

MINUTE N° 26/278

RÉPUBLIQUE FRANÇAISE
AU NOM DU PEUPLE FRANÇAIS
COUR D'APPEL DE COLMAR
CHAMBRE SOCIALE - SECTION A
ARRÊT DU 28 AVRIL 2026

104

Numéro d'inscription au répertoire général : 4 A N° RG 23/03249
N° Portalis DBVW-V-B7H-IERD

Décision déférée à la Cour : 16 août 2023 par la formation paritaire du conseil de prud'hommes de Saverne

APPELANT et INTIMÉ SUR APPEL INCIDENT :

Monsieur
demeurant

Représenté par ~~Me Pierre DULMET~~, substitué à la barre par
Me Perrine LEKIEFFRE, Avocats au barreau de Strasbourg

Copie exécutoire
aux avocats

Copie à France Travail
Grand Est

le 7 mai 2026

La greffière

INTIMÉE et APPELANTE SUR APPEL INCIDENT :

La S.A.S. SIMEA prise en la personne de son représentant légal
N° SIRET : 329 83 3 4 38
ayant siège rue des oiseaux à 67260 KESKASTEL

Représentée par
Plaidant : M. M.

M. X, Avocat à la Cour
M. X, Avocat au barreau de Paris

COMPOSITION DE LA COUR :

En application des dispositions des articles 805 et 907 du code de procédure civile, l'affaire a été débattue le 06 février 2026, en audience publique, et sans opposition des parties, devant Mme Véronique LAMBOLEY-CUNEY, Présidente de chambre, chargée du rapport. Ce magistrat a rendu compte des plaidoiries dans le délibéré de la Cour, composée de :

Mme Véronique LAMBOLEY-CUNEY, Présidente de chambre
M. Gurvan LE QUINQUIS, Conseiller
Mme Claire BONNIEUX, Conseillère
qui en ont délibéré.

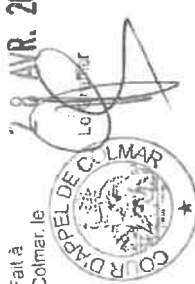
Greffière lors des débats : Mme Charlotte SCHERMULY

ARRÊT :

- contradictoire
- prononcé par mise à disposition au greffe par Mme Véronique LAMBOLEY-CUNEY, Présidente de chambre,
- signé par Mme Véronique LAMBOLEY-CUNEY, Présidente de chambre, et Mme Corinne ARMSPACH-SENGLÉ, Greffière, à laquelle la minute de la décision a été remise par le magistrat signataire.

En conséquence la République Française mande et ordonne : A tous
huissiers de justice sur ce requis de mettre ladite décision à exécution.
Aux Procureurs Généraux et aux Procureurs de la République près les
Tribunaux de Grande Instance d'y tenir la main. A tous Commandants
et Officiers de la force publique de prêter main-forte lorsqu'ils en seront
légalement requis. En foi de quoi la présente décision a été signée par
Le Président et le Greffier

28 AVR. 2026



EXPOSÉ DU LITIGE

M. [REDACTED] a été embauché le 16 janvier 2012 en exécution d'un contrat de travail à durée indéterminée en qualité de responsable qualité, statut cadre position I coefficient 560, avec un salaire annuel brut de 45 724 euros par la société Simea qui est spécialisée dans la conception et la réalisation d'ébénisteries d'enceintes acoustiques.

La convention collective applicable à la relation contractuelle est celle de la fabrication d'ameublement.

Par avenant du 3 octobre 2016 M. [REDACTED] a été promu au poste responsable méthodes/qualités, statut cadre position I échelon 3 coefficient 640, avec une rémunération annuelle brute portée à 60 000 euros soit 5 000 euros mensuels. Au dernier état de la relation contractuelle, son salaire mensuel s'élevait à 5 110,86 euros brut.

A compter du 26 août 2021 et jusqu'au 29 octobre 2021, M. [REDACTED] a été placé en arrêt de travail pour maladie. Lors de la visite de reprise organisée le 2 novembre 2021, le médecin du travail a constaté l'inaptitude de M. [REDACTED] après étude du poste et échanges avec l'employeur le 26 octobre 2021, en retenant que "tout maintien du salarié dans un emploi serait gravement préjudiciable à sa santé".

Par courrier recommandé en date du 4 novembre 2021, la société Simea a informé M. [REDACTED] de l'impossibilité de son reclassement, conformément aux mentions figurant dans l'avis d'inaptitude rendu par le médecin du travail, et de l'engagement d'une procédure de licenciement.

Par courrier recommandé en date du 8 novembre 2021, la société Simea a convoqué M. [REDACTED] à un entretien préalable à un éventuel licenciement, fixé au 19 novembre 2021 auquel le salarié ne s'est pas rendu. Par courrier du 24 novembre 2021, la société Simea a notifié à M. [REDACTED] son licenciement pour inaptitude et impossibilité de reclassement.

Par requête enregistrée au greffe le 22 août 2022, M. [REDACTED] a saisi le conseil de prud'hommes de Saverne afin de contester les conditions d'exécution et de rupture de son contrat de travail.

Par jugement en date du 16 août 2023, le conseil de prud'hommes de Saverne a statué comme suit :

"Juge les demandes de M. [REDACTED] sur les heures supplémentaires et ses demandes subséquentes, irrecevables et mal fondées,

En conséquence l'en déboute,

Juge les diverses demandes de dommages et intérêts de M. [REDACTED] relatives aux prétendus manquements de l'employeur à ses obligations mal fondées,

En conséquence l'en déboute,

Déboute M. [REDACTED] de ses demandes au titre du doublement de l'indemnité de licenciement et de l'indemnité compensatrice de préavis,

Juge que le licenciement de M. [REDACTED] repose sur une cause réelle et sérieuse ;

Déboute M. [REDACTED] de ses demandes indemnitaires au titre du

licenciement,

Déboute M. de toutes ses demandes, fins et conclusions. "

M. interjeté appel de la décision par déclaration électronique du 24 août 2023.

Par ses conclusions récapitulatives du 21 mars 2024 transmises par voie électronique le même jour, M. demande à la cour de statuer comme suit ;

"Juger les demandes de M. recevables et bien fondées,

Infirmier le jugement du conseil de prud'hommes de Saverne du 16 août 2023 en toutes ses dispositions,

Statuant à nouveau, sur l'effet dévolutif de l'appel,

Fixer la moyenne de sa rémunération à 5 619,82 € brut,

Juger que le licenciement de M. est sans cause réelle et sérieuse,

Condamner la société Simea à verser à M. les sommes suivantes :

1) Sur les heures supplémentaires

Pour l'année 2018-2019 :

20 251,63 € brut de rappels de salaires et 2 025,16 € pour les congés payés y afférent

Pour l'année 2019-2020 :

19 424,39 € brut et 1 942,44 € pour les congés payés y afférent.

Pour l'année 2020-2021 :

4 265,16 € brut et 426,52 € pour les congés payés y afférent,

Pour l'année 2021-2022 :

989,64 € brut et 98.96 € pour les congés payés y afférent.

2) Sur le travail dissimulé

- 33 422.70 € net à titre d'indemnité pour travail dissimulé.

3) Sur la privation du droit au repos compensateur obligatoire

- 16 122,78 € à titre de dommages et intérêts pour privation du repos compensateur entre juin 2018 et décembre 2020

4) Sur la violation du droit au repos et du droit à la déconnection de M

- 10 000 € à titre de dommages et intérêts.

5) Sur le manquement à l'obligation de sécurité de l'employeur

- 10 000 € à titre de dommages et intérêts pour le préjudice subi.

6) Sur le défaut d'exécution de bonne foi du contrat :

- 5 500 € à titre de dommages et intérêts.

7) Sur le caractère professionnel de l'inaptitude et donc du licenciement

- 18 230 euros au titre du doublement de l'indemnité de licenciement,

8) Sur l'indemnité compensatrice de préavis :

-16 711,35 euros brut

-1 671,13 € pour les congés payés y afférent.

9) Sur l'absence de cause réelle et sérieuse du licenciement

- 56 198,20 € net à titre de dommages et intérêts pour licenciement abusif

10) Sur les frais de procédure

- 3 000 € au titre de l'article 700 du code de procédure civile

Dire que les montants alloués porteront intérêts à compter du jour du jugement à intervenir pour les dommages et intérêts et à compter de la demande introductive pour les salaires,

Condamner la société Simea à rembourser Pôle emploi à hauteur de 6 mois d'allocations chômage conformément à l'article L. 1235-4 du code du travail.

Condamner la société Simea à transmettre à M. un bulletin de paie rectifié mentionnant les condamnations à intervenir,

Condamner la société Simea aux entiers frais et dépens,

Rejeter l'appel reconventionnel de la société Simea,

Rejeter la demande de la société à voir condamner M. à lui verser 1 000 € à titre de dommages et intérêts et à voir ordonner la suppression des paragraphes incriminés dans les conclusions de l'appelant ;

Rejeter les demandes de la société Simea au titre de l'article 700 du code de procédure civile (pour les frais de première instance et d'appel)."

Par ses conclusions du 4 juin 2024 transmises par voie électronique le même jour la SAS Siméa demande à la cour de statuer comme suit :

"Sur l'appel de M.

Dire l'appel mal fondé,

Le rejeter,

Débouter M. de l'intégralité de ses fins, moyens, demandes et prétentions

A titre subsidiaire, si la cour requalifiait le licenciement de M. en licenciement sans cause réelle et sérieuse :

Limiter la condamnation de la société Simea au titre de l'indemnité pour licenciement sans cause réelle et sérieuse au minimum légal, soit 16 859,46 € (5 619,82 x 3) ;

Sur appel incident de la SAS Simea

Le dire bien fondé,

Y faisant droit,

Infirmier le jugement en ce qu'il a débouté implicitement et par omission dans son dispositif au regard de la motivation associée, la société Simea de sa demande de cancellation et de dommages et intérêts pour préjudice spécifique,

et statuant à nouveau :

Dire la demande bien fondée,

en conséquence,

Ordonner la cancellation du paragraphe diffamatoire des conclusions de M. , repris en appel (page 5 des CA), à savoir :

" M. n'est malheureusement pas le seul à avoir souffert des conditions de travail pathogènes et du management oppressant exercés au sein de la société Simea puisque quelques mois après son licenciement un salarié et ami d'enfance

de M. _____ s'est donné la mort".

Condamner M. _____ à verser à la société Simea la somme de 1 000 € à titre de dommages-intérêts ;

Infirmier le jugement en ce qu'il a débouté implicitement et par omission dans son dispositif au regard de la motivation associée, la société Simea de sa demande au titre de l'article 700 du CPC,

En conséquence,

Condamner M. _____ à verser à la société Simea la somme de 3 000 € au titre de l'article 700 du code de procédure civile pour les frais irrépétibles exposés en première instance

Confirmer pour le surplus le jugement entrepris,

Y ajoutant :

Condamner M. _____ aux frais et dépens d'appel et à verser à la société Simea la somme de 2 000 € au titre de l'article 700 du code de procédure civile pour les frais irrépétibles exposés à hauteur d'appel

Débouter M. _____ de toutes conclusions contraires."

L'ordonnance de clôture a été rendue par le magistrat chargé de la mise en état le 4 septembre 2025.

Pour un plus ample exposé des faits, moyens et prétentions des parties, il est renvoyé aux écritures de celles-ci conformément à l'article 455 du code de procédure civile.

MOTIVATION

Sur les demandes de la société Simea de cancellation d'une partie de la page 5 des conclusions de M. _____ et de dommages-intérêts pour préjudice spécifique

La société Simea réclame la cancellation d'un paragraphe de la page 5 des conclusions de l'appelant qui mentionne que "Monsieur _____ n'est malheureusement pas le seul à avoir souffert des conditions de travail pathogènes et du management oppressant exercés au sein de la société SIMEA puisque quelques mois après son licenciement un salarié et ami d'enfance de Monsieur _____ s'est donné la mort".

Elle se prévaut au soutien de cette prétention :

- de l'article 24 du Code de procédure civile qui dispose que " Les parties sont tenues de garder en tout le respect dû à la justice.

Le juge peut, suivant la gravité des manquements, prononcer, même d'office, des injonctions, supprimer les écrits, les déclarer calomnieux, ordonner l'impression et l'affichage de ses jugements. " ;

- de l'article 29, alinéa 1er, de la loi du 29 juillet 1881 sur la liberté de la presse qui dispose que " Toute allégation ou imputation d'un fait qui porte atteinte à l'honneur ou à la considération de la personne ou du corps auquel le fait est imputé est une diffamation. La publication directe ou par voie de reproduction de cette allégation ou de cette imputation est punissable, même si elle est faite sous forme dubitative ou si elle vise une personne ou un corps non expressément nommé, mais dont

l'identification est rendue possible par les termes des discours, cris, menaces, écrits ou imprimés, placards ou affiches incriminés."

- de l'article 41 alinéa 4 et 5, de la même loi qui dispose que "Ne donneront lieu à aucune action en diffamation, injure ou outrage, ni le compte rendu fidèle fait de bonne foi des débats judiciaires, ni les discours prononcés ou les écrits produits devant les tribunaux.

Pourront néanmoins les juges, saisis de la cause et statuant sur le fond, prononcer la suppression des discours injurieux, outrageants ou diffamatoires, et condamner qui il appartiendra à des dommages-intérêts."

La société Simea fait valoir que si les écrits d'avocats devant les juridictions ne peuvent faire l'objet d'une action en diffamation devant le juge pénal, il n'en demeure pas moins que les discours diffamatoires peuvent être supprimés par le juge saisi de la cause et donner lieu à une condamnation au paiement de dommages-intérêts.

Elle soutient que M. [redacted] lui impute la responsabilité du suicide de M. Hirschberger alors qu'il ne dispose d'aucun élément objectif permettant de confirmer ces allégations.

Elle se prévaut de ce qu'une délégation paritaire a mené une enquête à la suite de ce drame, et a conclu que le geste du salarié ne saurait être rattaché à une quelconque dégradation des conditions de travail au sein de l'entreprise (sa pièce n° 21). Elle considère que l'appelant tente d'instrumentaliser la mort de M. [redacted] pour obtenir gain de cause dans le cadre de la présente procédure.

Elle retient que les allégations de M. [redacted] sont calomnieuses et diffamatoires.

M. [redacted] rétorque que la demande de la société Simea est irrecevable car prescrite, en se fondant sur le délai de l'action en diffamation de trois mois. Il réfute toute calomnie ou diffamation, en renvoyant à l'attestation de l'épouse de M. Hirschberger qui indique que son mari était en burn out.

Si la demande de la société Simea n'est pas constitutive d'une action en diffamation soumise à un bref délai de prescription, M. [redacted] ne commet aucune faute ou abus en évoquant le suicide d'un autre salarié qui occupait le poste de responsable de maintenance qu'il précise être son ami d'enfance, et qui est survenu le 1er décembre 2021 dans les locaux de la société Simea soit sur son lieu de travail, quelques jours après son propre licenciement.

Il ne peut être reproché à M. [redacted] d'évoquer ces éléments factuels dramatiques au sein de la société, et de produire des témoignages de la proche famille de son collègue et ami d'enfance (son épouse - sa pièce n° 37 ; sa belle sœur - sa pièce n°41).

En conséquence les demandes de la société Simea sont rejetées.

Sur les prétentions de M. [redacted] au titre de l'exécution du contrat de travail

Sur les heures supplémentaires

Il ressort des données constantes du débat que les dispositions contractuelles contenues dans le contrat de travail du 16 janvier 2012 signé par les parties comportent un article 5 relatif à la durée de travail qui prévoit un calcul selon un forfait annuel exprimé en heures dans le respect des conditions prévues par l'accord d'aménagement et de réduction du temps de travail conclu le 25 juin 1999 ainsi que l'avenant du 13 septembre 1999

L'avenant du 3 octobre 2016 signé par les parties n'a modifié que certaines dispositions contractuelles, et concerne non pas l'article 5 mais notamment l'article 6 relatif à la rémunération fixée à un salaire brut annuel de 60 000 euros incluant le treizième mois " pour un horaire hebdomadaire de 35 heures ".

Aucune des parties n'évoque les dispositions de l'article 5 du contrat de travail, et les bulletins de salaire de M. : (sa pièce n° 13) mentionnent un horaire mensuel de 151,67 heures et un " salaire de base 35 heures " qui, au dernier état des relations contractuelles, était de 5 110,86 euros brut.

Les fiches de paie indiquent un horaire quotidien de 7 heures jusqu'au 9 avril 2020, puis de 3,50 heures à compter du 14 avril 2020 jusqu'au 18 décembre 2020 dans le cadre d'une activité à temps partiel, date à partir de laquelle une proportion moindre et variable de chômage partiel a été appliquée jusqu'au mois de juillet 2021.

Sur la prescription des demandes de rappel de salaire au titre d'heures supplémentaires impayées

Aux termes de l'article L. 3245-1 du code du travail, l'action en paiement ou en répétition du salaire se prescrit par trois ans à compter du jour où celui qui l'exerce a connu ou aurait dû connaître les faits lui permettant de l'exercer. La demande peut porter sur les sommes dues au titre des trois dernières années à compter de ce jour ou, lorsque le contrat de travail est rompu, sur les sommes dues au titre des trois années précédant la rupture du contrat.

La durée de la prescription est déterminée par la nature de la créance.

Les demandes au titre des heures supplémentaires, des congés payés y afférents et de l'indemnité pour dépassement du contingent annuel d'heures supplémentaires portent sur des sommes de nature salariale et sont donc bien soumises à la prescription triennale de l'article L. 3245-1 précité.

En l'espèce, la société Simea se prévaut de la fin de non-recevoir tirée de la prescription pour ce qui concerne les prétentions de M. antérieures au 24 novembre 2018.

M. a saisi le conseil de prud'hommes par requête introductive d'instance enregistrée au greffe le 22 août 2022, soit dans les trois ans à compter de la fin de la relation contractuelle du 24 novembre 2021.

Ayant introduit son action auprès de la juridiction prud'homale dans le délai requis pour agir, le salarié est en droit de solliciter les sommes dues au titre des trois dernières années précédant la rupture du contrat de travail.

En conséquence, les demandes en paiement de rappels de salaire présentées par M. pour la période antérieure au 24 novembre 2018 sont déclarées irrecevables comme prescrites.

Sur le bien-fondé des heures supplémentaires

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.

Le juge ne peut pas se fonder sur l'insuffisance des preuves apportées par le salarié pour rejeter sa demande, mais doit examiner les éléments de nature à justifier les horaires effectivement réalisés et que l'employeur est tenu de lui fournir.

En l'espèce au soutien de ses demandes M. [...] fait état de ses amplitudes de travail et de ce qu'elles sont demeurées inchangées durant la période de confinement sanitaire, en soutenant notamment qu'il débutait son travail avant 7 heures - entre 6H30 et 6H45 - pour assurer une réunion avec les équipes de production de 7H00 à 7H15, puis un travail à son bureau ou à l'usine de 7H15 à 12H00-12H30, et après une pause déjeuner de l'ordre d'une heure, un travail au bureau ou à l'usine jusqu'à 17-18-19 heures (sa pièce n° 28). Il précise que tous les lundis il animait de 13 heures à 15 heures une réunion avec les responsables de secteur.

Il se prévaut notamment à l'appui de ses prétentions chiffrées :

- de ce qu'il ressort de l'examen de ses fiches de paie pour la période courant de janvier 2018 à novembre 2021 (sa pièce n° 13) qu'aucune heure supplémentaire ne lui a jamais été payée ;

- d'un tableau récapitulatif des amplitudes de travail de juin 2018 à mai 2021 (sa pièce n° 11), avec le détail quotidien du décompte des heures supplémentaires (sa pièce n° 11-1) ainsi que les récapitulatifs annuels (sa pièce n° 11-3) ;

- du témoignage de M. [...], ancien collègue, qui atteste que " M. [...] venait tous les jours vers 6h30 du matin car on avait avec lui 1 réunion tous les jours à 7h. M. [...] partait le soir tard vers 18 h, tout le monde le savait comme son bureau était vitré et donnait sur l'atelier (sa pièce n° 11-2) ;

- du témoignage de M. [...], ancien collègue, qui atteste que " [...] était présent dès 6h45 jusqu'à 12 h et reprenait son poste aux alentours de 13h jusqu'à 18h parfois plus. Lorsque je faisais face à une difficulté je pouvais appeler au-delà de 20h et s'il pouvait se déplacer sur le lieu de travail pour prendre connaissance du problème, il le faisait. " (sa pièce n° 37) ;

- du témoignage de M. [...], ancien collègue, qui confirme l'amplitude horaire de travail de M. [...] " en général M. [...] arrivait vers 6H30 le matin [...]" ; "[...] Il quittait souvent après 17h soit 18h ou 18h30 " (sa pièce n° 38) ;

- du témoignage de M. [...], plasturgiste, qui atteste que "Lors de notre collaboration dans la période de fin mai à fin juillet 2021, nous avons beaucoup échangé et même régulièrement après 18 h00 quand je quittais mon entreprise. Malgré les appels que je faisais souvent tardivement M. [...] était toujours disponible." (sa pièce n° 11-4) ;

- de nombreux courriels classés par années de 2018 à 2021 (ses pièces n° 8, 9, 10, 46 à 50) adressés par M. [redacted] et également par le dirigeant de la société Simea M. [redacted] qui était son N + 1 (ses pièces n° 50).

Au vu de l'ensemble de ces éléments, la cour estime que M. [redacted] présente des éléments suffisamment précis à l'appui de sa demande en paiement d'un rappel d'heures supplémentaires pour permettre à l'employeur d'y répliquer.

En réponse, la société Simea soutient dans ses écritures que M. [redacted] était embauché " sur la base d'un horaire collectif de 35 heures ", qu'il " travaillait 7 heures par jour ", que " ses horaires étaient généralement répartis entre 7 heures et 17 heures ", qu'il " bénéficiait d'une grande flexibilité et qu'il répartissait ses heures comme il le souhaitait sur cette plage horaire " (sic).

La société Simea conteste la pertinence des éléments produits par M. [redacted] (pages 11 à 28 de ses écritures), soit :

. le tableau des heures supplémentaires dont il se prévaut, en évoquant son caractère non probant par six illustrations auxquelles M. [redacted] réplique en donnant des explications factuelles qu'elle écarte comme n'étant " jamais fondées sur des preuves " (sic) ;

. l'analyse des courriels (ses pièces n° 16 à 18), en précisant, pour ce qui concerne ceux envoyés par le dirigeant M. [redacted], que celui-ci n'a jamais demandé de réponse en dehors des horaires de travail, qu'à compter du 15 avril 2020 ses courriels ainsi que les signatures des courriels de tous les membres de la société comportent une mention rappelant le droit à la déconnexion : " si vous recevez ce mail pendant votre période de repos, vous n'êtes pas tenu d'y répondre immédiatement ", que leur nombre est de 148 - dont 25 % transmis en copie à l'appelant - ; pour ce qui concerne les courriels rédigés par M. [redacted] (pour la plupart un seul courriel pour une journée) elle estime qu'ils sont inopérants pour démontrer la réalité d'heures supplémentaires réalisées et montrent que " M. [redacted] répartissait comme il le souhaitait son temps de travail dans la journée. Il débutait généralement sa journée de travail à partir de 7h et lorsqu'il commençait plus tard, il travaillait généralement jusqu'à 17 heures " ;

. les présentations "L. Update Manager" pendant la pause déjeuner mentionnées sur l'agenda outlook, en faisant valoir que les documents concernés peuvent être modifiés à tout moment ;

. les "attestations de complaisance" (sic) qui émanent de salariés postés, dont les horaires ne coïncidaient pas avec ceux de M. [redacted] dont le bureau était situé à l'étage d'un autre atelier.

Elle fait état de la forte baisse d'activité du secteur de l'évènementiel durant la crise sanitaire, de la mise en place d'une activité partielle des salariés du mois d'avril 2020 au 30 juin 2021, et soutient qu'il était impossible pour M. [redacted] de travailler en dehors des locaux de l'entreprise en raison de l'impossibilité de connexion VPN. Elle verse un extrait du " PSE de 2021 " (sa pièce n° 20) qui prévoit la suppression de 16 postes sur 40, parmi lesquels 13 emplois concernent des salariés employés en production.

Elle produit pour " justifier que M. [redacted] n'a pas effectué les heures supplémentaires qu'il affirme avoir réalisées " (ses écritures page 23) les documents suivants :

- le planning professionnel complété par M. [redacted] de janvier 2019 à novembre 2021 (sa pièce n°11) en indiquant que le salarié y mentionnait "l'ensemble de ses activités " ; il ressort toutefois de l'examen de ce document qui comporte 38 feuillets de janvier 2019 à novembre 2021 qu'il indique systématiquement pour chaque

semaine de chaque mois la mention " Simea 35 h cadre " qu'aucune indication des heures de travail quotidien réellement effectuées par M. [redacted] n'est mentionnée, le feuillet 37 intitulé "planning 35H cadre" mentionnant "start Time 8:00 End Time 17:00 Meal 12 :00 - 14/ :00 total 7 hours" ;

- une attestation de la salariée occupant le poste de responsable finances et ressources humaines, Mme [redacted] (sa pièce n° 48), qui indique que "dans le cadre de mes fonctions et de l'établissement des paies, M. [redacted] ne m'a jamais demandé le paiement d'heures supplémentaires. J'atteste également que la société autorise aux cadres une liberté / flexibilité des horaires (prise de poste, fin de poste et pause déjeuner)".

Aucune des 62 pièces produites par la société Simea n'est relative à la mise en place d'un contrôle des heures de travail effectivement réalisées par M. Milbach.

Au contraire la société intimée explique dans ses écritures (page 25) que si elle "est dotée d'un logiciel de pointage des heures, WORKDAY, elle n'impose pas à ses cadres de l'utiliser afin que la relation de travail soit avant tout basée sur la confiance.

Néanmoins, certains cadres l'utilisent. Si, au cours de la relation de travail, M. [redacted] pensait réellement travailler au-delà de la durée du travail prévue à son contrat, il aurait pu pointer ses heures sur le logiciel WORKDAY, comme le font d'autres cadres de la société, afin que ses heures supplémentaires soient prises en compte. "

Elle affirme encore (page 25 de ses écritures) qu' " En réalité, l'absence de pointage de ses heures de travail arrangeait M. [redacted] qui s'absentait régulièrement pour des rendez-vous médicaux et qui déjeunait très souvent chez lui avec sa femme pendant au moins 1h30. Grâce à l'absence de pointage de ses heures, M. [redacted] a bénéficié de l'absence de déduction de ses périodes d'absence.

Il se sert aujourd'hui de la souplesse et de la confiance dont la société Simea montre à son égard pour tenter d'imputer des manquements à cette dernière, alors qu'il ne s'est jamais plaint de ses conditions de travail tout au long de l'exécution de son contrat. "

La société Simea ne peut se prévaloir, à l'appui de la démonstration qui lui incombe des heures de travail hebdomadaires réalisées par le salarié, de quelques illustrations d'absences ponctuelles de M. [redacted] durant sa journée de travail - dont il avait préalablement pris soin d'aviser et d'obtenir l'aval de son supérieur hiérarchique -, ainsi de l'autonomie et du rapport de confiance dont bénéficiait le salarié placé sous la hiérarchie directe du président, au soutien d'un temps de travail hebdomadaire n'ayant jamais dépassé 35 heures, ni les heures de temps partiel pendant la période d'avril 2020 à juin 2021, alors qu'il est avéré qu'aucun contrôle des heures effectivement réalisées n'a jamais été effectué, et que M. [redacted] tenait un poste d'encadrement qui impliquait qu'il ait à travailler avec deux équipes postées, l'une du matin et l'autre d'après-midi.

De plus si la société Simea souligne que pendant nombreux mois les salariés ont été placés en activité partielle, il ressort de ses propres pièces (sa pièce n° 21 page 7) qu'à partir du mois d'avril 2021 l'activité a commencé à reprendre plus normalement et progressivement, l'entreprise ayant cessé de pratiquer l'activité partielle au 1er juillet 2021.

En définitive, la cour a acquis la conviction que M. [redacted] avait un horaire de travail quotidien habituel qui dépassait 7 heures, et qu'il a effectué des heures supplémentaires non rémunérées.

En conséquence, il est fait droit aux prétentions de M. [redacted] en tenant compte des montants chiffrés à compter du 25 novembre 2018. Etant considéré que les

décomptes annuels dont se prévaut le salarié sont calculés de juin à mai, il lui est alloué :

- pour la période courant du 25 novembre 2018 au 31 mai 2019 la somme totale de 10 465,95 euros brut, correspondant à 166 heures supplémentaires majorées à hauteur de 25 % soit 6 786,08 euros brut, et à 75 heures majorées à 50 % soit 3 679,87 euros brut ;
- pour la période courant de juin 2019 à mai 2020 la somme totale de 19 424,39 euros brut correspondant à 278,25 heures supplémentaires majorées à 25 % et 152,50 heures majorées à 50 % ;
- pour la période courant de juin 2020 à mai 2021 la somme de 4 275,15 euros brut correspondant à un total de 101,25 heures supplémentaires majorées à 25 % ;
- pour la période courant de juin 2021 à août 2021 la somme de 989,64 euros brut correspondant à un total de 23,50 heures supplémentaires majorées à 25 % ;

Soit un montant total de 35 155,13 euros brut, outre 3 515,51 euros brut de congés payés afférents. La société Simea est condamnée au paiement de ces sommes, et le jugement déféré est infirmé en ce sens.

Sur la contrepartie obligatoire en repos

Une contrepartie obligatoire est due pour toute heure supplémentaire accomplie au-delà du contingent annuel.

Conformément à l'article 18-IV de la loi du 21 août 2008, les heures supplémentaires accomplies au-delà du contingent donnent droit à un repos de 100% pour les entreprises de plus de vingt salariés.

Le salarié dont le contrat prend fin avant qu'il ait pu bénéficier de la contrepartie obligatoire en repos à laquelle il a droit ou avant qu'il ait acquis des droits suffisants pour pouvoir prendre ce repos reçoit une indemnité en espèces ayant le caractère de salaire, dont le montant correspond à ses droits acquis.

En l'espèce, il n'est pas contesté que, comme le soutient l'appelant, le contingent annuel tel que défini par la convention collective s'élevait à 150 heures.

Il est dû, au regard des prétentions de M. _____ auxquelles il est fait droit au titre des heures supplémentaires retenues ci-dessus, après déduction de 110,75 heures hors contingent pour la période de juin 2018 à décembre 2018 au regard de la prescription, soit à hauteur d'un total de 382 heures hors contingent, et la société Simea est condamnée à payer la somme de 12 495,22 euros brut au titre de la contrepartie obligatoire en repos, étant rappelé que si ce montant est réclamé " à titre indemnitaire " par l'appelant il est en application de l'article D. 3121-19 du code du travail assimilé à une période de travail effectif.

Sur le travail dissimulé

Selon l'article L. 8221-5 du code du travail, est réputé travail dissimulé par dissimulation d'emploi salarié le fait pour tout employeur de se soustraire intentionnellement à la déclaration préalable à l'embauche, la délivrance d'un bulletin de paie ou l'omission d'heures de travail réellement accomplies.

En outre l'article L. 8223-1 du même code prévoit qu'en cas de rupture de la relation de travail, le salarié auquel un employeur a eu recours en commettant ces démarches a droit à une indemnité forfaitaire égale à six mois de salaire.

En l'espèce, l'intention de la société Simea de dissimuler les heures supplémentaires effectuées par M. _____ n'est pas établie, étant relevé que si l'appelant conteste les allégations de l'employeur concernant la mise à disposition

du dispositif de déclaration des heures de travail "Workday" pour les cadres "selon leur volonté", aucune revendication de sa part n'a été adressée à l'employeur au cours de la relation contractuelle concernant le montant de sa rémunération au regard d'heures de travail impayées, et ce jusqu'à son arrêt maladie à partir du 26 août 2021.

Le seul fait que l'ensemble des heures exécutées par M. [redacted] n'a pas été payé par l'employeur ne suffit pas à caractériser l'intention de ce dernier de dissimuler une partie du temps de travail.

En conséquence, la demande d'indemnité pour travail dissimulé est rejetée, le jugement étant confirmé sur ce point.

Sur le non-respect du droit à la déconnexion et du droit au repos

L'article L. 2242-17-7 du code du travail dans sa version résultant de la loi n° 2019-1428 du 24 décembre 2019 mentionne expressément sans le définir l'existence d'un "droit à la déconnexion", les modalités d'exercice de ce droit devant être définies par un accord ou une charte.

Le droit à la déconnexion est le droit pour le salarié de ne pas être joignable en dehors de son temps de travail. La nature du droit à la déconnexion relève du respect du droit à la vie privée et familiale, du respect des temps de repos, mais aussi du droit à la santé.

Selon l'article L. 3131-1 du code du travail, tout salarié bénéficie d'un repos quotidien d'une durée minimale de 11 heures consécutives.

Conformément aux articles L. 3121-18, L. 3121-20 et L. 3121-22 du même code :

- la durée du travail sur une même semaine ne peut pas dépasser 48 heures ;
- la durée hebdomadaire moyenne de travail calculée sur une période quelconque de douze semaines consécutives ne peut pas excéder 44 heures ;
- la durée quotidienne de travail effectif ne peut pas excéder dix heures, sauf dérogation.

Les articles L. 3121-19 et L. 3121-23 du même code précisent qu'une convention ou un accord d'entreprise ou d'établissement ou, à défaut, une convention ou un accord de branche peut prévoir le dépassement des durées maximales quotidienne et hebdomadaire de travail effectif, selon les conditions suivantes :

- en cas d'activité accrue ou pour des motifs liés à l'organisation de l'entreprise, à condition que ce dépassement n'ait pas pour effet de porter cette durée à plus de douze heures s'agissant de la durée quotidienne de travail,
- à condition que le dépassement n'ait pas pour effet de porter cette durée, calculée sur une période de douze semaines, à plus de quarante six heures pour la durée hebdomadaire de travail.

La preuve du respect des durées maximales de travail incombe à l'employeur, et le seul constat du dépassement de la durée maximale de travail ouvre droit à réparation (Soc. 26 janvier 2022, n° 20-21.636 ; Soc. 11 mai 2023, n° 21-22.281 et 21-22.912 ; Soc., 11 mai 2023, n° 21-22.281, n° 21-22.912).

En l'espèce, il résulte des tableaux récapitulatifs produits par M. [redacted] que celui-ci a été amené, à plusieurs reprises, à exécuter des heures excédant l'amplitude de travail quotidien (sa pièce n° 12).

M. [redacted] fait également état des courriels qui lui étaient adressés par le président de la société en soirée (ses pièces n° 50), en soulignant que M. [redacted] s'est lui-même dispensé d'appliquer les principes dégagés par le groupe sur le droit à

la déconnexion - éviter de solliciter les salariés en dehors de leurs horaires de travail et réagir en cas de non-respect par le salarié - (pièce n° 14 de la société Simea).

Si la société Simea rétorque que le droit à la déconnexion est " une priorité ", que M. _____ a été informé sur son droit et le droit au repos, et que le salarié ne démontre pas l'existence d'un préjudice distinct de celui résultant de la privation du droit au repos compensateur, il est indéniable que le dépassement des durées maximales de travail a indéniablement réduit le repos dont le salarié aurait pu bénéficier en temps normal et lui a causé un préjudice.

En conséquence, il convient d'accorder à M. _____ la somme de 2 000 euros à titre de dommages et intérêts en réparation de l'atteinte à son droit au repos et au titre de l'atteinte de son droit à la déconnexion. Le jugement déféré est infirmé en ce sens.

Sur les demandes de M. _____ au titre de la rupture du contrat de travail

Sur l'origine professionnelle de l'inaptitude

M. _____ soutient que les manquements de l'employeur à ses obligations sont à l'origine de son inaptitude, qui par là-même rend le licenciement sans cause réelle et sérieuse. Il réclame des indemnités au titre de la rupture mais aussi au titre de deux manquements de l'employeur.

M. _____ invoque :

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

Il fait état d'une cadence, d'une charge, et d'un rythme de travail " colossaux imposés par M. _____ durant des années ", à l'origine d'un " véritable surmenage ", d'un " flicage " du président qui souhaitait " tout diriger, tout contrôler " avec des changements de stratégie et d'orientation " perturbants ".

Il rapproche sa propre situation de celle d'un collègue ami d'enfance qui occupait le poste de responsable maintenance, en se prévalant des témoignages de l'épouse et de la belle-sœur de celui-ci évoqués ci-avant.

- l'exécution déloyale du contrat de travail :

Il fait état d'un " court-circuitage de (ses) missions et responsabilités contractuelles, qui ont eu notamment pour effet de le décrédibiliser aux yeux de ses collègues ", d'" objectifs souvent flous et inatteignables ", et de ce qu' " à son retour de congés payés le 9 août 2021, le président de la société Simea (l')a rétrogradé en production parce qu'il avait " deux opérateurs qui manquent ". [...] M. _____ ne sachant pas s'il avait véritablement le droit de refuser cet ordre, s'y est conformé et a passé la semaine en production, à l'usinage. "

La société Simea conteste les prétentions de M. _____ en soulignant que le seul élément produit par l'appelant au soutien du management délétaire de M. _____ est un courriel de 9 mars 2021 (pièce n° 16 de M. _____) qui a été adressé au salarié par le président avec la mention écrite en rouge "Alerte au feu" qui illustre les plaisanteries échangées entre les deux hommes à propos du service "qualité". et qui témoigne d'autant moins d'un " flicage " dénoncé par l'appelant que M. _____ était déjà en copie des échanges précédents ce courriel.

Elle conteste les allégations du salarié relatives à un "déclassement" durant la semaine du 9 au 14 août 2021 en expliquant qu'il s'agissait de " donner un coup de main " en salle machine durant une période de congés et qu'au cours de cette période M. _____ a continué à exercer ses fonctions de responsable méthodes/qualités.

Elle réfute tout management inapproprié de M. _____ à l'encontre de M. _____.

En vertu de l'article L. 1222-1 que le contrat de travail est exécuté de bonne foi.

La bonne foi se présume. L'employeur doit ainsi faire bénéficier le salarié des conventions, accords collectifs et usages applicables dans l'établissement et, de manière générale, faire observer la réglementation en vigueur.

Parmi les obligations que l'employeur doit remplir figure notamment l'obligation de sécurité de l'article L. 4121-1 du code du travail.

Il résulte de l'article L. 4121-1 du code du travail que l'employeur prend les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des travailleurs.

L'employeur peut s'exonérer de sa responsabilité en justifiant avoir pris les mesures générales de prévention nécessaires et suffisantes, telles que prévues par les articles L. 4121-1 et L. 4121-2 du code du travail.

Le licenciement pour inaptitude d'un salarié est dépourvu de cause réelle et sérieuse lorsqu'il est démontré que l'inaptitude était consécutive à un manquement préalable de l'employeur qui l'a provoquée (Cass. soc. 3 mai 2018, pourvoi n° 17-10.306 ; Cass. soc., 18 septembre 2024, pourvoi n° 23-14.652).

Il ressort des données constantes du débat qu'au terme d'un arrêt de travail ininterrompu à compter du 26 août 2021, M. [REDACTED] a été soumis à une visite de reprise le 2 novembre 2021 au terme de laquelle le médecin du travail a conclu à son inaptitude avec dispense de l'obligation de reclassement en retenant que tout maintien du salarié dans un emploi serait gravement préjudiciable à sa santé.

Par lettre en date du 24 novembre 2021 la société Simea a notifié à M. [REDACTED] son licenciement pour inaptitude d'origine non professionnelle et impossibilité de reclassement.

Il est exact que, comme le souligne la société Simea dans ses écritures, aucun élément parmi les nombreuses pièces versées par les parties, notamment les échanges de courriels entre le salarié et son supérieur hiérarchique M. [REDACTED], n'est produit par M. [REDACTED] montrant des difficultés apparues au fil des années dans les relations avec son supérieur hiérarchique direct et tenant tant à son rythme de travail qu'à la tenue de son poste d'encadrement - que ce soit en termes d'autonomie ou en termes de respect de ses compétences -.

La cour constate en effet que M. [REDACTED] se rapporte, au soutien de la dénonciation des manquements et du "management pathogène" de son supérieur hiérarchique M. [REDACTED], à un courriel qu'il a adressé au cours de son arrêt maladie le 3 septembre 2021 à un élu du CSE, M. [REDACTED], dont il déplore dans ses écritures la réponse qui s'est limitée à "proposer une médiation" entre les deux hommes (sa pièce n° 15).

Si M. [REDACTED] a fait état de ce qu'il a subi un déclassement durant une semaine proche de son arrêt de travail, les explications données par l'employeur sont parfaitement cohérentes en expliquant qu'il s'agit d'une sollicitation ponctuelle pour donner "un coup de main" durant quelques jours en période de congés d'été que M. [REDACTED] indique lui-même avoir acceptée.

En revanche il ressort de l'ensemble des documents produits par M. [REDACTED] que pendant de nombreuses années le salarié s'est astreint à un rythme de travail détaché de l'horaire contractuel, avec une disponibilité sans faille pour le président de la société - notamment en échangeant régulièrement par courriels avec M. [REDACTED] en dehors de tout horaire de travail (pièces n° 9 de l'appelant) -, mais aussi pour les collègues postés d'après-midi y compris lorsqu'il n'était plus présent sur site (sa

pièce n° 37), ainsi qu'avec les partenaires de la société (sa pièce n° 11-4).

Si le salarié n'a manifesté aucune doléance tenant notamment à sa cadence de travail, y compris à un moment où il a eu à faire face à des problèmes de santé tel que cela ressort des échanges avec le président M. (opération chirurgicale reportée en raison de la crise sanitaire), M. évoque lui-même dans ses écritures " une emprise " de son supérieur hiérarchique avec lequel les échanges traduisent une proximité et une relation cordiale.

Il a été ci-avant retenu que la société Simea ne peut reprocher à M. d'évoquer la situation d'un autre salarié qui a mis fin à ses jours sur son lieu de travail peu après son propre licenciement, alors que ses liens d'amitié avec ce collègue étaient anciens et que les deux hommes étaient très impliqués dans leurs missions respectives, comme le montrent les témoignages des proches de cet ami d'enfance de l'appelant.

S'il ne ressort pas des données du débat que la société Simea a manqué à son obligation de loyauté dans l'exécution du contrat de travail, il est en revanche établi qu'elle a manqué à son obligation de sécurité en ne prévoyant aucun dispositif pour contrôler le temps de travail du salarié, et en ne respectant pas la durée de travail contractuelle ni les droits au repos et à la déconnexion du salarié.

En conséquence la cour rejette la demande de dommages-intérêts pour exécution déloyale du contrat de travail mais fait droit à la demande de M. pour non-respect de l'obligation de sécurité de l'employeur. Il est alloué à M. la somme de 3 000 euros à ce titre.

Si M. a été licencié pour inaptitude d'origine non professionnelle, le salarié produit un certificat médical rédigé par le docteur psychiatre le 15 octobre 2021 qui mentionne qu'il a vu le salarié à deux reprises "pour des troubles du sommeil", ainsi qu'un certificat médical rédigé le 2 novembre 2021 à 8h26 - avant la visite de reprise organisée de 11 à 11h30 - par le médecin généraliste Aouragh qui atteste que M. " est en arrêt de travail pour burn out professionnel. Il bénéficie d'une prise en charge spécialisée par un psychiatre " (sa pièce n° 17).

Le burn out et les troubles de sommeil à l'origine de l'arrêt maladie de M. démontrent que les conditions de travail du salarié ont porté atteinte à son intégrité physique, de sorte que la dégradation de son état de santé a un lien direct avec la déclaration d'inaptitude.

Au regard de ce lien entre l'inaptitude de M. et les manquements préalables de l'employeur qui l'ont provoquée, le licenciement est dépourvu de cause réelle et sérieuse. Le jugement déféré est infirmé en ce sens.

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

En vertu de l'article L. 1235-3 du code du travail, si le licenciement d'un salarié survient pour une cause qui n'est pas réelle et sérieuse, en cas de refus de la réintégration du salarié dans l'entreprise, le juge octroie au salarié une indemnité à la charge de l'employeur, dont le montant est compris entre les montants minimaux et maximaux fixés par cet article, en fonction de l'ancienneté du salarié dans l'entreprise et du nombre de salariés employés habituellement dans cette entreprise.

Le salarié qui est licencié abusivement subit nécessairement un préjudice dont le juge apprécie l'étendue. Pour obtenir une indemnisation, le salarié n'a donc pas à prouver l'existence d'un préjudice.

En l'espèce, M. comptait lors de son licenciement 9 années complètes

d'ancienneté dans une entreprise qui employait habituellement au moins onze salariés, de sorte qu'il relève du régime d'indemnisation de l'article L. 1235-3 alinéa 2 du code du travail qui prévoit une indemnité minimale de 3 mois de salaire et une indemnité maximale de 9 mois de salaire.

Compte tenu de l'âge de M. [REDACTED] (56 ans), de son ancienneté (9 ans) et du montant de son salaire mensuel moyen des 12 derniers mois (5 619,82 euros brut - somme non contestée par les parties) lors de la rupture du contrat, la société Simea est condamnée à lui payer la somme de 35 000 euros à titre de dommages et intérêts pour licenciement sans cause réelle et sérieuse.

Sur l'indemnité spéciale de licenciement

En vertu de l'article L. 1226-14 du code du travail, la rupture du contrat de travail dans les cas prévus au deuxième alinéa de l'article L. 1226-12 ouvre droit pour le salarié à une indemnité compensatrice d'un montant égal à celui de l'indemnité compensatrice de préavis prévue à l'article L. 1234-5, ainsi qu'à une indemnité spéciale de licenciement qui, sauf dispositions conventionnelles plus favorables, est égale au double de l'indemnité prévue par l'article L. 1234-9.

L'application de ces dispositions légales implique non seulement un lien de causalité entre l'inaptitude déclarée et la maladie mais aussi la connaissance qu'en avait ou que devait en avoir l'employeur au moment du licenciement.

M. [REDACTED] revendique le paiement d'un solde d'indemnité spéciale de licenciement en se prévalant du lien entre son inaptitude et les manquements de l'employeur.

Si l'employeur rétorque qu'il n'avait pas connaissance, au moment du licenciement, de l'origine professionnelle de l'inaptitude en l'absence de toute doléance manifestée par M. [REDACTED] au cours de l'exécution du contrat de travail et au regard de ce que le médecin du travail a conclu à l'inaptitude non professionnelle du salarié, il ne peut valablement se prévaloir de ses propres carences dans le suivi de la charge de travail du salarié qui, au cours de son arrêt de travail, a dénoncé ses conditions de travail comme étant à l'origine de son arrêt maladie auprès d'un membre élu du CSE.

En conséquence la cour retient que la société Simea avait ou aurait dû avoir connaissance de l'origine professionnelle de l'inaptitude de M. [REDACTED].

La société Simea a d'ores et déjà versé une indemnité de licenciement d'un montant de 18 230 euros à M. [REDACTED], de sorte qu'elle est condamnée à lui régler le complément de 18 230 euros correspondant à l'indemnité spéciale de licenciement.

Sur l'indemnité compensatrice de préavis

En vertu de l'article L. 1226-14 du code du travail, l'employeur est tenu au paiement d'une indemnité compensatrice dont le montant est égal à celui de l'indemnité prévue à l'article L. 1234-5 du code du travail.

M. [REDACTED] sollicite une indemnité compensatrice de préavis d'un montant de 16 711,35 euros que l'employeur conteste dans son principe, mais non dans son montant. Il lui est donc alloué ce montant à titre d'indemnité compensatrice.

Au vu du caractère indemnitaire de cette indemnité, la demande formée par M. [REDACTED] au titre de l'indemnité compensatrice de congés payés sur préavis est rejetée.

Sur le remboursement des prestations de chômage, sur la délivrance d'un bulletin de paie et sur le point de départ des intérêts

Le licenciement concernant un salarié ayant au moins deux ans d'ancienneté étant sans cause réelle et sérieuse et la société Simea employant habituellement au moins onze salariés, il convient de faire application d'office de l'article L. 1235-4 du code du travail.

Il y a donc lieu d'ordonner le remboursement par la société Simea à Pôle emploi (désormais France Travail) des indemnités de chômage versées du jour du licenciement au jour de l'arrêt prononcé, dans la limite de six mois d'indemnités de chômage.

La société Simea est condamnée à remettre à M. [REDACTED] un bulletin de paie conforme aux dispositions du présent arrêt.

Les montants alloués à M. [REDACTED] à titre indemnitaire porteront intérêts au taux légal à compter du présent arrêt, et ceux ayant le caractère de salaires porteront intérêts au taux légal à compter du 24 août 2022 date de signature de l'avis de réception de la convocation de l'employeur à l'audience du bureau de conciliation du conseil de prud'hommes.

Sur les dépens et sur l'article 700 du code de procédure civile

Le jugement déféré n'a pas statué sur les dépens, ni sur l'application de l'article 700 du code de procédure civile.

La société Simea est condamnée aux dépens de première instance et d'appel, et sa demande au titre de l'article 700 du code de procédure civile sont rejetées.

Elle est condamnée, en application de ce même article, à payer à M. [REDACTED] la somme de 3 000 euros au titre des frais irrépétibles exposés par celui-ci en première instance et en cause d'appel.

La société Simea est condamnée aux dépens de première instance et d'appel.

PAR CES MOTIFS

La cour, statuant par arrêt contradictoire et en dernier ressort,

Confirme le jugement déféré en ce qu'il a rejeté les prétentions de M. [REDACTED] au titre du travail dissimulé et au titre de l'exécution déloyale du contrat de travail ;

L'infirme pour le surplus ;

Statuant à nouveau sur les points infirmés, et y ajoutant :

Déclare les demandes de M. [REDACTED] en paiement d'heures supplémentaires antérieures au 24 novembre 2018 irrecevables comme prescrites,

Déclare le licenciement pour inaptitude de M. [REDACTED] dépourvu de cause réelle et sérieuse,

Condamne la SAS Simea à payer à M. [REDACTED] les sommes suivantes au

titre d'heures supplémentaires impayées :

- pour la période courant du 25 novembre 2018 au 31 mai 2019 la somme de **10 465,95 euros brut (dix mille quatre cent soixante cinq euros et quatre vingt quinze centimes)** ;
 - pour la période courant de juin 2019 à mai 2020 la somme de **19 424,39 euros brut (dix neuf mille quatre cent vingt quatre euros et trente neuf centimes)** ;
 - pour la période courant de juin 2020 à mai 2021 la somme de **4 275,15 euros brut (quatre mille deux cent soixante-quinze euros et quinze centimes)** ;
 - pour la période courant de juin 2021 à août 2021 la somme de **989,64 euros brut (neuf cent quatre vingt neuf euros et soixante quatre centimes)** ;
- soit un montant total de **35 155,13 euros brut (trente cinq mille cent cinquante cinq euros et treize centimes)**, outre **3 515,51 euros brut (trois mille cinq cent quinze euros et cinquante et un centimes)** et de congés payés afférents ;

Condamne la SAS Simea à payer à M.

les sommes suivantes :

- **12 495,22 euros brut (douze mille quatre cent quatre vingt quinze euros et vingt deux centimes)** pour privation du repos compensateur ;
- **18 230 euros (dix huit mille deux cent trente euros)** au titre du solde de l'indemnité spéciale de licenciement,
- **16 711,35 euros (seize mille sept cent onze euros et trente cinq centimes)** au titre de l'indemnité compensatrice de préavis,
- **35 000 euros (trente cinq mille euros)** de dommages et intérêts pour licenciement sans cause réelle et sérieuse,
- **2 000 euros (deux mille euros)** de dommages et intérêts pour violation du droit au repos et du droit à la déconnexion,
- **3 000 euros (trois mille euros)** de dommages et intérêts pour manquement à l'obligation de sécurité,

Rejette les autres demandes de M.

Dit que les intérêts au taux légal courent sur les montants alloués à caractère indemnitaire courent à compter du présent arrêt, et sur les montants alloués à caractère de salarial à compter du 22 août 2022,

Condamne la SAS Simea à remettre à M.

un bulletin de salaire

rectificatif conforme aux dispositions du présent arrêt,

Condamne la SAS Simea à rembourser à Pôle emploi devenu France Travail les montants versés à M. à titre de prestations de chômage dans la limite de six mois du jour du licenciement au jour du présent arrêt,

Rejette les demandes de la SAS Simea de cancellation d'un paragraphe de la page 5 des écritures de M. et de dommages- intérêts,

Condamne la SAS Simea à payer à M.

la somme de **3 000 euros**

(trois mille euros) au titre de l'article 700 du code de procédure civile.

Condamne la SAS Simea aux dépens de première instance et d'appel,

Rejette la demande de la SAS Simea au titre de l'article 700 du code de procédure civile.

La Greffière,

Le Président de Chambre,



Copie certifiée conforme
greffier