

REPUBLIQUE FRANCAISE  
AU NOM DU PEUPLE FRANCAIS

COUR D'APPEL DE RENNES  
ARRÊT DU 03 AVRIL 2013

7ème Ch Prud'homale

ARRÊT N° 172

R.G : 11/05104

COMPOSITION DE LA COUR LORS DES DÉBATS ET DU  
DÉLIBÉRÉ :

Madame Catherine ELLEOUEY-GIUDICELLI, Président,  
Madame Marie-Hélène MOY, Conseiller,  
Monsieur Patrice LABEY, Conseiller,

Société :

CI

Mme

GREFFIER :

Madame Guyonne DANIELLOU, lors des débats et lors du prononcé

DÉBATS :

A l'audience publique du 25 Février 2013

ARRÊT :

Contradictoire, prononcé publiquement le 03 Avril 2013 par mise à disposition  
au greffe comme indiqué à l'issue des débats

Annule la décision déferée

\*\*\*\*

APPELANTE :

Société

Copie exécutoire délivrée  
le :

à :

représentée par Me ( ) avocat au barreau de RENNES, de la

INTIMÉE :

Madame

comparante en personne, assistée de Me Géraldine MARION, avocate au  
barreau de RENNES

0 C.E.G.

## FAITS- PROCEDURE-PRETENTIONS-MOYENS DES PARTIES

Mme \_\_\_\_\_ a été embauchée en contrat à durée indéterminée par la S.A.S \_\_\_\_\_ le 21 mai 2007 en qualité de "animateur de secteur stagiaire", classification MP2. A compter de juin 2008, Mme \_\_\_\_\_ a exercé la fonction d'animatrice de secteur, classification MP3 de la convention collective nationale des entreprises de propreté.

Par lettre recommandée du 20 octobre 2009, reçue le 22 octobre 2009 par l'employeur, Mme \_\_\_\_\_ a pris acte de la rupture de son contrat aux torts de l'employeur. Ce dernier a contesté l'ensemble des griefs.

Soutenant que la rupture était imputable à l'employeur, qu'elle relevait de la classification CA4 et que l'employeur lui devait divers rappels de salaire, Mme \_\_\_\_\_ a saisi le conseil de prud'hommes de Rennes le 27 janvier 2010.

Le Conseil de Prud'hommes de RENNES, par jugement du 6 juillet 2011, a :

- dit que la prise d'acte de la rupture produit les effets d'un licenciement dénué de cause réelle et sérieuse.
- dit que le poste occupé ne correspond pas à la qualification CA4.
- condamné la Société \_\_\_\_\_ à payer à Mme \_\_\_\_\_ les sommes suivantes :
  - 15 300 € de dommages et intérêts au titre de l'indemnité pour licenciement dénué de cause réelle et sérieuse,
  - 1 275 € à titre d'indemnité de licenciement,
  - 15 300 € au titre des indemnités pour travail dissimulé,
  - 2 434,88 € à titre d'indemnité pour absence de repos de réduction du temps de travail, ces sommes portant intérêts de droit à compter jugement,
  - 8 526,68 € à titre de rappel d'heures supplémentaires,
  - 852,67 € de congés payés afférents,
  - 1 454,42 € au titre de rappel de salaire pour majoration des heures de nuit,
  - 145,44 € pour les congés payés afférents,
  - 32,58 € de rappel de salaire pour majoration des heures de travail du dimanche outre 3,26 € de congés payés afférents,
  - 4 940,49 € à titre d'indemnité de préavis et 494 € au titre des congés payés afférents, ces sommes portant intérêts de droit à compter de la citation du 28 janvier 2010.
  - 1 500 € au titre de l'article 700 du Code de Procédure Civile.
- ordonné la remise des bulletins de salaires rectifiés et des documents de fin de contrat sous astreinte de 20 € par jour de retard à compter d'un délai de 30 jours après le prononcé du jugement, et a réservé la liquidation de l'astreinte au conseil de prud'hommes.
- ordonné l'exécution provisoire du jugement.
- fixé la moyenne des trois derniers mois de salaire à la somme de 2 557 €.
- débouté Mme \_\_\_\_\_ et la Société \_\_\_\_\_ de leurs autres demandes, et a condamné la Société \_\_\_\_\_ aux entiers dépens.

La Société \_\_\_\_\_ a régulièrement interjeté appel de cette décision par déclaration postée le 13 juillet 2011 et reçue au greffe le 18 de ce même mois.

① C.E.G.

**APPELANTE, la Société** se réfère à ses écritures visées par le greffe le 25 février 2013 et demande à la Cour de :

Réformer le jugement du 6 juillet 2011,  
Dire que la prise d'acte de la rupture de son contrat de travail par Mme 22 octobre 2009 produit les effets d'une démission,  
Dire qu'aucun fait de pression et/ou de harcèlement moral n'est imputable à la Société  
Dire que Mme en sa qualité d'animatrice de secteur relève de la classification Agent de maîtrise, échelon MP3,  
En conséquence, débouter Mme le l'intégralité de ses demandes,  
Ordonner la restitution par Mme de l'ensemble des sommes versées au titre de l'exécution provisoire, avec intérêt au taux légal à compter du prononcé de l'arrêt,  
Condamner Mme à lui verser une somme de 2 000 € sur le fondement des dispositions de l'article 700 du Code de Procédure Civile,  
La condamner aux entiers dépens.

**INTIMÉE, Mme** se réfère à ses écritures visées par le greffe le 25 février 2013 et demande à la Cour de :

Juger que la rupture intervenue produit les effets d'un licenciement dénué de cause réelle et sérieuse,  
Juger que le poste occupé correspond à la classification CA4,  
Condamner la société à lui payer les sommes suivantes :

- 19.947,02 € à titre de rappels de salaire au titre des heures supplémentaires outre 1.994,70 € au titre des congés payés y afférents,
- 5.033,06 € à titre d'indemnité au titre des repos compensateurs dus au titre des heures supplémentaires,
- 3.530,24 € à titre de rappels de salaire pour majoration des heures de nuit et 353,02 € au titre des congés payés,
- 32,58 € à titre de rappels de salaire pour majoration des heures de travail le dimanche outre 3,26 € à titre des congés payés y afférent,
- 5.000 € à titre de dommages et intérêts pour dépassement des durées maximales de travail,
- 4.400 € à titre d'indemnité pour absence de repos de "réduction du temps de travail",
- 15.300 € à titre d'indemnité pour travail dissimulé,
- 25.000 € à titre d'indemnité pour préjudice moral lié aux pressions et harcèlement subis,
- 31.456 € à titre de rappels de salaire au titre de la qualification du poste à l'échelon CA4, outre 3.145,60 € au titre des congés payés y afférents,
- 40.000 € à titre de dommages et intérêts pour licenciement dénué de cause réelle et sérieuse,
- 10.759,80 € à titre d'indemnité compensatrice de préavis outre 1.075,98 € au titre des congés payés y afférents,
- 1793,30 € à titre d'indemnité de licenciement,
- 6.455,88 € en contrepartie de la clause de non prospection, outre 645,59 € au titre des congés payés y afférents,
- 3.000 € sur le fondement de l'article 700 du CPC, en cause d'appel.

Ordonner la remise des bulletins de paie rectifiés et des documents de fin de contrat, sous astreinte de 50 € par jour de retard à compter de l'expiration d'un délai de 8 jours à compter de l'arrêt.

*S*

*C E. G*

Pour un plus ample exposé des faits, de la procédure et des moyens des parties il est expressément référé aux conclusions d'appel, déposées, régulièrement communiquées et oralement soutenues par la société et par

## MOTIFS DE LA DECISION

### Sur le jugement

À juste titre, la société soutient que le jugement du 6 juillet 2011 est entaché de nullité, dans la mesure où la formation de jugement était présidée par M. ancien le la société, qui aurait donc dû se déporter pour remplir l'exigence d'impartialité posée par l'article 6-1 de la Convention européenne des droits de l'homme et des libertés fondamentales. Cependant la cour d'appel saisie de l'entier litige l'évoquera et se prononcera sur les demandes et moyens des parties.

### Sur la classification

La convention collective des entreprises de propreté applicable en l'espèce établit une classification des emplois qui comporte notamment 5 niveaux d'agents de maîtrise exploitation (MP 1 à MP 5) assimilés cadre pour le calcul du salaire à partir du niveau MP 4 et 6 niveaux de cadres (CA 1 à CA 6) en fonction de leur degré d'autonomie/initiative, de technicité, de responsabilité et de diplôme.

Le premier échelon du niveau cadre correspond à un salarié qui possède un diplôme d'ingénieur ou correspondant à un 3<sup>ème</sup> cycle universitaire. Tel n'est pas le cas de Mme

Le niveau MP 3 qui est le sien depuis 2008 correspond à un salarié qui " assure les relations commerciales avec le client et/ou peut apporter une assistance technique et conseiller les clients, sait comprendre des études complexe et diversifiées, possède les connaissances et l'expérience pour assurer la gestion des travaux d'intervention et/ou sait rechercher des solutions compatibles entre elles pour que les travaux soient conformes aux objectifs définis et aux résultats attendus, assure et veille à l'efficacité des travaux et moyens mis en place et/ou peut encadrer des équipes et met en place les moyens de contrôle de qualité adaptée ". Il résulte des pièces versées aux débats que les fonctions confiées à Mme et remplies par elle, correspondent à ce niveau. Elle ne peut prétendre au niveau supérieur MP4 qui nécessite la participation à l'élaboration des budgets, dans la mesure où aucune pièce n'établit que cette fonction lui est confiée ou qu'elle l'a remplie. La salariée est donc déboutée de sa demande de classification au-delà du niveau MP3.

9 C E G

### Sur les heures supplémentaires

En application de 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.

En cas de litige relatif à l'existence ou au nombre d'heures supplémentaires, il appartient au salarié d'étayer sa demande par la production de tous éléments suffisamment précis quant aux horaires effectivement réalisés pour permettre à l'employeur de répondre en apportant, le cas échéant, la preuve contraire.

Aux termes de l'article L 3121-22 (ancien L 212-5) du code du travail, les heures supplémentaires sont celles effectuées au delà de la durée hebdomadaire du travail fixée par l'article L 3121-10 (ancien L 212-1) ou de la durée considérée comme équivalente, soit 39 heures hebdomadaires en l'espèce et qu'elles donnent lieu à une majoration du taux horaire fixée à 25% pour les cinq premières heures au delà de 39 heures et à 50 % au-delà.

Le contrat de travail de Mme stipule que sa rémunération brute de 2070 € est indépendante du temps de travail effectivement consacré à l'exercice de sa mission, que la salariée assume seule la responsabilité de son temps de travail qu'elle doit organiser pour ne pas dépasser 39 heures de travail par semaine et que tout dépassement doit faire l'objet d'une information préalable auprès de la direction. L'accord d'entreprise concernant l'aménagement et la réduction du temps de travail au sein de la société du 20 décembre 2002, précise que pour les salariés non soumis un planning ou à un horaire collectif, un décompte individuel des heures travaillées sera tenu à jour, semaine et mois. Enfin le règlement intérieur dispose que nul ne peut effectuer des heures supplémentaires sans ordre de la direction.

Il suit de ces dispositions que le temps de travail hebdomadaire de la salariée est de 39 heures et doit faire l'objet d'un décompte individuel des heures travaillées par jour, semaine et mois, l'accomplissement d'heures supplémentaires étant soumis à un ordre de la direction ou bien à son information préalable.

La salariée étaye sa demande d'heures supplémentaires par la production d'un décompte hebdomadaire de la durée de son travail suffisamment précis quant aux horaires effectivement réalisés pour permettre à l'employeur de répondre ; ce décompte est corroboré par ses agendas 2007 à 2009, manifestement renseignés journalièrement au fur et à mesure de la relation de travail et non pour les besoins de la cause, et par les attestations régulières en la forme de ( )  
animateur de secteur principal dans cette société, et de ( ) chef d'équipe dans cette société, pour lesquels il est impossible à un animateur de secteur de respecter l'horaire hebdomadaire de 39 heures en raison de toutes les tâches confiées à ce responsable, cette situation étant bien connue de l'employeur.

Si l'employeur fournit les feuilles de présence signées par Mme ( ) durant la période d'exécution de son contrat, ces feuilles de présence ne permettent pas de retenir que la salariée ne dépassait jamais 39 heures de travail par semaine, dans la mesure où il est régulièrement attesté

① C E . G

que l'employeur imposait aux animateurs de secteur de mentionner sur la feuille d'heures 39 heures, quand bien même ils faisaient 70 heures et qu'un délégué du personnel a même été convoqué par la direction à l'effet de donner un coup de "blanco" sur sa feuille d'heures pour mettre les semaines à 39 heures. Enfin, l'employeur soutient que le décompte de temps de travail présenté par la salariée est incohérent en raison de ce qu'elle indique avoir contrôlé le 17 mai 2009 le travail d'un salarié à la poste de \_\_\_\_\_, alors qu'il s'agit d'un dimanche et que la poste est fermée ce jour là. Toutefois, il résulte des fiches de contrôle produites par l'employeur (pièce 20) et contresignées par un responsable de la poste et l'agent de propreté concerné, ainsi que du relevé des contrôles (pièce 21) et de l'agenda de la salariée que le contrôle du travail du salarié affecté au nettoyage de la poste de \_\_\_\_\_ a eu lieu en avril et que le dimanche 17 mai 2009, Mme \_\_\_\_\_ a travaillé sur le site de la société \_\_\_\_\_.

Dans ces conditions, déduction faite du décompte récapitulatif de Mme \_\_\_\_\_ du temps de pause journalier de 90 minutes qui ressort de ses agendas, alors qu'aucune pièce n'établit qu'elle ne prenait pas ses pauses ou devait se tenir à la disposition de l'employeur pendant les pauses, et en retenant le taux horaire conventionnel applicable majoré de 25% et de 50% au delà de la 44<sup>ème</sup> heure, la société \_\_\_\_\_ doit à la salariée la somme de 8526,68 € brut au titre des heures supplémentaires de 2007 à 2009, outre l'indemnité de congés payés afférents.

Déduction faite du temps de pause journalier, il apparaît que le contingent annuel de 190 heures n'a jamais été dépassé ; Mme \_\_\_\_\_ doit être déboutée de sa demande au titre du repos compensateur.

### Sur le travail de nuit

L'article 4 de l'accord du 23 janvier 2002 portant sur le travail de nuit dans les entreprises de propreté, prévoit que les heures de travail effectuées entre 21 heures et 5 heures sont majorées dans les conditions suivantes : travaux réguliers 20 % et travaux occasionnels 100 %.

Les majorations à ce titre demandées par Mme \_\_\_\_\_ sont contestées par l'employeur pour qui la salariée a été remplie de ses droits en octobre 2009 pour les heures de nuit accomplies en septembre 2009, dès que la salariée a porté à sa connaissance les dites heures.

La Cour constate que l'employeur ne pouvait ignorer les heures de nuit effectuées par la salariée en septembre 2009 en exécution d'une directive du responsable de formation du 26 août 2009 et que la salariée n'a pas été réglée de l'intégralité des heures de nuit effectuées occasionnellement en 2007, 2008 et 2009.

Les heures de nuit en 2007, 2008 et 2009, telles qu'elles ressortent des agendas de la salariée et qui ne sont pas sérieusement contestées, doivent donc être réglées au taux horaire majoré de 20% et la société \_\_\_\_\_ doit être condamnée à payer la somme de 1.454,42 €, déduction faite du paiement de 205,25 € en octobre 2009, outre celle de 145,44 € au titre des congés payés afférents.

2 C E . E

### Sur le respect du repos dominical

L'employeur ne peut sérieusement soutenir pour s'opposer à la demande, que la salariée était libre de ses horaires, alors qu'elle était tenue par les marchés passés par la société avec les clients et qu'elle exécutait par ailleurs des heures supplémentaires rendues nécessaires par l'ampleur des tâches confiées.

A l'examen de l'agenda de Mme il ressort qu'elle a travaillé une partie du dimanche 17 mai 2009 pour le client La société est donc condamnée à payer à la salariée la somme de 32,58 € de rappel de salaire pour majoration des heures de travail du dimanche et de 3,26 € pour l'indemnité de congés payés afférents.

### Sur le dépassement des durées maximales de travail

A l'appui de sa demande de dommages et intérêts, Mme fait valoir qu'elle a dépassé de manière quasi systématique la durée maximale quotidienne du travail de 11 heures, la durée maximale hebdomadaire de travail et l'amplitude journalière de 13 heures. L'employeur rétorque que ces allégations ne sont pas prouvées.

Cependant, il ressort des agendas de la salariée, suffisamment détaillés pour permettre à l'employeur d'y répondre, ce qu'il ne fait pas, corroborés par le témoignage de M. que Mme a dépassé à de nombreuses reprises la durée maximale quotidienne du travail, même en lui déduisant une pause journalière de 90 minutes, par exemple en 2009 12h50 de travail le 12/01, 13 h le 4/02, de 11h50 à 12h pendant trois jours de la semaine 11, en 2008 11h50 les 23 et 24/01, 12h50 le 3/03...

Les manquements de l'employeur concernant la durée maximale quotidienne du travail, destinée à protéger la santé et la sécurité de tout salarié, est constitutif pour Mme d'un préjudice qui doit être indemnisé par la somme de 3.000 €.

### Sur les jours RTT

Pour s'opposer à la demande d'indemnisation des jours de repos "RTT", générés à hauteur de 22,5 jours par an en application de l'accord d'entreprise du 20 décembre 2002, que Mme dit n'avoir pris sans être payée, la société expose que l'examen des bulletins de salaire et des relevés horaires de la salariée, remplis et signés de sa main, établit qu'elle a pu bénéficier de l'intégralité de ses jours de RTT.

Contrairement aux affirmations de la société la Cour constate à l'examen des bulletins de paie de Mme qu'elle n'a pas pu bénéficier de tous ses jours de RTT, l'employeur remettant à zéro le compteur de jours RTT en fin d'année, alors que le rythme de travail imposé par lui n'avait pas permis à la salariée de prendre les jours de RTT qu'elle avait acquis.



Mme \_\_\_\_\_ a été ainsi privée de 12,5 jours de RTT en 2007, 12,5 jours en 2008 et 11,5 jours en 2009. Il doit donc lui être allouée une indemnité de 4.389 € à ce titre.

### Sur le travail dissimulé

Aux termes de l'article L 8221-5 du code du travail est réputé travail dissimulé par dissimulation d'emploi salarié, le fait pour l'employeur de se soustraire intentionnellement à l'accomplissement soit de la formalité prévue à l'article L 1221-10, relatif à la déclaration d'embauche, soit de la formalité prévue à l'article L 3243-2 relatif à la délivrance d'un bulletin de paie, ou de mentionner sur ce dernier un nombre d'heures de travail inférieur à celui réellement accompli, si cette mention ne résulte d'aucune convention ou accord collectif d'aménagement du temps de travail.

L'article L 324-11-1 devenu L 8223-1 du code du travail, dispose qu'en cas de rupture de la relation de travail, le salarié auquel un employeur a eu recours en mentionnant sur le bulletin de paie un nombre d'heures de travail inférieur à celui réellement accompli, si cette mention ne résulte pas d'une convention ou d'un accord collectif d'aménagement du temps de travail, a droit à une indemnité forfaitaire égale à six mois de salaire.

En l'espèce, le fait pour la société \_\_\_\_\_ de mentionner systématiquement une durée contractuelle de travail hebdomadaire de 35 heures sur les bulletins de salaire de Mme \_\_\_\_\_ et de 39 heures sur les feuilles de temps émargées par la salariée, en dissimulant les heures de travail effectuées au delà de 39 heures à l'aide d'un système imposé par la société \_\_\_\_\_ destiné à établir un relevé d'heures fictif, caractérise l'intention frauduleuse de cet employeur. Dès lors, il doit être allouée à Mme \_\_\_\_\_ une indemnité forfaitaire de 15.300 € égale à six mois.

### Sur le harcèlement moral

L'article L 122-49 du code du travail, devenu l'article L 1152-1, dispose qu'aucun salarié ne doit subir des agissements répétés de harcèlement moral qui ont pour objet ou pour effet une dégradation des 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.

Selon l'article L 122-52 du même code, devenu L 1154-1, applicable en matière de harcèlement et interprété à la lumière de la directive CE/2000/78 du 27 novembre 2000, en cas de litige relatif à l'application du texte ci-dessus, dès lors que le salarié concerné établit des faits qui permettent de présumer l'existence d'un harcèlement, il incombe à la partie défenderesse, au vu de ces éléments de prouver que ces agissements ne sont pas constitutifs d'un tel harcèlement et qu'ils étaient justifiés par des éléments objectifs étrangers à tout harcèlement.

Il résulte de ce dernier texte que le salarié qui prétend avoir été victime de harcèlement moral doit produire des éléments propres à établir la matérialité de faits précis et concordants qui, pris dans leur ensemble, permettent de présumer l'existence du harcèlement allégué, cette obligation ayant pour portée de permettre à l'employeur de se défendre utilement en établissant que ces faits ne sont pas constitutifs de harcèlement et procèdent de motifs objectifs étrangers

2

C E E



au harcèlement invoqué.

Dans son courrier de prise d'acte, Mme fait le reproche à son employeur de n'avoir nullement réagi, préférant laisser faire les choses, lorsqu'à de multiples reprises, elle lui a fait part des difficultés rencontrées, dans le courant de l'année 2007, avec sa supérieure hiérarchique d'alors (Mme responsable d'exploitation), qui l'ont profondément marquée. L'employeur écrit en réponse le 23 octobre 2009 que Mme s'est ouverte auprès de M. des difficultés d'ordre relationnel rencontrées avec sa supérieure hiérarchique et, qu'après entretien séparé avec les intéressés, il n'a pas été nécessaire de prendre des mesures particulières, la situation ne le justifiant pas et les choses étant rentrées dans l'ordre depuis cette époque. La salariée établit l'existence de relations avec sa supérieure à ce point difficiles qu'elle s'en est ouverte auprès de sa direction. Le caractère difficile de ces relations est confirmé par :

- l'attestation de qui relate avoir été, en 2008 et 2009, quelques fois le témoin d'altercations entre ces deux dernières concernant leurs multiples désaccords professionnels qui ont entraîné une nette dégradation de leur rapport personnel.
- le témoignage du directeur d'exploitation de la société qui "confirme les relations houleuses entre Mme et Mme qui ne s'appréciaient pas".

La salariée établit aussi que dès son embauche, elle a dû accomplir de nombreuses heures supplémentaires non réglées et dissimulées, subir à de nombreuses reprises un dépassement la durée maximale quotidienne du travail, sans pouvoir prendre les jours de RTT qu'elle avait acquis, ce qui éclaircit les "multiples désaccords professionnels" l'opposant avec sa supérieure.

Le lundi 4 février 2008, à la fin d'une journée de travail de 11 heures qui succédait à deux semaines de travail d'une durée respective de 51,5 heures et de 41 heures hors pause méridienne, Mme a eu un accident de trajet à 21h30 en retournant à son domicile en voiture. Le certificat médical initial d'accident du travail mentionne les conséquences physiques de cet accident et précise que l'arrêt de travail prescrit jusqu'au 21 février 2008 est "en rapport avec épuisement moral lié à de mauvaises relations au travail (harcèlement)".

Un psychologue atteste avoir suivi de février 2008 à mars 2009, "pour un trouble dépressif marqué lié à un sermenage important et un état de stress et d'anxiété majeur". Le médecin traitant de la salariée certifie "l'avoir reçu en consultation dès 2007 en raison de problèmes de fatigue physique qui lui pesaient moralement, problèmes liés aux horaires de travail" et encore que l'accident de trajet de février 2008 est en rapport avec du surmenage et pressions qu'elle disait subir au travail et qu'un traitement anti-dépresseur et anxiolytique a alors été prescrit pendant plus d'un an.

Enfin, Mme, animatrice de secteur chez atteste avoir rendu visite à Mme le 11 février 2008 à son domicile, pendant son arrêt de travail, et que "les propos tenus par sa supérieure (au téléphone) étaient très déplacés quand à la situation qu'elle vivait. Au lieu d'une écoute humaine, celle-ci l'a plus poussée vers le bas au lieu de l'écouter et d'essayer de trouver une solution pour que les choses s'arrangent. Ce comportement ne me surprenait en rien car je connaissais les tensions qu'il y avait entre elles liées aux conditions de travail que Mme infligeait à". A la suite de cette communication téléphonique, Mme a du être hospitalisée pendant 24 heures, selon le bulletin du centre hospitalier.

o C E E

Ces faits matériellement établis, précis et concordants, pris dans leur ensemble permettent de présumer l'existence du harcèlement allégué qui a altéré la santé physique et mentale de Mme

Les éléments communiqués par l'employeur ne permettent de prouver que ses agissements, ci-dessus énumérés, ne sont pas constitutifs d'un harcèlement et qu'ils étaient justifiés par des éléments objectifs étrangers à tout harcèlement. **Spécialement le fait d'imposer par l'employeur de la tâche l'accomplissement d'heures supplémentaires, de ne pas les rémunérer et de les dissimuler, de faire dépasser régulièrement à Mme [redacted] la durée maximale quotidienne du travail et de lui tenir des propos déplacés pendant son arrêt de travail, ne relève pas du pouvoir normal de direction de l'employeur.**

Victime de harcèlement moral qui a pour effet une dégradation de ses conditions de travail de nature à altérer sa santé physique et mentale, Mme [redacted] doit être indemnisée par l'allocation d'une somme de 8.000 € à titre de dommages et intérêts.

### Sur la prise d'acte

Lorsque qu'un salarié prend acte de la rupture de son contrat de travail en raison de faits qu'il reproche à son employeur, cette rupture produit soit les effets d'un licenciement sans cause réelle et sérieuse en cas de manquement suffisamment grave de l'employeur qui empêche la poursuite du contrat de travail, soit, dans le cas contraire, d'une démission.

Par LR-AR du 20 octobre 2009 adressé à la société [redacted], Mme [redacted] a rompu son contrat de travail dans les termes suivants : " Par la présente, je suis contrainte de prendre acte de la rupture de mon contrat de travail, constatant les manquements graves de la Société [redacted] à ses obligations d'employeur.

*A de multiples reprises, je vous ai fait part des difficultés rencontrées, dans le courant de l'année 2007, avec ma supérieure hiérarchique d'alors, qui m'ont profondément marquée.*

*Pour autant la Société [redacted] n'a nullement réagi, préférant laisser faire les choses.*

*Par ailleurs, je vous ai interpellé sur les heures de travail supplémentaires effectuées, ainsi que sur les heures de nuit.*

*Les majorations dues au titre des heures supplémentaires ou au titre des heures de nuit n'étant jamais payées.*

*Là encore et malgré mes différentes demandes, réitérées une dernière fois le 8 octobre 2009 par écrit, la Société [redacted] n'a pas dénié répondre à mes alertes.*

*Enfin, les conditions et la charge de travail, les fonctions réellement occupées, les responsabilités que cela représente, me conduisent à vous confirmer ma demande de classification en qualité de cadre.*

*Ces différents manquements, ce manque de considération et de reconnaissance de mon travail et de mon implication, me conduisent à rompre le contrat de travail...".*

En l'espèce les manquements répétés de l'employeur en ce qui concerne les heures supplémentaires dissimulées et non payées et les dépassements répétés de la durée maximale du

②

C.E.G.

travail et le défaut de paiement intégral des heures de nuit connues de l'employeur, constituent des manquements suffisamment graves de l'employeur qui empêche la poursuite du contrat de travail et qui font produire à la prise d'acte de Mme [redacted] les effets d'un licenciement sans cause réelle et sérieuse.

Mme [redacted] a perdu à 38 ans le bénéfice d'une ancienneté de plus de deux années dans cette entreprise de plusieurs milliers de salariés et d'un salaire moyen brut de 2.795 € en ce compris les heures supplémentaires. Elle a retrouvé un CDI dans une autre branche d'activité le 9 novembre 2009, rémunéré 2.200 € par mois pour un temps complet. Le préjudice ainsi causé par son licenciement sans cause réelle et sérieuse doit être réparé par l'octroi d'une somme de 20.000€.

En application de la convention collective, il est dû à Mme [redacted] un préavis de deux mois, soit la somme de 5.590 €, outre l'indemnité de congés payés afférents.

Selon l'article L. 8223-1 du code du travail, en cas de rupture de la relation de travail, le salarié auquel un employeur a eu recours dans les conditions de l'article L. 8221-3 ou en commettant les faits prévus par l'article L. 8221-5 a droit à une indemnité forfaitaire égale à six mois de salaire; Au regard de la nature de sanction civile de cette indemnité, ces dispositions ne font pas obstacle au cumul de l'indemnité forfaitaire qu'elles prévoient avec les indemnités de toute nature auxquelles le salarié a droit en cas de rupture de la relation de travail, au nombre desquelles l'indemnité de licenciement.

C'est donc à bon droit que Mme [redacted] prétend au cumul de l'indemnité pour travail dissimulé et de l'indemnité de licenciement. La [redacted] est condamnée à lui payer, eu égard à l'ancienneté dans l'entreprise et au salaire moyen brut, l'indemnité légale de licenciement pour la somme non autrement discutée de 1.793,30 €.

### Sur la clause de non prospection

L'article 20 du contrat de travail qui fait la loi des parties contient une "clause de non prospection" stipulant qu'en cas de départ de la société, Mme [redacted] s'interdit de prospecter pendant deux ans directement et/ou indirectement, seule et/ou par personne interposée, l'ensemble des clients de la Société connus à la date de rupture du contrat et existants en Ille et Vilaine et qu'en contrepartie de cette obligation, la salariée percevra en une fois après la cessation effective du présent contrat (quelqu'en soit la partie qui en aura pris l'initiative), une indemnité d'un montant égal à 15% des salaires bruts des douze derniers mois.

La Société [redacted] n'entend pas régler la contrepartie convenue au motif que la salariée a immédiatement retrouvé un emploi dans un secteur d'activité différent, de sorte qu'elle n'a pas à prospecter les clients de la société

Dans la mesure où la société [redacted] n'a pas libéré Mme [redacted] de cette clause qui a été respectée dès la rupture du contrat par Mme [redacted] qui a travaillé et travaille dans un tout autre secteur d'activité, il lui est dû la contrepartie financière qui ressort, sur la base des salaires bruts des douze

D

C.E.C

derniers mois, en ce compris les heures supplémentaires, à ( 33.372 € x 15%) 5.005,80€, outre 500,58 € d'indemnités de congés payés afférents à cette contrepartie qui a la nature d'un salaire.

### Sur les autres demandes

La société \_\_\_\_\_ doit être condamnée à remettre à Mme \_\_\_\_\_, dans le mois de la notification de cette décision, un bulletin de salaire récapitulatif, une attestation Pôle Emploi et un certificat de travail rectifié dans les termes du présent arrêt. Il n'y a pas lieu à ce stade de fixer une astreinte pour contraindre le débiteur de l'obligation à l'exécuter.

L'équité justifie que la société \_\_\_\_\_ qui succombe verse à Mme \_\_\_\_\_ la somme de 3.000€ par application des dispositions de l'article 700 du code de procédure civile et supporte les entiers dépens.

### PAR CES MOTIFS

La Cour,

ANNULE le jugement du conseil de prud'hommes de Rennes du 6 juillet 2011 ;

Evoquant et statuant à nouveau,

Dit que la prise d'acte de la rupture du contrat de travail par Madame \_\_\_\_\_ produit les effets d'un licenciement dénué de cause réelle et sérieuse ;

Condamne la Société \_\_\_\_\_ à payer à Mme \_\_\_\_\_ les sommes suivantes :

- 20.000 € de dommages et intérêts pour licenciement dénué de cause réelle et sérieuse,
- 1.793,30 € à titre d'indemnité de licenciement,
- 15 300 € à titre d'indemnité pour travail dissimulé,
- 4.389 € à titre d'indemnité au titre des jours de RTT,
- 8 526,68 € à titre de rappel d'heures supplémentaires,
- 852,67 € de congés payés afférents aux heures supplémentaires,
- 1 454,42 € au titre de rappel de salaire pour majoration des heures de nuit et 145,44 € d'indemnité de congés payés afférents,
- 32,58 € de rappel de salaire pour majoration des heures de travail du dimanche outre 3,26 € de congés payés afférents,
- 5.590 € à titre d'indemnité de préavis et 559 € au titre des congés payés afférents,
- 8.000 € à titre de dommages et intérêts pour harcèlement moral,
- 3.000 € à titre de dommages et intérêts pour dépassements de la durée maximale du travail journalier,
- 5.005,80 € au titre de la contre partie financière de la clause de non prospection, outre 500,58 € d'indemnités de congés payés afférents,
- 3.000 € par application des dispositions de l'article 700 du code de procédure civile ;

Condamne la société \_\_\_\_\_ à remettre à Mme \_\_\_\_\_, dans le mois de la notification de cette

 C. E. G.

décision, un bulletin de salaire récapitulatif, une attestation Pôle Emploi et un certificat de travail rectifié dans les termes du présent arrêt ;

Déboute les parties de leurs autres demandes ;

Condamne la société aux dépens de première instance et d'appel.

**Le Greffier**

**G. DANIELLOU**



**Le Président**

**C. ELLEOUEY-GIUDICELLI**



