problématique de ce collaborateur, j'ai pu une nouvelle fois constater, le double discours à savoir < la réalité du terrain > et < la réalité que vous me remontiez >.

Ainsi, suite à tous ces événements, la Direction Régionale a souhaité comprendre la dualité entre des messages de la Direction indiquant que < tout allait bien > et < des tracts mettant en avant un problème de fonctionnement >.

En novembre 2013, vous nous avez informés du départ de deux de vos proches collaborateurs nouvellement embauchés : [REDACTED] (votre adjoint) et [REDACTED] (Responsable Plateforme jour). Afin de vous aider, nous avons revu l'organisation de l'agence de CPE avec vous et nous vous avons conseillé de promouvoir les encadrants < expérimentés > connaissant bien l'activité afin d'éviter de déstabiliser les équipes.

En janvier 2014, une salariée demande à la région des < comptes suite à un problème d'incompréhension >. Ainsi, par des décisions inéquitables, vous avez fait porter la < décision > à la région, en n'assumant plus vos responsabilités de Directeur d'Agence et en mettant en porte à faux la région. Ce même mois, nous avons découvert par coïncidence que des primes d'un montant incompréhensible allaient être versées à des élus sans que la région en soit informée, vous avez pu les retirer dès lors que Monsieur [REDACTED] vous a précisé qu'il ne partageait pas cette pratique. Néanmoins, une nouvelle incompréhension existait suite au même versement l'année passée.

Cette situation devenant inacceptable, Monsieur [REDACTED] vous a écrit une nouvelle fois en date du 3 février 2014 afin de vous demander < de la transparence et de l'information préalable et non après coup >.

Compte tenu de l'ensemble de ces éléments prouvant la volonté de < masquer > les choses, une analyse des notes de frais est réalisée au sein de la région. Nous découvrons qu'un collaborateur cadre bénéficie de notes de frais régulières depuis son arrivée correspondant à des remboursements d'essence. Ainsi, Monsieur [REDACTED] vous demande des explications en date du 10 février et votre réponse en date du 12 février 2014 est au-delà de non transparence car elle est mensongère. Ce même mois, nous apprenons que vous avez arrêté un < sous-traitant placé dans une position de dépendance économique > pour le remplacer par un autre et ce sans en informer la région. Cette décision unilatérale a nécessité de vives négociations entre les sous-traitants, la région, et le service juridique et ce afin d'éviter des < poursuites judiciaires >. Cette décision a eu des impacts financiers pour l'entreprise afin de solder le contentieux prévisible avec le sous-traitant initial.

A l'issue de la connaissance de ces nouveaux faits, Monsieur [REDACTED] vous a rappelé son mail de début février et qu'il ne pouvait plus accepter ce mode de fonctionnement contraire à nos règles et à vos obligations en tant que Directeur d'Agence. En effet, compte tenu de votre ancienneté au sein du Groupe, il nous semblait essentiel de vous laisser le temps nécessaire pour revenir à un fonctionnement < normal et conforme aux attentes de votre poste >.

Malgré nos différents rappels à l'ordre demandant de la transparence et un fonctionnement en collaboration avec la région comme cela existe depuis des années avec toutes les agences, Monsieur [REDACTED] a une nouvelle fois eu à déplorer votre volonté de ne pas vous conformer à ses directives. Vous avez donc continué votre mode de fonctionnement contraire à ce qui est demandé à votre niveau de poste de < Directeur d'Agence > à savoir : un fonctionnement non transparent, fonctionnant en omerta et sans collaboration avec la fonction support < Ressources Humaines de la région >.

Nous avons découvert en date du 20 mai 2014 que vous aviez lancé une procédure d'assignation au tribunal de grande instance de Cergy Pontoise à l'encontre de deux anciens affréteurs de l'agence Calberson Paris Europe. Votre dépôt de plainte a pour motif < Plainte contre X pour escroquerie, infractions prévues et réprimées par les articles 313-1 et suivants du code pénal, pour vols, infractions prévues et réprimées par les articles 311-1 et suivants du code pénal, pour intrusion et maintien dans un système informatique de données, et pour modification frauduleuse de données, infractions prévues et réprimées par les articles 313-1 et suivants du code pénal >. Ce dépôt de plainte a été signé par vos soins et expédié à deux reprises auprès du Tribunal de Grande Instance en date du 23/01/2013 et du 13/02/2013. Nous avons découvert ce dépôt de plainte suite au départ de la Responsable Ressources Humaines du site qui a conduit un cabinet d'avocats à prendre contact avec le Président de la société Calberson Paris Europe afin de faire un retour sur ce dossier.

C.D c4

Ce dépôt de plainte s'élève à une escroquerie relative à un préjudice estimé à hauteur de 141 830 € au minima pouvant être complété par des sommes versées d'un montant de 160 170 €.

Il est inconcevable au sein de notre groupe qu'un Directeur d'Agence puisse prendre une telle initiative et ce sans en informer au préalable tant la région, que le service juridique national et surtout le président de la société. Cette non information préalable et le fait de ne pas s'assurer de la nécessité de solliciter les services juridiques de l'entreprise constituent un non-respect de procédure interne. De surcroît, les obligations entourant la sous-traitance et les risques qui en découlent nécessitent une totale transparence sur ces faits. De plus, la nature du dépôt de plainte met en avant des dysfonctionnements pouvant apparaître au sein d'autres sociétés du Groupe et donc bien au-delà de la société Calberson Paris Europe.

Ainsi, malgré < l'escroquerie avérée >, vous n'avez mis en place aucun plan d'action, aucune procédure visant à éviter que cela ne se reproduise et vous n'avez entamé aucune enquête afin de comprendre comment cette < escroquerie > a pu passer au travers de nos procédures de contrôle.

Votre absence de réaction face à l'affaire d'escroquerie impliquant plusieurs protagonistes au sein du service affrètement de CPE et le défaut d'information de votre hiérarchie est inacceptable.

Votre comportement va à l'encontre de tout pilotage au sein de l'entreprise. En effet, suite à ce type d'événement, un audit du service affrètement et des investigations auraient dû être entreprises afin de savoir si ce dossier ne comportait pas des complicités au sein du même service. Ce manque de professionnalisme caractérise une faute grave. Faute d'autant plus grave compte tenu de votre positionnement de < Directeur Général > qui n'a pas prévenu sa hiérarchie.

En effet, dans le cadre de votre nomination en qualité de < Directeur Général > de Calberson Paris Europe signé en date du 26 janvier 2011, un exemplaire du statut de la société vous a été remis. Dans l'article 10 du présent statut, il est clairement indiqué < Le Directeur Général conserve néanmoins, tout pouvoir pour engager toute mesure ou toute dépense à caractère urgent et de nature à lui permettre de remplir ses obligations. Dans ce cas, il en informera, sans délai, le président en lui communiquant les motivations qui justifient cette mesure où cette dépense >.

De plus, suite au départ de la Responsable RH du site, la Direction Régionale a souhaité positionner à titre temporaire une collaboratrice interne au service RH de l'entreprise afin de la faire monter en compétences avec le support de la Responsable RH Régionale dans l'attente du recrutement d'une Responsable Ressources Humaines. En effet, il était clairement défini tant par la Division que la Région, et ce en accord avec vous, l'embauche d'une Responsable Ressources Humaines expérimenté pour CPE compte tenu des tensions sociales existantes et de la taille du site. D'ailleurs, en date du 15 avril 2014, la Responsable RH Régionale n'arrivant à vous joindre, vous indique en date du 22 mai 2014 que la candidate la relance afin de vous rencontrer. En date du 26 mai vous répondez < il n'y aura pas de RRH à CPE et que vous avez informé les élus >. Ce comportement est inacceptable car contraire aux règles et aux principes de fonctionnement chez Geodis. En effet, nous avons décidé d'embaucher une Responsable Ressources Humaines et votre comportement démontre une volonté d'aller contre une décision prise tant par la division que par la Région. De surplus, ce qui aggrave votre comportement, vous allez jusqu'à donner une information aux élus contraire à la décision prise par votre hiérarchie.

De par votre attitude non transparente sur les informations, nous constatons également que par votre comportement vous tentez de mettre en porte à faux la Région et même la présidence de la société. En effet, récemment cela s'est une nouvelle fois révélé entre autre lors de la remise de votre convocation à entretien préalable avec mis à pied conservatoire. En effet, bien que vous ne deviez pas revenir sur le site, vous êtes retourné à l'agence de Calberton Paris Europe afin de recevoir les chefs de services. En date du 2 juin 2014, vous m'envoyez un mail afin de préciser que la venue de Monsieur [REDACTED] le 28 mai pour recevoir les Délégués Syndicaux et les

responsables de services est particulièrement humiliante à votre égard. Je vous ai précisé d'ailleurs que votre comportement contraire aux règles (revenir sur le site malgré votre mise à pied conservatoire) nous avait obligé à devoir communiquer afin d'éviter toute interprétation excessive et rumeurs farfelues. Ainsi, une nouvelle fois, vous tentez de retourner la faute sur la région et sur moi-même alors que vous êtes à l'origine par votre mode de fonctionnement contraire au respect des consignes données.

Compte tenu de la gravité des faits, nous vous notifions par la présente votre licenciement pour faute grave sans préavis, ni indemnité de rupture (...). ”

M. [REDACTED], par requête du 16 octobre 2014, a saisi le conseil de prud'hommes de Montmorency.

M. [REDACTED] expose qu'il a pris la responsabilité de l'agence Calberson Paris Europe (ci-après dénommée CPE) en 2011, qu'elle souffrait alors de conflits et de tensions permanentes notamment entre la responsable des ressources humaines Mme [REDACTED] et les représentants du personnel, que la tension a atteint son paroxysme en août 2011 en raison de la gestion du personnel désastreuse de Mme [REDACTED] et que pour apaiser les tensions celle-ci a été nommée au poste de responsable ressources humaines région et remplacée par Mme [REDACTED].

Il indique que lui-même avait remplacé M. [REDACTED], devenu directeur régional.

Il affirme que, s'appuyant sur une nouvelle équipe, il a très sensiblement amélioré les performances de l'agence. Il précise que dans le même temps il a découvert des irrégularités imputables à l'ancienne direction, en particulier Mme [REDACTED], et au cours de son évaluation annuelle du 17 juin 2013 a fait part de son projet de devenir directeur régional Ile de France.

Il soutient que Mme [REDACTED] et M. [REDACTED] se sentant menacés ont élaboré le projet de l'évincer, qu'ils ont d'abord multiplié les reproches injustifiés sur une insuffisante remontée d'informations, l'ont soumis à une forte pression qui a dégradé son état de santé puis ont monté une procédure de licenciement à son égard.

La société Geodis Ile de France Services réplique que, dès la fin de l'année 2012, M. [REDACTED] a rencontré des difficultés pour obtenir que M. [REDACTED] qu'il fonctionne de manière transparente à l'égard de la direction régionale, que malgré les remarques M. [REDACTED] n'a pas amélioré son fonctionnement, a continué d'adopter un double discours et a pris des décisions sans en référer à la direction régionale.

Elle ajoute qu'en avril 2014, M. [REDACTED] a refusé de procéder à l'embauche d'un responsable ressources humaines qui lui avait été demandé par la direction régionale et qu'en mai 2014 elle a découvert que, sans en informer le président de CPE, M. [REDACTED] avait fait assigner deux anciens affréteurs de l'agence devant le tribunal de grande instance de Cergy-Pontoise.

Sur la rupture :

En application de l'article L. 1332-4 du code du travail aucun fait fautif ne peut donner lieu à lui seul à l'engagement de poursuites disciplinaires au-delà d'un délai de 2 mois et courant à compter du jour où l'employeur a eu une connaissance exacte de la réalité, de la nature et de l'ampleur des faits reprochés, à moins que ces faits aient donné lieu dans le même délai à l'exercice de poursuites pénales.

La charge de la preuve de la date de connaissance des faits litigieux repose sur l'employeur.

L'employeur peut invoquer une faute prescrite lorsqu'un nouveau fait fautif est constaté, à condition toutefois que les deux fautes procèdent d'un comportement identique ; l'employeur peut prendre en compte un fait antérieur à 2 mois dans la mesure où le comportement du salarié a persisté dans ce délai.

La faute grave est celle qui rend impossible le maintien du salarié dans l'entreprise ; la charge de la preuve incombe à l'employeur qui l'invoque. Pour s'en prévaloir, l'employeur doit avoir réagi dans un délai restreint.

M. [REDACTED] soutient que la quasi totalité des griefs sont antérieurs de plus de deux mois à l'engagement de la procédure de licenciement et sont donc prescrits.

La société Geodis Ile de France Services réplique que la prescription commence à courir à partir de la connaissance par l'employeur des faits litigieux et qu'en outre l'absence de transmission d'informations a perduré jusqu'au licenciement de M. [REDACTED]

Sur la prescription :

S'agissant du grief global de manque de transparence, le fait précis le plus récent désigné par la société Geodis Ile de France Services est la découverte, le 20 mai 2014, de la plainte déposée par M. [REDACTED] contre deux affréteurs et des assignations délivrées les 23 janvier et 13 février 2013 contre eux devant le tribunal de grande instance de Cergy-Pontoise.

Pour établir la réalité de la date de la découverte de ces faits, elle communique un courrier du 20 mai 2014 que le cabinet Coblenca a adressé à M. [REDACTED], directeur adjoint division messagerie express. Dans ce courrier, Me [REDACTED] rappelle, que Mme [REDACTED] était son interlocutrice dans cette affaire et qu'en raison de son départ de la société il se tourne vers lui pour l'informer des suites de la procédure pénale.

Cependant, M. [REDACTED] communique diverses notes d'honoraires des 12 février, 16 mai et 15 juillet 2013 (pièce n°103) réglées par la région et sur lesquelles sont clairement mentionnées les plaintes et les interventions devant le tribunal de grande instance de Pontoise.

Au surplus, Mme [REDACTED], ancienne responsable RH, atteste (pièce n°85) que Mme [REDACTED] était parfaitement informée des faits découverts et de la plainte qui avait été déposée car elle l'avait avertie par téléphone. Elle ajoute que la région vérifiait les factures d'avocat après qu'elle-même les ait visées. Par attestation séparée, concernant la plainte pénale contre [REDACTED] et [REDACTED], elle confirme avoir informé [REDACTED] à la demande de M. [REDACTED] de l'escroquerie qu'ils avaient découvert, de leur volonté de déposer une plainte pénale contre ces collaborateurs, puis de la préparation et de l'envoi de cette plainte, et ce courant 2012 et début 2013.

La société Geodis Ile de France Services n'établit donc pas avoir découvert la procédure pénale litigieuse, initiée en février 2013, le 20 mai 2014. Ces faits sont prescrits.

Les difficultés de fonctionnement avec le commerce, datées de fin février 2012 et mai 2013, la mauvaise communication sur les mouvements du personnel d'août et octobre 2013 et sur la rupture de la période d'essai d'un salarié en novembre 2013, la plainte d'une salariée en janvier 2014 relativement à une décision qu'elle estimait inéquitable, le versement illégitime de notes de frais découvert en février 2014 et le remplacement d'un sous-traitant sans autorisation de la direction en février 2014 sont des faits prescrits.

La société Geodis Ile de France Services ne peut donc se prévaloir que du grief tiré du refus de remplacer la responsable ressources humaines et du retour de M. [REDACTED] sur le site après la mise à pied conservatoire.

S'agissant du refus de remplacer la responsable ressources humaines

M. [REDACTED] soutient qu'il a simplement respecté les consignes de M. [REDACTED] qui, après la démission de Mme [REDACTED] a décidé qu'aucune embauche de RRH n'aurait lieu avant la fin de l'année 2014 et que, dans l'intervalle, M. [REDACTED] assurerait l'intérim.

L'échange de mails entre M. [REDACTED] et Mme [REDACTED] M. [REDACTED] étant en copie, (pièce n° 59 du salarié) met en évidence que le 22 mai 2014 Mme [REDACTED] a demandé à M. [REDACTED] de fixer une date pour qu'il reçoive la nouvelle RRH et que M. [REDACTED] lui a répondu " Je ne

comprends pas. J'ai fait le point avec Gérard, il y a plus d'un mois, sur le fait qu'il n'y aurait pas de RRH sur CPE pour le moment et qu'on ferait le point à la fin de l'année. Notre chef aurait par ailleurs peut être d'autres solutions pour elle. J'ai d'ailleurs dit la même chose aux élus et aux équipes. Je t'invite à te rapprocher de Gérard. ”

A juste titre, M. [REDACTED] se prévaut de ce qu'alors M. [REDACTED] n'a pas démenti les propos qui lui étaient prêtés. Il résulte du procès-verbal de la réunion des délégués du personnel du 26 mai 2014, que M. [REDACTED] a rappelé qu'il avait déjà été évoqué au cours des précédentes réunions qu'il n'y aurait pas de RRH avant la fin de l'année.

Ce grief n'est pas établi.

S'agissant du retour de M. [REDACTED] sur le site après sa mise à pied conservatoire

M. [REDACTED] admet être venu à l'agence après la notification de sa mise à pied conservatoire pour récupérer ses affaires. Il affirme avoir alors rencontré, par hasard, les chefs de service à l'extérieur du site et conteste avoir organisé une réunion.

Mme [REDACTED], assistante de direction, et M. [REDACTED], directeur des opérations, attestent tous les deux que le 28 mai 2014 vers 14 heures ils ont été conviés dans le bureau de M. [REDACTED], que celui-ci leur a fait part de son départ sur le champ de l'entreprise et de ce qu'il était relevé de ses fonctions. M. [REDACTED] précise “ A la fin de cette annonce, je l'ai salué comme l'ensemble des autres personnes présentes et j'ai repris mon activité. ”

S'agissant d'un salarié qui n'a jamais été sanctionné, ce seul fait dont il n'est pas démontré qu'il a causé un trouble dans l'entreprise, n'est constitutif ni d'une faute grave ni d'une faute.

Il convient donc, infirmant le jugement, de dire le licenciement dépourvu de cause réelle et sérieuse.

Sur la convention de forfait :

La convention individuelle de forfait du 29 février 2000 est ainsi libellée :

“Conformément aux dispositions fixées par la loi n° 98-461 du 13 juin 1998 (loi Aubry I) et de la loi du 15 décembre 1999 (loi Aubry II), notre société a conclu un accord collectif de réduction du et d'aménagement du temps de travail, signé le 20 décembre 1999, avec les organisations syndicales CFDT, CGT et FO.

Vous avez été embauché le 1^{er} septembre 1999. Vous exercez actuellement les fonctions d'adjoint au directeur d'agence au coefficient de Cadre 100 pour une rémunération annuelle de 40 429,48 euros.

Vos fonctions et vos responsabilités au sein de notre société vous permettent de disposer d'une très large autonomie quant à l'organisation de votre temps de travail dans la limite de la prise obligatoire d'un repos quotidien de 11 heures consécutives et d'un repos hebdomadaire de 35 heures.

En conséquence, en application de l'article 3-6 de l'accord collectif mentionné ci-dessus, vous bénéficierez d'une réduction de votre temps de travail conformément aux dispositions applicables aux cadres dans la limite de 217 jours travaillés par an, sous forme de 10 jours de repos ou de son équivalent en demie-journée. Votre rémunération vous sera versée forfaitairement pour cette durée. ”

M. [REDACTED] soutient que la convention collective nationale des transports routiers et des activités auxiliaires du transport qui impose un auto-contrôle par le salarié de son temps de travail n'est pas suffisamment protectrice et que l'accord collectif est tout aussi indigent.

Il ajoute qu'il n'a bénéficié d'aucune mesure effective de contrôle de son temps de travail et a été soumis à une charge excessive qui l'a conduit à l'épuisement.

La société Geodis Ile de France Services réplique que tant la convention collective que l'accord collectif comportent des mesures concrètes de nature à assurer le respect du décompte effectif des jours et demi-journées travaillées ainsi que des repos, journalier et hebdomadaires. Elle ajoute que la charge de travail du salarié était abordée lors des entretiens annuels d'évaluation.

Au titre du contrôle du temps de travail, la convention collective nationale des transports routiers et des activités auxiliaires du transport, dans son avenant n°3, article 6.2.4, rappelle les principes du respect des règles de repos, l'organisation chaque année d'un entretien individuel portant sur la charge de travail, l'organisation du travail dans l'entreprise, l'articulation entre vie professionnelle et vie personnelle et familiale et sur le contrôle du temps de travail, prévoit :

« Pour l'application du forfait et le suivi de la prise des journées ou demi-journées de repos, il est effectué un contrôle du nombre de jours travaillés et de leurs dates, ainsi que le positionnement et la qualification des jours de repos (repos hebdomadaire, jours de congés payés, jours RTT), au moyen d'un document récapitulatif et contradictoire, tenu par le salarié sous la responsabilité de l'employeur. Ce document contresigné par le salarié est remis chaque mois à l'employeur. En vue de l'entretien annuel visé à l'article 6.2.3, un récapitulatif annuel du suivi est établi par l'employeur ».

L'accord collectif du 17 décembre 2012, sur le même contrôle du temps de travail, oblige le salarié *« de saisir ses absences dans l'outil de gestion des temps présent dans l'entreprise. Ces absences seront donc validées par leur responsable hiérarchique ce qui récapitulera le nombre de jours déjà travaillé et le nombre de jours de repos pris ».*

La convention individuelle de forfait ne comporte pas de dispositions relatives au contrôle du temps de travail.

L'ensemble des dispositions résultant de la convention collective, de l'accord collectif et de la convention individuelle de forfait qui se bornent à prévoir que la répartition des journées de travail et de repos doit garantir au salarié le respect du repos quotidien de 11 heures, le respect du repos hebdomadaire légal, l'organisation d'un entretien annuel portant sur la charge de travail du salarié, qu'il est effectué un contrôle du nombre de jours travaillés et de leurs dates, ainsi que le positionnement et la qualification des jours de repos (repos hebdomadaire, jours de congés payés, jours RTT) au moyen d'un document récapitulatif et contradictoire, tenu par le salarié sous la responsabilité de l'employeur, document contresigné remis chaque mois à l'employeur et faisant l'objet d'un récapitulatif annuel en vue de l'entretien annuel, ne sont pas, en ne permettant pas à l'employeur de remédier en temps utile à une charge de travail éventuellement incompatible avec une durée raisonnable, de nature à garantir que l'amplitude et la charge de travail restent raisonnables et assurent une bonne répartition, dans le temps, du travail de l'intéressé.

En outre, la société Geodis Ile de France Services ne communiquant aucun document de suivi du temps de travail il ne peut qu'être acquis que M. [REDACTED] n'a bénéficié effectivement d'aucun suivi de son temps de travail.

Dans les limites de la demande de M. [REDACTED] il convient, infirmant le jugement, de dire que la convention de forfait jours lui est inopposable.

Sur les heures supplémentaires et les repos compensateurs :

Dès lors que la convention de forfait lui est inopposable M. [REDACTED] est fondé à solliciter le paiement d'heures supplémentaires, sur la base des dispositions légales les régissant.

En cas de litige relatif à l'existence ou au nombre d'heures de travail accomplies, la preuve des heures de travail effectuées n'incombe spécialement à aucune des parties, mais il appartient au salarié d'étayer sa demande par la production d'éléments suffisamment précis quant aux horaires effectivement réalisés pour permettre à l'employeur de répondre en fournissant ses propres éléments.

M. [REDACTED] sollicite le paiement d'heures supplémentaires couvrant la période du mois de juin 2010 à son licenciement du 16 juin 2014.

La société Geodis Ile de France Services oppose qu'une partie de la période est prescrite, que les heures supplémentaires doivent avoir été commandées par l'employeur et que les décomptes d'heures supplémentaires du salarié ne correspondent pas à ses tableaux d'analyse quotidienne des agendas de M. [REDACTED].

Sur la prescription, à juste titre M. [REDACTED] se prévaut des dispositions transitoires de la loi du 14 juin 2013 qui prévoient "Les dispositions du code du travail prévues aux III et IV du présent article s'appliquent aux prescriptions en cours à compter de la date de promulgation de la présente loi, sans que la durée totale de la prescription puisse excéder la durée prévue par la loi antérieure."

Le nouveau délai de trois ans expirait le 17 juin 2016. M. [REDACTED] ayant saisi le conseil de prud'hommes par requête du 16 octobre 2014, sa demande tendant à la condamnation de rappel de salaire à partir du mois de juin 2010 n'est donc pas prescrite.

Le salarié peut prétendre à des heures supplémentaires accomplies, soit avec l'accord au moins implicite de l'employeur, soit s'il est établi que la réalisation de ces heures a été rendue nécessaire par les tâches qui lui sont confiées.

M. [REDACTED] produit pour la période litigieuse ses agendas quotidiens, plus de 1 000 courriels envoyés à ses supérieurs, clients et membres de son équipe et des tableaux récapitulatifs qui précisent, pour chaque jour, l'heure de début de journée, l'heure de fin de journée et le temps de travail journalier après déduction de l'heure de pause.

Ces éléments sont suffisamment précis pour permettre à l'employeur de produire ses propres éléments.

La société Geodis Ile de France Services ne communique aucun document de suivi du temps de travail et se borne à affirmer que les décomptes d'heures supplémentaires ne sont absolument pas corroborés par les agendas versés au débat. Elle produit ses propres tableaux comparatifs.

Sur les agendas de M. [REDACTED] figurent ses rendez-vous et réunions. Ils ne reprennent donc pas l'intégralité de son activité professionnelle. Pour chaque jour travaillé, M. [REDACTED] produit au moins un mail et le plus souvent un du début de matinée et un de fin d'après-midi, cohérent avec ses horaires de travail figurant sur ses tableaux.

Par exemple pour l'année 2014, la société Geodis Ile de France Services discute le travail de 45 minutes de M. [REDACTED] du dimanche 5 janvier, mais M. [REDACTED] produit deux mails envoyés ce jour là à 16h45 à un salarié de Geodis et à 18h52 à un salarié de Sanofi.

Pour l'année 2013, M. [REDACTED] décompte 45 minutes le samedi 26 janvier et produit deux mails envoyés à 11h54 et 12h01.

Pour l'année 2012, la société Geodis Ile de France Services fait état de ce que ne figure aucune mention sur l'agenda le 17 février 2012 après 13h, mais M. [REDACTED] produit un mail envoyé à 19h11.

Pour l'année 2011, la société Geodis Ile de France Services fait état de ce que le 18 février 2011 ne figure aucune justification après 12h mais M. [REDACTED] produit un mail envoyé à 16h45.

Pour l'année 2010, la société Geodis Ile de France Services fait état d'une absence de justificatif le 20 octobre entre 11h30 et 16 h alors que M. [REDACTED] produit un mail envoyé à 19h05.

Au vu de l'ensemble des éléments produits et de l'importance des responsabilités de M. [REDACTED], dont il résulte que les heures supplémentaires étaient rendues nécessaires, il convient, infirmant le jugement, de faire droit aux demandes de M. [REDACTED] au titre des heures supplémentaires et des repos compensateurs dont le montant n'est pas utilement discuté.

Sur les dommages et intérêts pour violation de l'article L. 3121-46 du code du travail :

M. [REDACTED] n'a pas bénéficié de l'entretien annuel individuel organisé par l'employeur qui porte sur la charge de travail du salarié, l'organisation du travail dans l'entreprise, l'articulation entre l'activité professionnelle et la vie personnelle et familiales ainsi que sur la rémunération du salarié.

Cependant, il ne justifie pas avoir subi un préjudice non réparé par le paiement des heures supplémentaires et des repos compensateurs.

Le jugement sera donc confirmé en ce qu'il a débouté M. [REDACTED] de sa demande de ce chef.

Sur l'indemnité pour travail dissimulé :

La dissimulation d'emploi salarié prévue par l'article L.8221-5 du code du travail n'est caractérisée que s'il est établi que l'employeur a, de manière intentionnelle, mentionné sur les bulletins de paie un nombre d'heures de travail inférieur à celui réellement effectué ; une telle intention ne peut se déduire de la seule application d'une convention de forfait illicite.

Le jugement sera confirmé en ce qu'il a débouté M. [REDACTED] de sa demande de ce chef.

Sur le harcèlement moral :

M. [REDACTED] soutient que la surcharge permanente de travail qui lui était imposée et les agissements anormaux de sa hiérarchie sont constitutifs d'un harcèlement moral et ont eu des effets désastreux sur sa santé.

La société Geodis Ile de France Services rétorque que M. [REDACTED] ne peut se prévaloir des demandes légitimes de retour d'informations formulées par sa hiérarchie et qu'il a toujours été déclarée apte par le médecin du travail.

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

En application de l'article L. 1154-1 dans sa version applicable à l'espèce, interprété à la lumière de la directive n° 2000/78/CE du 27 novembre 2000 portant création d'un cadre général en faveur de l'égalité de traitement en matière d'emploi et de travail, lorsque survient un litige relatif à l'application de ce texte, le salarié établit des faits qui permettent de présumer l'existence d'un harcèlement et il incombe à l'employeur de prouver que ces agissements ne sont pas constitutifs d'un tel harcèlement et que sa décision est justifiée par des éléments objectifs étrangers à tout harcèlement.

Contrairement à ce que soutient la société Geodis Ile de France Services, la définition du harcèlement moral ne comporte pas d'élément intentionnel.

La surcharge de travail qui a conduit M. [REDACTED] à travailler en moyenne 50 heures par semaine a été établie.

M. [REDACTED] soutient qu'en outre il a fait l'objet de demandes permanentes de justification, de critiques sur ses méthodes de travail, d'un contrôle tatillon sur ses prises de décision, d'une suspicion et d'une défiance permanente et de reproches infondés.

Il communique 20 échanges de mails, le plus ancien du 16 mai 2013 et le plus récent du 14 mai 2014. (pièce n°149)

CD CH

L'échange de mails du 16 mai 2013 est relatif à l'information donnée par M. [REDACTED] à M. [REDACTED] sur l'accident du travail qui a eu lieu durant la nuit. M. [REDACTED] lui demande de déclencher une enquête et de prévenir le CHSCT. M. [REDACTED] lui répond que c'est fait systématiquement "même les presque accidents".

Dans celui du 13 juin 2013 à 16h43, M. [REDACTED] reproche à M. [REDACTED] de ne pas l'avoir rappelé au sujet d'un débrayage dont il avait été informé le 12 juin à 00h01 en ces termes " quand tu m'appelles je te rappelle ? Oui ou non ?". Par mail du 13 juin à 15h03, M. [REDACTED] avait informé que la situation était revenue à la normale. Par mail du 13 juin à 18h59 M. [REDACTED] a répondu que non M. [REDACTED] ne le rappelait pas, en donnant un exemple du 6 juin.

Dans l'échange du 13 juin 2013, M. [REDACTED] demande à M. [REDACTED] lors de sa prochaine réunion d'insister sur la qualité du transit car il y a une forte dégradation semaine 23 des délais clients. M. [REDACTED] lui répond que ce travail est son quotidien.

Dans celui du 2 juillet 2013, M. [REDACTED], en réponse à un mail de M. [REDACTED] fournissant des informations demandées, lui écrit "null".

Dans celui du 4 juillet 2013, relatif à l'éventuel licenciement d'un salarié, M. [REDACTED] conseille à M. [REDACTED] de se rapprocher de Mme [REDACTED] et lui indique que toute décision sera soumise à sa validation. M. [REDACTED] proteste sur le manque de confiance que reflète ce mail.

Dans celui du 31 juillet 2013, M. [REDACTED] reproche à M. [REDACTED] d'avoir pris ses congés de telle manière qu'une période était commune avec celle de son adjoint. M. [REDACTED] répond que pendant les trois journées litigieuses il a géré l'agence de chez lui, situé à 20 minutes du site par téléphone et mail.

Dans celui du 26 août 2013, M. [REDACTED] émet des réserves sur l'embauche faite par M. [REDACTED] d'un salarié, ancien responsable d'exploitation d'un client.

Dans celui du 11 septembre 2013, M. [REDACTED] reproche à M. [REDACTED] de ne pas l'avoir informé de tensions sociales survenues les 16 et 21 août. M. [REDACTED] répond que le 16 août la plateforme était fermée et que la région ne dispose donc pas d'informations fiables et que, le 21 août, les informations avaient été données Mme [REDACTED], qu'il s'agissait d'une discussion de 10 salariés pendant 10 minutes, ce qui dans le contexte n'est pas constitutif d'une tension sociale.

Dans celui du 22 octobre 2013, Mme [REDACTED] est interrogée par Mme [REDACTED] sur le transfert d'un agent de quai de Calberson Paris. M. [REDACTED] répond au directeur de Geodis qu'ils s'étaient mis d'accord pour en reparler en 2014. Celui-ci lui répond qu'il est désolé, qu'il n'y est pour rien et que c'est à nouveau "une initiative personnelle sans l'avoir consulté au préalable".

Dans celui du 23 octobre 2013, Mme [REDACTED] intervient dans la gestion par Mme [REDACTED] des périodes d'essai sur le site.

Dans celui du 16 décembre 2013, M. [REDACTED], se fondant sur un mail relatif à une difficulté constatée sur une traction venant de Levis que M. [REDACTED] avait eu en copie, écrit à M. [REDACTED] qu'un "certain nombre de défaillances dans la prise en charge du véhicule en provenance de chez Levis doivent nous interpeller."

Dans celui du 23 décembre 2013, M. [REDACTED] demande à M. [REDACTED] de le rencontrer pour évoquer avec lui le mode d'organisation prévu dans son agence.

Dans celui du 10 janvier 2014, à 11h11 Mme [REDACTED] demande à M. [REDACTED] où en sont les négociations NAO qui doivent se tenir au cours de la réunion du matin.

Dans celui du 7 février 2014, M. [REDACTED] dit à M. [REDACTED] qu'il peut valider seul l'attribution d'une prime pour fin de stage car le salarié n'est ni élu ni cadre et qu'il a donc toute latitude.

C.D. CH

Dans celui du 10 février 2014, M. [REDACTED] interroge M. [REDACTED] sur des remboursements de frais d'un salarié et lui reproche de ne pas l'avoir averti du positionnement de M. [REDACTED] à la place de M. [REDACTED]. M. [REDACTED] en réponse justifie ses décisions.

Dans celui du 27 février 2014, M. [REDACTED] reproche à M. [REDACTED] de ne pas l'avoir informé au cours de leurs divers entretiens téléphoniques des courriers adressés par la CGT le 16 et 25 février. Ce mail fait suite à des échanges entre Mme [REDACTED] et Mme [REDACTED] relatifs à ces courriers.

Dans celui du 19 mars 2014, M. [REDACTED], informé par M. [REDACTED] d'un incident entre deux salariés, demande à M. [REDACTED] de sanctionner l'un d'eux.

Dans celui du 28 mars 2014, M. [REDACTED] demande à M. [REDACTED] la transmission d'un document qui lui a été envoyé une heure plus tôt.

Dans celui du 13 mai 2014, M. [REDACTED] remet en cause le positionnement d'un salarié M. [REDACTED] à la méthode. M. [REDACTED] répond qu'il a été toujours convenu que le nouvel arrivant serait dans le service méthode ce qui lui permet de se familiariser avec le fonctionnement de l'agence.

Dans celui du 14 mai 2014, M. [REDACTED] demande à M. [REDACTED] de transmettre à Mme [REDACTED] les drafts du groupe de travail sur les primes de quoi suite aux événements sociaux du 12 mars.

Ces échanges de mails caractérisent de la part de la direction régionale le contrôle tatillon, le manque de confiance et les reproches sur l'organisation de l'agence allégués par M. [REDACTED].

M. [REDACTED] établit avoir été en arrêts de travail pour état dépressif réactionnel au stress de l'emploi du 28 février au 9 mars 2014 et avoir bénéficié d'un traitement médicamenteux du mois de février 2014 au mois de janvier 2016.

Le 28 septembre 2015 le docteur [REDACTED], médecin psychiatre, a attesté que M. [REDACTED] a besoin d'un suivi régulier et d'un traitement continu pour un état dépressif important.

L'ensemble de ces faits pris dans leur ensemble laissent présumer l'existence d'un harcèlement moral.

Il incombe à l'employeur d'établir que sa décision est justifiée par des éléments objectifs étrangers à tout harcèlement.

La société Geodis Ile de France Services se borne à se prévaloir de son pouvoir de direction sans justifier que les demandes réitérées et insistantes de M. [REDACTED] étaient légitimes et usuelles dans les relations entre la région et une agence.

Il convient, infirmant le jugement, de dire que le harcèlement moral est établi.

Compte tenu de la dégradation durable de son état de santé, le préjudice subi par M. [REDACTED] sera réparé par l'allocation d'une somme de 15 000 euros.

Sur les conséquences du licenciement dépourvu de cause réelle et sérieuse :

Pour fixer le montant des indemnités dues à M. [REDACTED] la cour retiendra un salaire moyen mensuel brut de 14 871,63 euros comprenant l'intégration du rappel d'heures supplémentaires accordé.

M. [REDACTED] qui, à la date du licenciement, comptait au moins deux ans d'ancienneté dans une entreprise employant habituellement au moins onze salariés a droit, en application de l'article L. 1235-3 du code du travail, dans sa version applicable à l'espèce, à une indemnité qui ne saurait être inférieure aux salaires bruts perçus au cours des six derniers mois précédant son licenciement.

CD CH

Au regard de son âge au moment du licenciement, 43 ans, de son ancienneté d'environ 17 ans dans l'entreprise, du montant de la rémunération qui lui était versée, de son aptitude à retrouver un emploi eu égard à son expérience professionnelle et de ce que sur les 150 pièces produites aucune n'est relative à sa situation professionnelle depuis la rupture, il convient de lui allouer, en réparation du préjudice matériel et moral subi, la somme de 180 000 euros.

La société Geodis Ile de France Services sera également condamnée à verser au salarié un rappel de salaire afférent à la période de mise à pied conservatoire, une indemnité conventionnelle de licenciement, une indemnité compensatrice de préavis et les congés payés afférents dont il a été indûment privé et dont les montants fixés sur la base de la moyenne de rémunération intégrant les heures supplémentaires ne sont pas utilement critiqués.

En application de l'article L. 1235-4 du code du travail, il convient d'ordonner d'office le remboursement par l'employeur, à l'organisme concerné, du montant des indemnités de chômage éventuellement servies au salarié du jour de son licenciement au jour du prononcé de l'arrêt dans la limite de 6 mois d'indemnités.

Sur les dommages et intérêts pour rupture brusque et vexatoire :

M. [REDACTED] qui ne caractérise pas les circonstances particulièrement vexatoires dont il se prévaut ni ne justifie d'un préjudice distinct de celui résultant de la perte de son emploi, déjà indemnisé, sera débouté de ce chef de demande.

Sur la remise des documents :

Sans qu'il soit nécessaire d'assortir cette mesure d'une astreinte, il convient d'ordonner à la société Geodis Ile de France Services de remettre à M. [REDACTED] une attestation Pôle emploi, un solde de tout compte et des bulletins de salaire conformes au présent arrêt.

Sur les dépens et les frais de procédure :

Il est inéquitable de laisser à la charge de les frais par lui exposés non compris dans les dépens à hauteur de 5 000 euros.

PAR CES MOTIFS

Statuant publiquement et contradictoirement, en dernier ressort et par mise à disposition au greffe, la cour

Infirme partiellement le jugement,

Statuant à nouveau,

Dit le licenciement dépourvu de cause réelle et sérieuse,

Dit la convention de forfait inopposable,

Dit le harcèlement moral établi,

Condamne la SAS Geodis Ile de France Services à payer à M. [REDACTED] les sommes suivantes :

- . 180 000 euros à titre d'indemnité pour licenciement sans cause réelle et sérieuse,
- . 15 000 euros à titre de dommages et intérêts pour harcèlement moral,
- ces sommes avec intérêts au taux légal à compter du présent arrêt,
- . 130 870,34 euros à titre d'indemnité conventionnelle de licenciement,
- . 44 614,89 euros à titre d'indemnité conventionnelle de préavis,
- . 4 461,49 euros à titre de congés payés afférents,
- . 9 850,46 euros à titre de rappel de salaire relatif à la mise à pied conservatoire du 28 mai au 16 juin 2014,
- . 985,05 euros à titre de congés payés afférents,

ces sommes avec intérêts au taux légal à compter du jour de la réception par l'employeur de la lettre le convoquant devant le bureau de conciliation,

Condamne la SAS Geodis Ile de France Services à payer à M. [REDACTED] au titre du rappel de salaire des heures supplémentaires :

. 17 644,77 euros pour l'année 2010 et 1 764,48 euros à titre de congés payés afférents,

. 30 863,56 euros pour l'année 2011 et 3 086,36 euros à titre de congés payés afférents,

. 39 078,27 euros pour l'année 2012 et 3 907,83 euros à titre de congés payés afférents,

. 47 193,34 euros pour l'année 2013 et 4 719,33 euros à titre de congés payés afférents,

. 15 724,59 euros pour l'année 2014 et 1 572,46 euros à titre de congés payés afférents,

ces sommes avec intérêts au taux légal à compter du jour de la réception par l'employeur de la lettre le convoquant devant le bureau de conciliation,

Condamne la SAS Geodis Ile de France Services à payer à M. [REDACTED] à titre de contrepartie obligatoire en repos les sommes suivantes :

. 5 427,62 euros en 2010,

. 25 796,37 euros en 2011,

. 21 348,08 euros en 2012,

. 27 131,20 euros en 2013,

. 3 935,24 euros en 2014,

ces sommes avec intérêts au taux légal à compter du jour de la réception par l'employeur de la lettre le convoquant devant le bureau de conciliation,

Dit que les intérêts échus des capitaux porteront eux-mêmes intérêts au taux légal dès lors qu'ils seront dus pour une année entière,

Ordonne à la SAS Geodis Ile de France Services de remettre à M. [REDACTED] une attestation Pôle emploi, des bulletins de salaire et du certificat de travail conformes au présent arrêt,

Ordonne d'office le remboursement par l'employeur, à l'organisme concerné, du montant des indemnités de chômage éventuellement servies au salarié du jour de son licenciement au jour du prononcé de l'arrêt dans la limite de 6 mois d'indemnités,

Confirme pour le surplus le jugement,

Déboute les parties de leurs demandes autres, plus amples ou contraires,

Condamne la SAS Geodis Ile de France Services à payer à M. [REDACTED] la somme de 5 000 euros sur le fondement de l'article 700 du code de procédure civile,

Déboute la SAS Geodis Ile de France Services de sa demande sur le fondement de l'article 700 du code de procédure civile,

Condamne la SAS Geodis Ile de France Services aux dépens.

Arrêt prononcé par mise à disposition au greffe de la cour, conformément à l'avis donné aux parties à l'issue des débats en application de l'article 450, alinéa 2, du code de procédure civile, et signé par Madame Clotilde Maugendre, présidente et Madame Corinne Delannoy, greffière.

La greffière



Pour expédition conforme
Le Greffier en Chef



La présidente

