

COUR D'APPEL DE ROUEN

**CHAMBRE SOCIALE ET DES AFFAIRES DE
SECURITE SOCIALE**

ARRET DU 14 NOVEMBRE 2024

DÉCISION DÉFÉRÉE :

Jugement du CONSEIL DE PRUD'HOMMES DE LOUVIERS du 06 Avril 2022

DR x 2

CC :

- Me LALLEMENT
- Me ADAM

CE :

- Me LALLEMENT

Le 14/11/24

APPELANT :



représenté par Me Stéphane LALLEMENT de la SELARL OCTAAV, avocat au
barreau de NANTES

INTIMÉE :

S.A. ALLIANZ VIE
1 Cours Michelet
92006 LA DEFENSE

représentée par Me Jacques ADAM, avocat au barreau de PARIS

COMPOSITION DE LA COUR :

En application des dispositions de l'article 805 du Code de procédure civile, l'affaire a été plaidée et débattue à l'audience du 02 Octobre 2024 sans opposition des parties devant Madame BACHELET, Conseillère, magistrat chargé du rapport.

Le magistrat rapporteur a rendu compte des plaidoiries dans le délibéré de la Cour composée de :

Madame LEBAS-LIABEU, Présidente
Madame BACHELET, Conseillère
Madame ROYAL, Conseillère

GREFFIER LORS DES DEBATS :

M. GUYOT, Greffier

DEBATS :

A l'audience publique du 02 octobre 2024, où l'affaire a été mise en délibéré au 14 novembre 2024

ARRET :

CONTRADICTOIRE

Prononcé le 14 Novembre 2024, par mise à disposition de l'arrêt au greffe de la Cour, les parties en ayant été préalablement avisées dans les conditions prévues au deuxième alinéa de l'article 450 du Code de procédure civile,

signé par Madame LEBAS-LIABEU, Présidente et par Mme DUBUC, Greffière.

M. [REDACTED] a été engagé à compter du 7 février 2011 en contrat à durée indéterminée en qualité de conseiller Allianz finance-conseil stagiaire par la société Allianz vie et il était au dernier état de la relation contractuelle conseiller en gestion de patrimoine Elite.

Il a notifié sa démission à la société Allianz le 16 juillet 2021 dans les termes suivants :

“Je vous informe par la présente lettre enregistrée que je prends la décision de démissionner de mon poste de conseiller en gestion de patrimoine Elite que j’occupe dans l’entreprise Allianz Vie depuis le 07 février 2011.

Comme convenu dans mon contrat de travail (ou imposé par la loi ou la convention collective), je respecterai un préavis de 3 mois. La fin effective de mon contrat est donc à prévoir pour le 16 octobre 2021.

Je vous serai obligé de prévoir pour cette date la remise d’un certificat de travail, d’une attestation Pôle emploi, et d’un reçu pour solde de tout compte.

Merci de bien vouloir accepter ma décision et je vous prie d’agréer, Madame, Monsieur, mes sincères salutations.”

M. [REDACTED] a saisi le conseil de prud’hommes de Louviers le 27 octobre 2021 en requalification de la démission en prise d’acte de la rupture s’analysant en un licenciement sans cause réelle et sérieuse, ainsi qu’en paiement de rappel de salaires et indemnités.

Par jugement du 6 avril 2022, le conseil de prud’hommes a :

- déclaré l’action de M. [REDACTED] recevable et non prescrite,
- dit que la convention de forfait-jours appliquée depuis le 1^{er} janvier 2014 était nulle et de nul effet, que la réalisation d’heures supplémentaires n’était pas démontrée, de même qu’aucun manquement à l’obligation de sécurité,
- dit que la rupture du contrat de travail de M. [REDACTED] s’analysait en une démission claire et non équivoque,
- fixé le salaire moyen de M. [REDACTED] à 28 454,79 euros bruts selon moyenne des trois derniers mois de salaire, débouté M. [REDACTED] de toutes ses demandes financières et condamné la société Allianz à lui payer la somme de 1 000 euros en application de l’article 700 du code de procédure civile.

M. [REDACTED] a interjeté appel de cette décision le 8 avril 2022.

Par conclusions remises le 24 novembre 2023, auxquelles il est renvoyé pour un plus ample exposé des moyens, M. [REDACTED] demande à la cour de confirmer le jugement en ce qu’il a dit son action recevable et non prescrite et dit que la convention de forfait-jours était nulle et de nul effet mais de l’infirmen en ce qu’il a dit que la réalisation d’heures supplémentaires n’était pas démontrée, de même qu’aucun manquement à l’obligation de sécurité, que la rupture de son contrat de travail s’analysait en une démission claire et non équivoque et l’a débouté de toutes ses demandes financières et, statuant à nouveau, de :

- requalifier la démission exprimée le 16 juillet 2021 en prise d’acte de la rupture produisant les effets d’un licenciement sans cause réelle et sérieuse,
- condamner la société Allianz vie à lui payer les sommes suivantes :
 - rappel de salaire pour la période du 16 juillet 2018 au 16 juillet 2021 : 1 171 713,56 euros
 - congés payés afférents : 117 171,36 euros
 - indemnité compensatrice de repos compensateur : 651 284,36 euros
 - congés payés afférents : 65 128,43 euros
 - dommages et intérêts pour manquement à l’obligation d’exécution de bonne

foi du contrat de travail : 100 000 euros

- indemnité pour travail dissimulé : 366 014,34 euros
- indemnité compensatrice de préavis : 183 007,17 euros
- congés payés afférents : 18 300,17 euros
- indemnité conventionnelle de licenciement : 352 142,40 euros
- dommages et intérêts pour licenciement sans cause réelle et sérieuse : 1 098 043,02 euros
- dommages et intérêts pour préjudice distinct résultant des circonstances vexatoires de la rupture: 100 000 euros

- assortir les condamnations à intervenir des intérêts au taux légal à compter de la date de saisine du conseil de prud'hommes et ordonner la capitalisation des intérêts à échoir,

- condamner la société Allianz vie à lui remettre un bulletin de salaire, un certificat de travail et une attestation Pôle emploi conformes sous astreinte de 150 euros par jour de retard à compter du 15^{ème} jour suivant la signification de la décision à intervenir,

- condamner la société Allianz vie à lui payer la somme de 10 000 euros en application de l'article 700 du code de procédure civile, ainsi qu'aux entiers dépens.

Par conclusions remises le 18 juillet 2024, auxquelles il est renvoyé pour un plus ample exposé des moyens, la société Allianz vie demande à la cour d'infirmer le jugement en ce qu'il a dit que l'action de M. [REDACTED] était recevable et non prescrite et que la convention de forfait-jours appliquée depuis le 1^{er} janvier 2014 était nulle et de nul effet et, statuant à nouveau, de :

- déclarer prescrite l'action de M. [REDACTED] portant sur l'exécution du contrat de travail,
- constater la mauvaise foi et la fraude de M. [REDACTED],
- confirmer le jugement dans toutes ses autres dispositions et, très subsidiairement, débouter M. [REDACTED] de chacune de ses demandes infondées, ou, à tout le moins, réduire à de justes proportions le montant des sommes réclamées,
- condamner M. [REDACTED] à lui payer la somme de 5 000 euros en application de l'article 700 du code de procédure civile, ainsi qu'aux entiers dépens d'instance et d'appel.

L'ordonnance de clôture de la procédure a été rendue le 12 septembre 2024.

MOTIFS DE LA DÉCISION

Sur la question de la recevabilité de la demande de confirmation du jugement en ce qu'il a dit que la convention de forfait-jours appliquée depuis le 1^{er} janvier 2014 était nulle et de nul effet.

La société Allianz soutient que cette demande de confirmation est irrecevable pour être nouvelle en appel dans la mesure où le conseil de prud'hommes a statué extra petita en disant nulle la convention de forfait jours, M. [REDACTED] n'ayant jamais formulé une telle demande en première instance.

Selon l'article 565 du code de procédure civile, les prétentions ne sont pas nouvelles dès lors qu'elles tendent aux mêmes fins que celles soumises au premier juge même si leur fondement juridique est différent.

La contestation de la validité d'une convention de forfait en jours sur laquelle est fondée une demande en paiement d'un rappel de salaire au titre d'heures supplémentaires constitue un moyen et non une prétention au sens de l'article 4 du même code. Il en résulte qu'elle n'a pas à figurer dans le dispositif des conclusions.

Alors que M. [REDACTED] sollicitait dès la première instance le paiement d'heures supplémentaires en remettant en cause la validité de l'application d'un forfait annuel en jours à défaut de toute signature d'une convention individuelle de forfait en jours,

mais aussi à défaut d'accord collectif prévoyant les modalités de contrôle de la charge de travail par l'employeur et enfin à défaut de suivi effectivement mis en oeuvre par l'employeur, il apparaît très clairement que cette demande de confirmation de la nullité de la convention de forfait en jours n'est qu'un moyen à l'appui de la demande de rappel d'heures supplémentaires et qu'elle tend donc aux mêmes fins que celles soumises au premier juge.

Il convient en conséquence de déclarer recevable la demande de confirmation du jugement en ce qu'il a dit que la convention de forfait-jours appliquée depuis le 1^{er} janvier 2014 était nulle et de nul effet.

Sur la question de la prescription

Sans remettre en cause l'existence d'une jurisprudence de la Cour de cassation permettant de dire l'action non prescrite, la société Allianz vie indique néanmoins maintenir son argumentation dans la mesure où M. [REDACTED] a été soumis dans un premier temps à un forfait annuel en heures tel que cela ressort de son contrat de travail, puis, en vertu d'un accord d'entreprise du 16 janvier 2001, à un forfait annuel en jours lorsqu'il est passé cadre au 1^{er} janvier 2014, aussi, considère-t-elle qu'il ne pouvait que connaître les faits lui permettant d'exercer son droit dès cette date, et ce, d'autant plus que les bulletins de salaire mentionnaient expressément "forfait annuel : 215 jours".

A supposer qu'il n'est pas constaté ce changement durant quatre ans, elle indique que cette connaissance est au plus tard intervenue le 16 juillet 2018 puisqu'il produit un tableau récapitulatif de ses heures supplémentaires à compter de cette date, ce qui démontre qu'il a, à tout le moins à compter de cette date, considéré que le forfait annuel en jours lui était inapplicable, ce qui doit conduire, s'agissant d'une action portant sur l'exécution du contrat de travail, à une prescription acquise au 16 juillet 2020.

Enfin, elle estime que la jurisprudence du 30 juin 2021 de la Cour de cassation qui a constaté l'inopposabilité d'une convention individuelle de forfait n'est pas transposable dans la mesure où, dans cet arrêt, la condamnation résultait de ce que la convention de forfait en jours conclue avec le salarié ne reposait pas sur le préalable d'un accord d'entreprise, ce qui n'est pas le cas en l'espèce puisqu'il existe un accord d'entreprise conclu le 16 janvier 2001, aussi, soutient-elle, que, contrairement au cas d'espèce ayant donné lieu à l'arrêt de la Cour de cassation, l'action en paiement des salaires, effectivement soumise à la prescription de trois ans, implique la contestation préalable de l'application de la convention de forfait en jours, laquelle aurait dû faire l'objet d'une contestation dans les deux ans suivant le 1^{er} janvier 2014.

En réponse, M. [REDACTED] rappelle que la Cour de cassation a posé la règle selon laquelle la durée de la prescription est déterminée par la nature de la créance, et ce, également lorsque la demande de rappel de salaire est fondée sur la nullité d'une convention de forfait en jours. Aussi, et alors qu'il sollicite principalement un rappel de salaire dont la nullité du forfait en jours n'est que le support, il estime que son action n'est pas soumise à la prescription biennale mais à la prescription triennale de l'article L. 3245-1 du code du travail et qu'il peut donc ainsi réclamer les sommes dues au titre des trois années précédant la rupture du contrat.

Selon l'article L. 1471-1 du code du travail, toute action portant sur l'exécution ou la rupture du contrat de travail se prescrit par deux ans à compter du jour où celui qui l'exerce a connu ou aurait dû connaître les faits lui permettant d'exercer son droit.

Le premier alinéa n'est toutefois pas applicable aux actions en réparation d'un dommage corporel causé à l'occasion de l'exécution du contrat de travail, aux actions en paiement ou en répétition du salaire et aux actions exercées en application des articles L. 1132-1, L. 1152-1 et L. 1153-1. Elles ne font obstacle ni aux délais de prescription plus courts prévus par le présent code et notamment ceux prévus aux articles L. 1233-67, L. 1234-20, L. 1235-7 et L. 1237-14, ni à l'application du dernier alinéa de l'article L. 1134-5.

Selon 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 étant déterminée par la nature de la créance invoquée, l'action en paiement d'un rappel de salaire fondée sur l'invalidité d'une convention de forfait en jours est soumise à la prescription triennale prévue par l'article L. 3245-1 du code du travail.

Dès lors, le salarié, dont la demande de rappel de salaire au titre des heures supplémentaires n'est pas prescrite, est recevable à contester la validité de la convention de forfait annuel en jours stipulée dans son contrat de travail.

Il en résulte que l'ensemble des arguments développés par la société Allianz vie sont inopérants dans la mesure où il importe peu que M. [REDACTED] ait su, ou aurait dû savoir, dès 2014 qu'il était soumis à une convention de forfait en jours sans signature d'une convention individuelle de forfait ou sur la base d'un accord d'entreprise signé en 2011 insuffisamment protecteur.

Il s'ensuit qu'aucune prescription ne peut être opposée à M. [REDACTED] qui a limité sa demande de rappel de salaire aux trois années précédant la rupture de son contrat de travail et il convient donc de confirmer le jugement en ce qu'il a dit son action non prescrite et recevable.

Sur la question de la nullité de la convention de forfait en jours

M. [REDACTED] relève que s'il était prévu aux termes de son contrat de travail une convention de forfait en heures, il n'a au contraire jamais été formalisé une convention au forfait en jours et ce, alors que ses bulletins de salaire mentionnent qu'il était rémunéré sur la base d'un forfait annuel de 215 jours travaillés par an depuis 2014.

Il note en outre que si la société Allianz vie soutient être fondée à recourir au forfait en jours en vertu d'un accord d'entreprise en date du 16 janvier 2001, celui-ci ne répond aucunement aux exigences de la loi dans la mesure où il ne comporte pas la moindre disposition relative aux modalités de contrôle exercé par l'employeur pour évaluer la charge de travail du salarié, étant noté que l'employeur n'a en l'espèce jamais effectué ce contrôle, aucun entretien annuel n'ayant été organisé sur cette question, et ce, malgré sa demande.

En réponse, la société Allianz vie relève que le conseil de prud'hommes ayant statué ultra petita, il ne peut être sollicité la confirmation du jugement en ce qu'il a dit nulle et de nul effet la convention de forfait en jours, l'infirmer s'imposant et en conséquence le débouté de l'ensemble des demandes de M. [REDACTED].

En tout état de cause, elle relève que l'accord du 16 janvier 2001 instaurant un dispositif de convention de forfait en jours au profit des cadres et agents de maîtrise était parfaitement applicable à M. [REDACTED] au regard de l'autonomie dont il disposait dans l'organisation de son travail, ce qu'il ne conteste d'ailleurs pas, et rappelait en outre les dispositions relatives au repos quotidien, au repos hebdomadaire, aux jours fériés et aux congés payés, sachant que cet accord a été complété par une circulaire aux termes de laquelle le salarié devait en outre remplir une fiche mensuelle de déclaration d'horaires.

Enfin, alors que l'absence de signature d'une convention individuelle de forfait était une simple irrégularité formelle et que M. [REDACTED], durant sept ans, a pleinement adhéré à l'application d'une convention de forfait en jours, elle considère que cette demande est constitutive d'une fraude, laquelle, corrompant tout, doit conduire à le débouter de l'ensemble de ses demandes.

Selon l'article L. 3121-63 du code du travail, les forfaits annuels en heures ou en jours sur l'année sont mis en place par un accord collectif d'entreprise ou d'établissement ou, à défaut, par une convention ou un accord de branche et en vertu de l'article L. 3121-64 :

I.-L'accord prévoyant la conclusion de conventions individuelles de forfait en heures ou en jours sur l'année détermine :

- 1° Les catégories de salariés susceptibles de conclure une convention individuelle de forfait, dans le respect des articles L. 3121-56 et L. 3121-58 ;
- 2° La période de référence du forfait, qui peut être l'année civile ou toute autre période de douze mois consécutifs ;
- 3° Le nombre d'heures ou de jours compris dans le forfait, dans la limite de deux cent dix-huit jours s'agissant du forfait en jours ;
- 4° Les conditions de prise en compte, pour la rémunération des salariés, des absences ainsi que des arrivées et départs en cours de période ;
- 5° Les caractéristiques principales des conventions individuelles, qui doivent notamment fixer le nombre d'heures ou de jours compris dans le forfait.

II.-L'accord autorisant la conclusion de conventions individuelles de forfait en jours détermine :

- 1° Les modalités selon lesquelles l'employeur assure l'évaluation et le suivi régulier de la charge de travail du salarié ;
- 2° Les modalités selon lesquelles l'employeur et le salarié communiquent périodiquement sur la charge de travail du salarié, sur l'articulation entre son activité professionnelle et sa vie personnelle, sur sa rémunération ainsi que sur l'organisation du travail dans l'entreprise ;
- 3° Les modalités selon lesquelles le salarié peut exercer son droit à la déconnexion prévu au 7° de l'article L. 2242-17.

L'accord peut fixer le nombre maximal de jours travaillés dans l'année lorsque le salarié renonce à une partie de ses jours de repos en application de l'article L. 3121-59. Ce nombre de jours doit être compatible avec les dispositions du titre III du présent livre relatives au repos quotidien, au repos hebdomadaire et aux jours fériés chômés dans l'entreprise et avec celles du titre IV relatives aux congés payés.

Enfin, selon l'article L. 3121-65, I.-A défaut de stipulations conventionnelles prévues aux 1° et 2° du II de l'article L. 3121-64, une convention individuelle de forfait en jours peut être valablement conclue sous réserve du respect des dispositions suivantes :

- 1° L'employeur établit un document de contrôle faisant apparaître le nombre et la date des journées ou demi-journées travaillées. Sous la responsabilité de l'employeur, ce document peut être renseigné par le salarié ;

2° L'employeur s'assure que la charge de travail du salarié est compatible avec le respect des temps de repos quotidiens et hebdomadaires ;

3° L'employeur organise une fois par an un entretien avec le salarié pour évoquer sa charge de travail, qui doit être raisonnable, l'organisation de son travail, l'articulation entre son activité professionnelle et sa vie personnelle ainsi que sa rémunération.

II.-A défaut de stipulations conventionnelles prévues au 3° du II de l'article L.3121-64, les modalités d'exercice par le salarié de son droit à la déconnexion sont définies par l'employeur et communiquées par tout moyen aux salariés concernés. Dans les entreprises d'au moins cinquante salariés, ces modalités sont conformes à la charte mentionnée au 7° de l'article L. 2242-17.

Par ailleurs, le droit à la santé et au repos étant au nombre des exigences constitutionnelles, il résulte des articles 17, § 1, et 19 de la directive 2003/88/CE du Parlement européen et du Conseil du 4 novembre 2003 que les Etats membres ne peuvent déroger aux dispositions relatives à la durée du temps de travail que dans le respect des principes généraux de la protection de la sécurité et de la santé du travailleur.

Toute convention de forfait en jours doit être prévue par un accord collectif dont les stipulations assurent la garantie du respect de durées raisonnables de travail ainsi que des repos, journaliers et hebdomadaires.

Il s'en déduit que l'accord collectif doit instituer un suivi effectif et régulier permettant 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 à assurer une bonne répartition, dans le temps, du travail de l'intéressé.

Outre qu'il résulte de l'article L. 3121-55 du code du travail que la forfaitisation de la durée du travail doit faire l'objet de l'accord du salarié et d'une convention individuelle de forfait établie par écrit, laquelle n'existe pas en l'espèce, sans qu'il puisse être considéré qu'il s'agirait d'une simple irrégularité formelle dans la mesure où l'objet d'une telle convention est d'apporter une information complète au salarié sur les modalités de l'aménagement du temps de travail ainsi institué, au surplus, l'accord du 16 janvier 2001 instaurant la possibilité de recourir au forfait en jours n'évoque pas les modalités de suivi de la charge de travail par l'employeur, sans qu'une circulaire d'application soit de nature à suppléer cette carence, et ce, d'autant plus qu'elle n'est, en l'espèce, pas applicable aux salariés cadres soumis au forfait jours.

Par ailleurs, en cas de manquement de l'employeur à l'une des obligations prévues par l'article L. 3121-65 du code du travail, il ne peut se prévaloir du régime dérogatoire institué par ce texte et la convention individuelle de forfait en jours conclue, alors que l'accord collectif ouvrant le recours au forfait en jours ne répond pas aux exigences de l'article L. 3121-64, II, 1° et 2°, est nulle.

Or, en l'espèce, la société Allianz vie ne justifie pas avoir mis en oeuvre un suivi effectif et régulier lui permettant de remédier en temps utile à une charge de travail éventuellement incompatible avec une durée raisonnable, les entretiens annuels d'évaluation étant à cet égard insuffisants, étant au surplus relevé que si un item était effectivement dédié à l'évaluation de la charge de travail, à l'organisation du travail dans l'entreprise et à l'articulation entre l'activité professionnelle et la vie personnelle et familiale, avec possibilité de demander un rendez-vous avec le responsable des ressources humaines, il n'a pas été donné suite à cette demande lorsque M. [REDACTED] l'a cochée en 2019.

Dès lors, eu égard à l'insuffisance du suivi de la charge de travail de M. [REDACTED] et ce, jusqu'au terme de la relation contractuelle, sans que la société Allianz vie ne puisse sérieusement invoquer une fraude de M. [REDACTED] alors qu'il lui appartenait de s'assurer de sa charge de travail, peu important que celui-ci ait évoqué, ou non, des difficultés en lien avec celle-ci, il convient de confirmer le jugement en ce qu'il a dit la convention individuelle de forfait en jours de M. [REDACTED] nulle et de nul effet, de sorte qu'il peut solliciter le paiement d'heures supplémentaires dans les conditions de droit commun.

Sur la demande de rappel d'heures supplémentaires

M. [REDACTED] explique qu'il réalisait en moyenne 70 heures par semaine, comme en témoignent les attestations de collègues, mais aussi les échanges de sms et de mails qu'il produit et qui permettent de s'assurer qu'il travaillait tardivement mais aussi durant les week-ends et souvent même durant les périodes de congés.

Il indique ainsi avoir effectué des heures supplémentaires à hauteur de 545 heures du 16 juillet au 31 décembre 2018, 1 250 heures au cours de l'année 2019, 1 607,80 heures au cours de l'année 2020 et 949 heures du 1^{er} janvier au 16 juillet 2021, sans que la société Allianz vie puisse nier en avoir eu connaissance dans la mesure où il percevait une rémunération deux fois supérieure à celles des autres conseillers patrimoine Elite, son niveau de performance exceptionnel ne pouvant être atteint qu'au prix d'un volume de travail hors normes et, à cet égard, il soutient que les heures supplémentaires doivent être calculées sur la base de son salaire fixe, augmenté de la part variable, contrepartie directe du travail fourni.

En réponse, la société Allianz vie indique qu'une circulaire prise en application de l'accord du 16 janvier 2001 impose aux salariés de solliciter préalablement à l'exécution d'heures supplémentaires des instructions expressément écrites de la hiérarchie, et qu'ainsi, à défaut de l'avoir fait, M. [REDACTED] ne peut qu'être débouté de ses demandes au titre des heures supplémentaires.

Elle considère en outre que les éléments qu'il produit sont insuffisamment précis pour lui permettre de répondre dès lors que le tableau versé aux débats, uniquement créé pour les besoins de la cause, reprend tous les jours les mêmes horaires, et ce, même lorsque M. [REDACTED] est en RTT ou maladie, ce qui l'apparente à un faux, sans que les attestations produites puissent modifier cette analyse dès lors qu'aucune de ces personnes n'a été témoin des horaires ainsi revendiqués et qu'elles démontrent au contraire que les horaires allégués par M. [REDACTED] relevaient de sa propre initiative et ne sont, au mieux, que la transcription d'une amplitude horaire et non pas d'un travail effectif.

Enfin, elle constate que le très faible nombre de sms ou mails envoyés tardivement démontre le caractère fallacieux du tableau produit, étant au surplus noté qu'ils sont envoyés à l'initiative de M. [REDACTED] sans aucune exigence de sa hiérarchie, et ne permettent aucunement de présager du travail réalisé sur la journée.

Enfin, elle conteste que puissent être prises en compte les commissions versées à M. [REDACTED] dans le calcul du salaire servant de base aux majorations pour heures supplémentaires dès lors que ces commissions constituent la récompense du résultat obtenu dans le temps de travail.

Aux termes 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. 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 des articles L. 3171-2 à L. 3171-4 du code du travail, 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. 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.

A titre liminaire, comme jugé préalablement, il convient de relever que M. [REDACTED] avait le statut de cadre et qu'ainsi, la circulaire vantée par la société Allianz vie lui était inapplicable.

A l'appui de sa demande, M. [REDACTED] produit un tableau mentionnant, sans aucune variabilité, pour chacune des semaines de juillet 2018 à juillet 2021 la réalisation de 70 heures par semaine, réparties sur la base de 12 heures du lundi au vendredi et 10 heures effectuées les week-ends, sauf pour les semaines 31, 32, 33, 34, 52 et 1, de chacune des années, correspondant aux périodes de congés d'août et de fin d'année, où il n'est mentionné aucune heure.

Il verse par ailleurs un autre tableau reprenant là encore semaine par semaine le nombre d'heures effectuées, lesquelles ne sont cependant plus les mêmes que celle du premier tableau transmis, et à son appui, il fournit un troisième tableau reprenant jour par jour le début et la fin du service, à savoir, globalement, 8h-21h avec une heure de pause le midi du lundi au vendredi, outre un travail les samedis de 9h à 13h, puis de 9h à 21h à compter du 14 décembre 2019 et, de manière très ponctuelle quelques heures réalisées les dimanches.

Il fournit enfin quelques mails et sms envoyés à des horaires matinaux ou tardifs, voire durant ses week-ends ou congés, ainsi que des attestations de clients expliquant qu'il se déplaçait en soirée à leur domicile pour les rencontrer, ce que confirment deux de ses collègues qui indiquent qu'il ne comptait pas ses heures, l'un le qualifiant de performeur et l'autre relevant que sa réussite était le premier témoin de son extrême implication, M. [REDACTED] précisant que, devant s'adapter aux contraintes professionnelles de leurs clients, leur métier les contraint très régulièrement à avoir une amplitude horaire importante.

M. [REDACTED] produit ainsi des éléments suffisamment précis permettant à la société Allianz vie, sur qui repose le contrôle des heures effectuées, d'y répondre utilement.

Pour ce faire, elle relève des incohérences dans les plannings ainsi produits en justifiant que M. [REDACTED] indique avoir travaillé à hauteur de 72 heures par semaine, soit 12h par jour sur six jours entre le 20 septembre et le 30 novembre 2020 alors même qu'il était en arrêt maladie, ce même constat pouvant être fait pour la période située entre le 13 février et le 3 mars 2019, outre des horaires de 12 heures sur quelques journées de RTT prises et non signalées par M. [REDACTED].

Aussi, et s'il est certain que M. [REDACTED] a réalisé des heures supplémentaires au regard des attestations produites, mais aussi des excellents résultats obtenus qui se sont traduits par le versement de commissions extrêmement élevées, rendues possibles par la nécessaire réalisation d'un travail dépassant la durée légale du travail, ce que ne pouvait ignorer la société Allianz vie, pour autant, la cour a la conviction, au regard des éléments produits par les deux parties, et alors que l'amplitude horaire ne se

confond pas avec le temps de travail effectif, qu'elles l'ont été dans des proportions bien moindres que celles évoquées par M. [REDACTED], d'autant qu'il doit être tenu compte des jours de RTT pris, lesquels sont la contrepartie d'horaires dépassant la durée de 35 heures.

Ainsi, la cour a la conviction qu'il a effectué 279 heures supplémentaires au cours de l'année 2018, dont 160 majorées à 25% et 119 à 50%, 639 heures supplémentaires en 2019, dont 352 majorées à 25% et 287 à 50%, 483 heures supplémentaires en 2020, dont 280 majorées à 25% et 203 à 50% et enfin, 369 heures supplémentaires en 2021, dont 208 majorées à 25% et 161 à 50%

Selon l'article L. 3121-36 du code du travail, à défaut d'accord, les heures supplémentaires accomplies au-delà de la durée légale hebdomadaire fixée à l'article L. 3121-27 ou de la durée considérée comme équivalente donnent lieu à une majoration de salaire de 25 % pour chacune des huit premières heures supplémentaires. Les heures suivantes donnent lieu à une majoration de 50 %.

Pour calculer le salaire servant de base au paiement des heures supplémentaires, il doit être tenu compte des commissions perçues par le salarié qui sont la contrepartie directe de son travail, quand bien même ils sont effectivement le fruit d'un temps de travail.

Pour autant, s'il convient de retenir pour les années 2018 et 2020, et dans la limite des demandes, le montant du salaire invoqué par M. [REDACTED], soit 28 454,79 euros, au contraire pour l'année 2019, le salaire de M. [REDACTED] s'est élevé à 24 221,27 euros et pour l'année 2021 à 26 781,08 euros.

Dès lors, M. [REDACTED] aurait dû percevoir 71 010,38 euros au titre de l'année 2018, 139 018,85 euros au titre de l'année 2019, 122 790,74 euros au titre de l'année 2020 et 88 549,85 euros au titre de l'année 2021, soit un total de 421 369,82 euros, dont il convient de déduire la somme de 5 147,63 euros payée au titre des RTT au moment de la rupture du contrat de travail.

Il convient en conséquence d'infirmier le jugement et de condamner la société Allianz vie à payer à M. [REDACTED] la somme de 416 222,19 euros à titre de rappel de salaire pour heures supplémentaires effectuées de juillet 2018 à juillet 2021, outre 41 622,22 euros au titre des congés payés afférents.

Sur la demande d'indemnité pour repos compensateur

Il résulte de l'article D. 3121-23 du code du travail que le salarié dont le contrat de travail 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 dont le montant correspond à ses droits acquis et selon l'article D. 3121-24, à défaut d'accord prévu au I de l'article L. 3121-33, le contingent annuel d'heures supplémentaires est fixé à deux cent vingt heures par salarié.

M. [REDACTED] sollicitant l'indemnisation des repos compensateurs auxquels il pouvait prétendre au-delà du contingent légal de 220 heures annuel, il convient, compte tenu des heures supplémentaires retenues, d'indemniser à ce titre 59 heures pour l'année 2018, 419 heures pour l'année 2019, 263 heures pour l'année 2020 et 149 heures pour l'année 2021 et ce, sur la base du salaire précédemment retenu pour chacune des années.

Ainsi, il convient de condamner la société Allianz vie à payer à M. [REDACTED] la somme de 168 997,01 euros à titre d'indemnité pour repos compensateur, laquelle somme comprend les congés payés afférents.

Sur la demande d'indemnité pour travail dissimulé

M. [REDACTED] soutient que le fait de se soustraire au paiement d'heures supplémentaires en invoquant à tort l'existence d'une convention de forfait en jours constitue une situation de travail dissimulé, et ce, d'autant plus en l'espèce, que la société Allianz vie ne pouvait ignorer l'illégalité d'y recourir sans signature d'une convention individuelle, tant au regard du nombre d'heures supplémentaires accomplies, qu'au regard de sa taille, de sa structure et des nombreux salariés qui ont saisi les juridictions de demandes similaires et ont été validés dans leur démarche.

En réponse, la société Allianz vie rappelle que l'absence d'une signature de convention individuelle de forfait résulte d'une simple omission, sans aucun caractère intentionnel.

Aux termes de l'article L. 8221-5 du Code du travail, est réputé travail dissimulé par dissimulation d'emploi salarié le fait pour tout employeur : 1° Soit de se soustraire intentionnellement à l'accomplissement de la formalité prévue à l'article L. 1221-10, relatif à la déclaration préalable à l'embauche ; 2° Soit de se soustraire intentionnellement à l'accomplissement 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(...).

Selon l'article L. 8223-1, 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 à l'article L. 8221-5 a droit à une indemnité forfaitaire égale à six mois de salaire.

Si la société Allianz vie a été condamnée à payer à M. [REDACTED] un nombre conséquent d'heures supplémentaires et qu'elle ne lui a, notamment, pas fait signer de convention individuelle de forfait, ni mis en oeuvre les mesures nécessaires au suivi d'un tel aménagement du temps de travail, alors qu'au regard de sa taille, elle ne pouvait qu'avoir connaissance de ses obligations en ce domaine, pour autant, la réelle autonomie dont disposait M. [REDACTED], et surtout, le montant de sa rémunération, avant même l'octroi de rappel de salaire au titre des heures supplémentaires, très au-delà des minima conventionnels, même en retenant le nombre d'heures supplémentaires réalisées, ne permet pas de caractériser l'intention de commettre un travail dissimulé.

Il convient en conséquence de confirmer le jugement en ce qu'il a débouté M. [REDACTED] de sa demande d'indemnité pour travail dissimulé.

Sur la demande de requalification de la démission en prise d'acte de la rupture produisant les effets d'un licenciement sans cause réelle et sérieuse

M. [REDACTED] soutient qu'une requalification de sa démission en prise d'acte de la rupture s'impose dès lors que celle-ci était équivoque au regard du contexte dans lequel elle est intervenue, à savoir qu'il avait été irrégulièrement soumis durant des années à un régime de forfaitisation en jours de la durée de son travail, permettant ainsi à la société Allianz vie d'éviter le paiement de plusieurs milliers d'heures supplémentaires pour un montant extrêmement important mais aussi en le soumettant, en l'absence de tout contrôle de sa charge de travail, à une situation de surtravail engendrant un mal-être dont l'employeur était parfaitement conscient, sachant qu'il n'a jamais donné suite à sa demande d'entretien avec son responsable des ressources humaines afin d'évoquer la question de sa charge de travail.

En réponse, la société Allianz vie relève qu'au moment de la démission de M. [REDACTED], il n'existait aucun conflit, ni même aucune revendication de sa part, et que si elle existait, il l'a cachée à son employeur, sachant qu'il avait en réalité un projet professionnel, à savoir s'installer en tant qu'indépendant dans le courtage, ce dont il

avait fait part à la société en lui demandant même de l'accompagner dans ce projet, et ce qu'il a immédiatement mis en oeuvre suite à sa démission comme le démontrent son profil "Linkedin" mais aussi la demande de rupture conventionnelle présentée par sa compagne qui faisait alors état d'un nouveau projet professionnel.

A titre subsidiaire, si la démission était requalifiée en prise d'acte de la rupture, elle conteste que les manquements reprochés aient été suffisamment graves pour empêcher la poursuite du contrat de travail alors que M. [REDACTED] a toujours accepté d'être rémunéré selon une convention de forfait en jours, laquelle lui offrait une rémunération considérable.

La démission est un acte unilatéral par lequel le salarié manifeste de façon claire et non équivoque sa volonté de mettre fin au contrat de travail.

Lorsque le salarié, sans invoquer un vice du consentement de nature à entraîner l'annulation de la démission, remet en cause celle-ci en raison de faits ou manquements imputables à son employeur, le juge doit, s'il résulte des circonstances antérieures ou contemporaines de la démission qu'à la date à laquelle elle a été donnée celle-ci était équivoque, l'analyser en une prise d'acte de la rupture.

A titre liminaire, il doit être relevé qu'il n'est fait état d'aucun grief dans le courrier de démission remis le 16 juillet 2021 par M. [REDACTED] à la société Allianz vie.

Par ailleurs, et s'il a été jugé que M. [REDACTED] avait été soumis de manière irrégulière à une convention de forfait en jours et qu'au surplus, la société Allianz vie n'avait pas assuré le contrôle nécessaire à la charge de travail pouvant en résulter, ce qui a conduit à un rappel de salaire conséquent à ce titre, pour autant, il ne résulte d'aucune des pièces du dossier que M. [REDACTED] aurait, à un quelconque moment de la relation contractuelle, évoqué le moindre différend à ce sujet, lequel ne saurait ressortir de la seule demande de rencontrer le responsable des ressources humaines lors de l'entretien d'évaluation de février 2019 dans la case réservée à l'item relatif à la charge de travail et à la conciliation du travail avec sa vie personnelle.

En effet, outre que M. [REDACTED] n'y a mentionné aucun commentaire, il résulte de la teneur de cet entretien professionnel et des échanges de mails qui l'ont entouré qu'en réalité, si M. [REDACTED] souhaitait rencontrer le responsable des ressources humaines, c'était pour évoquer son projet d'installation en tant qu'indépendant, s'estimant insuffisamment reconnu en termes de rémunération au regard de ses performances, sans qu'il ne soit à aucun moment évoqué la question de la lourdeur de sa charge de travail, M. [REDACTED] voulant simplement être davantage reconnu et gagner plus, étant précisé qu'à cette époque, déjà, M. [REDACTED] avait un salaire de l'ordre de 24 000 euros mensuels, lequel a atteint plus de 28 000 euros en 2020.

En outre, s'il n'a pas été reçu par le responsable des ressources humaines, il résulte des mails produits aux débats qu'il a été rencontré par le délégué régional Normandie Nord, lequel a remonté sa situation et ses aspirations à M. [REDACTED], directeur commercial régional, avec lequel il a pu échanger directement sur sa situation à l'occasion d'un séminaire d'encadrement, comme celui-ci en atteste.

Enfin, alors que la démission est intervenue en juillet 2021, soit près de 2 ans et demi après cet entretien d'évaluation, aucune autre pièce ne fait état de la moindre réclamation ou de la moindre difficulté durant ce laps de temps, et au contraire, lors de sa démission, M. [REDACTED] a transmis des sms de remerciements, rappelant la très belle expérience professionnelle et personnelle vécue au sein de cette société, adressant des mots plus personnels à différentes personnes et, notamment à ses managers pour leur dire son plaisir de les avoir rendus fiers d'être à leurs côtés, écrivant tout particulièrement à M. [REDACTED] qu'il tenait une nouvelle fois à lui préciser que sa décision n'était pas une décision contre le groupe ni contre les

hommes et femmes avec qui il avait partagé ces dix dernières années, ajoutant qu'il resterait un homme qui avait compté dans sa vie professionnelle mais aussi personnelle et en le remerciant.

Il y évoquait en outre que son aventure au sein du groupe s'achevait aujourd'hui pour prendre un nouveau départ d'ici peu et continuer avec passion ce métier l'animant tant, ce qui est d'ailleurs conforme à son profil LinkedIn évoquant son projet de travailler en tant qu'indépendant, et ce, dès le mois de juillet 2021.

L'ensemble de ces éléments démontre qu'il n'existait aucun litige au moment où M. [REDACTED] a pris la décision de démissionner de la société Allianz vie et qu'il s'agissait au contraire d'une décision claire et non équivoque, le différend relatif à la convention de forfait en jours n'étant né que postérieurement à cette démission, sans que M. [REDACTED] ne l'ait jamais évoqué préalablement.

Dès lors, il convient de confirmer le jugement en ce qu'il a dit que la démission de M. [REDACTED] était claire et non équivoque et l'a débouté en conséquence de ses demandes d'indemnité de licenciement, indemnité compensatrice de préavis et dommages et intérêts pour licenciement sans cause réelle et sérieuse.

Sur la demande de dommages et intérêts pour exécution déloyale du contrat de travail

M. [REDACTED] rappelle à nouveau que la société Allianz vie ne pouvait ignorer l'illégalité de recourir à un forfait en jours sans lui avoir fait signer une convention individuelle, et ce, d'autant plus que de nombreux autres salariés avaient saisi les juridictions de demandes similaires et qu'elle a d'ailleurs cherché, par ruse, à couvrir ce manquement en lui faisant signer une fausse déclaration quant au fait qu'il aurait bénéficié en temps et en heure des entretiens professionnels nécessaires, et ce, alors qu'elle connaissait son mal-être comme le démontre l'échange de mails de janvier 2019 au cours duquel elle évoquait un risque réel de départ de sa part compte tenu du manque de reconnaissance.

Il relève en outre que, pour le sanctionner de sa démission, la société Allianz vie a refusé à sa femme une rupture conventionnelle et l'a même convoquée à un entretien préalable à licenciement le lendemain de l'audience de conciliation, avant de lui notifier son licenciement pour insuffisance professionnelle, ce qui constitue une exécution de mauvaise foi du contrat de travail.

En réponse, la société Allianz vie rappelle que M. [REDACTED] ne l'a jamais interpellée sur l'irrégularité de sa convention individuelle de forfait en jours alors qu'il en avait connaissance depuis janvier 2014 et qu'il s'agissait d'une simple omission de sa part, sans qu'elle n'ait jamais voulu lui faire signer une fausse reconnaissance puisqu'elle justifie au contraire de la tenue des entretiens professionnels, étant au surplus relevé qu'au regard des performances de M. [REDACTED], il bénéficiait d'un accompagnement de sa hiérarchie au plus haut niveau, de même qu'il a bénéficié de nombreuses formations.

Selon l'article L. 1222-1 du code du travail, le contrat de travail est exécuté de bonne foi.

A titre liminaire, il convient de relever que les faits invoqués par M. [REDACTED] s'agissant de sa compagne, outre qu'ils relèvent en réalité d'une éventuelle exécution de mauvaise foi pouvant être invoquée par celle-ci et non par lui, sont en tout état de cause postérieurs à la rupture du contrat de travail, étant rappelé qu'un employeur n'est pas tenu de faire droit à une demande de rupture conventionnelle.

Par ailleurs, il ne peut être considéré que le document qu'il a été demandé à M. [REDACTED] de signer en mai 2021 aurait démontré une ruse de la part de la société Allianz vie pour couvrir ses manquements relatifs à la convention de forfait en jours à laquelle il était soumis dès lors qu'il lui était simplement demandé, dans le cadre de l'article L. 6315-1 du code du travail prévoyant un bilan à six ans, de signer un document attestant qu'il avait bénéficié de trois entretiens professionnels avec son management ou la direction des ressources humaines sur ses perspectives d'évolution et avait eu au moins une action de formation non obligatoire, étant noté que M. [REDACTED] a bénéficié de très nombreuses formations et que s'il n'est produit aux débats que deux entretiens annuels d'évaluation, il résulte des mails évoqués précédemment que d'autres entretiens avec ses managers ont eu lieu, quand bien même ils ont eu un caractère plus informel.

Enfin, et bien qu'il soit justifié de manquements de la société Allianz vie dans le cadre de la convention de forfait en jours, il ne peut être retenu une exécution de mauvaise foi du contrat de travail au regard de la rémunération que percevait M. [REDACTED] mais aussi de l'attention dont il bénéficiait de la part de ses supérieurs hiérarchiques qui le félicitaient très ouvertement de ses excellentes performances, et ce, tant par mail qu'à l'occasion de ses entretiens annuels d'évaluation, quand bien même M. [REDACTED] estimait cela insuffisant.

Aussi, et alors qu'il ne peut être retenu une mauvaise foi de la part de la société Allianz vie, il convient de débouter M. [REDACTED] de sa demande de dommages et intérêts pour exécution de mauvaise foi du contrat de travail.

Sur la demande de dommages et intérêts pour conditions vexatoires de la rupture

M. [REDACTED] relève qu'il ne lui a même pas été laissé l'opportunité d'effectuer son préavis puisqu'il a été convoqué dès le 21 juillet 2021 au siège de l'entreprise afin de l'informer qu'il était dispensé de l'exécuter, tout en exigeant qu'il remette sur le champ les différents équipements professionnels nécessaires à l'exercice de ses fonctions, y compris la carte sim liée à sa ligne professionnelle mais insérée dans son téléphone personnel.

Il ressort de l'attestation de M. [REDACTED], responsable ressources humaines, qu'il a reçu M. [REDACTED] le 21 juillet en présence de M. [REDACTED], afin de lui signifier de vive voix certains points relatifs à son préavis et au principe de loyauté à l'égard d'Allianz, que M. [REDACTED] les a interrogés sur la possibilité de pouvoir informer les clients de son portefeuille de son départ de l'entreprise, ce à quoi, ils lui ont répondu que cela n'était pas envisageable et il lui a été demandé de remettre l'intégralité de son matériel informatique dont son téléphone portable professionnel.

Il précise que M. [REDACTED] leur ayant indiqué qu'il n'avait pas de ligne personnelle et qu'il avait besoin de se retourner, il a finalement remis l'intégralité de son matériel à M. [REDACTED] le 26 juillet.

Alors que M. [REDACTED] n'apporte aucune pièce permettant de remettre en cause cette attestation, il apparaît que la dispense de préavis, au regard des fonctions qui étaient les siennes et du projet qu'il envisageait dans un domaine de compétences proches, n'était aucunement vexatoire, étant précisé qu'il en a été payé et ce, à hauteur du salaire fixe augmenté des commissions habituellement versées.

Il convient en conséquence de débouter M. [REDACTED] de sa demande de dommages et intérêts pour exécution déloyale du contrat de travail.

Sur les intérêts

Les sommes allouées en appel à caractère salarial porteront intérêts au taux légal à compter de la convocation de l'employeur en conciliation et celles à caractère indemnitaire à compter du présent arrêt pour les dispositions prononcées.

Les intérêts échus produiront intérêts, dès lors qu'ils seront dus au moins pour une année entière à compter de l'arrêt, conformément aux dispositions de l'article 1343-2 du code civil.

Sur la remise de documents

Il convient d'ordonner à la société Allianz vie de remettre à M. [REDACTED] une attestation France travail et un bulletin de salaire récapitulatif dûment rectifiés conformément à la présente décision, sans que les circonstances de la cause justifient de prononcer une astreinte, ni de remettre un certificat de travail modifié.

Sur les dépens et frais irrépétibles

En qualité de partie partiellement succombante, il y a lieu de condamner la société Allianz vie aux entiers dépens, y compris ceux de première instance, de la débouter de sa demande formulée en application de l'article 700 du code de procédure civile et de la condamner à payer à M. [REDACTED] la somme de 2 000 euros sur ce même fondement, en plus de la somme allouée en première instance.

PAR CES MOTIFS

La cour statuant contradictoirement et publiquement, par arrêt mis à disposition au greffe,

Déclare recevable la demande de confirmation du jugement en ce qu'il a dit que la convention de forfait-jours appliquée depuis le 1^{er} janvier 2014 était nulle et de nul effet ;

Confirme le jugement en toutes ses dispositions sauf en ce qu'il a débouté M. [REDACTED] de ses demandes de rappel d'heures supplémentaires, congés payés afférents et indemnité compensatrice de repos compensateur non pris ;

L'infirme de ces chefs et statuant à nouveau,

Condamne la société Allianz vie à payer à M. [REDACTED] les sommes suivantes :
- rappel au titre des heures supplémentaires : **416 222,19 euros**
- congés payés afférents : **41 622,22 euros**
- indemnité compensatrice de repos compensateur, congés payés compris : **168 997,01 euros**

Y ajoutant,

Ordonne à la société Allianz vie de remettre à M. [REDACTED] une attestation France travail et un bulletin de salaire récapitulatif dûment rectifiés conformément à la présente décision ;

Dit n'y avoir lieu à astreinte ;

Dit n'y avoir lieu à remise d'un certificat de travail modifié ;

Dit que les sommes allouées en appel à caractère salarial porteront intérêts au taux légal à compter de la convocation de l'employeur en conciliation et celles à caractère indemnitaire à compter du présent arrêt pour les dispositions prononcées ;

Dit que les intérêts échus produiront intérêts, dès lors qu'ils seront dus au moins pour une année entière à compter de l'arrêt ;

Condamne la société Allianz vie aux entiers dépens de première instance et d'appel ;

Condamne la société Allianz vie à payer à M. [REDACTED] la somme de **2 000 euros** en application de l'article 700 du code de procédure civile ;

Déboute la société Allianz vie de sa demande formulée en application de l'article 700 du code de procédure civile.

LE GREFFIER

LA PRÉSIDENTE