

**COUR D'APPEL
d'ANGERS
Chambre Sociale**

N° RG 22/00339 - N° Portalis DBVP-V-B7G-FAMF.

Jugement du Conseil de Prud'hommes - Formation paritaire de LAVAL en date du 03 Juin 2022,
enregistrée sous le n° F21/00123

ARRÊT DU 17 Septembre 2026

APPELANT :

Monsieur X
Né le [...] à [...]
[adresse]
[...]

représenté par **Me Stéphane LALLEMENT de la SELARL OCTAAV**, avocat au
barreau de NANTES - N° du dossier 210097

INTIMEE :

S.A. ALLIANZ VIE
1 Cours Michelet - CS 30051
92076 PARIS LA DEFENSE CEDEX

représentée par **Maître Caroline CLEMENT-BIGORRE**, substituant Maître **Jacques ADAM**, avocats au barreau de PARIS - N° du dossier C1.0146

COMPOSITION DE LA COUR :

En application des dispositions de l'article 945-1 du code de procédure civile,
l'affaire a été débattue le 04 Décembre 2025 à 9 H 00, en audience publique, les parties
ne s'y étant pas opposées, devant Madame Rose CHAMBEAUD, conseiller chargé
d'instruire l'affaire.

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

Président : Mme Claire TRIQUIGNEAUX-MAUGARS
Conseiller : Mme Rose CHAMBEAUD
Conseiller : Mme Marlène PHAM

Greffier lors des débats : Mme Viviane BODIN
Greffier lors du prononcé : Mme Sylvie LIVAJA

ARRÊT : contradictoire

Prononcé le **17 Septembre 2026**, contradictoire et mis à disposition 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 TRIQUIGNEAUX-MAUGARS, conseiller faisant fonction
de président, et par Mme Sylvie LIVAJA, greffier auquel la minute de la décision a été
remise par le magistrat signataire.

FAITS ET PROCEDURE

Le 31 août 2001, M. X a été engagé par la société anonyme (SA) Allianz Vie, anciennement dénommée AGF Vie, dans le cadre d'un contrat de travail à durée indéterminée à effet du 3 septembre 2001 en qualité de conseiller en Assurfinance, statut employé.

A compter du 1^{er} octobre 2006, il a accédé au statut cadre de la convention collective nationale Inspection Assurance en devenant inspecteur des ventes senior.

Au dernier état de la relation contractuelle, M. X occupait les fonctions de responsable de marché Elite moyennant une rémunération mensuelle de 11 228,27 euros brut.

M. X a été placé en arrêt de travail à compter du 17 février 2020.

Le 4 septembre 2020, le médecin du travail a préconisé une reprise du travail à mi-temps thérapeutique. Le 6 janvier 2021, le médecin du travail a constaté l'échec du retour à temps complet et a déclaré M. X apte à travailler un jour sur deux tout en recommandant de privilégier le télétravail à la place des déplacements.

Par lettre recommandée avec accusé de réception du 1^{er} octobre 2021, M. X a informé la société Allianz Vie de sa volonté de démissionner.

Par requête enregistrée le 19 octobre 2021, M. X a saisi le conseil de prud'hommes de Laval d'une demande de requalification de sa démission en une prise d'acte de la rupture du contrat de travail aux torts de son employeur produisant les effets d'un licenciement sans cause réelle et sérieuse et a sollicité sa condamnation au paiement, sous le bénéfice de l'exécution provisoire, d'un rappel de salaire pour la période de septembre 2018 à septembre 2021 et des congés payés afférents, d'une indemnité compensatrice de repos compensateur, d'une indemnité au titre du travail dissimulé, de dommages et intérêts pour manquement à l'obligation de sécurité, de dommages et intérêts pour manquement à l'obligation d'exécution de bonne foi du contrat de travail, de l'indemnité compensatrice de préavis et des congés payés afférents, d'une indemnité conventionnelle de licenciement, de dommages et intérêts pour licenciement sans cause réelle et sérieuse et d'une indemnité au titre de l'article 700 du code de procédure civile.

La société Allianz Vie s'est opposée aux prétentions de M. X et a sollicité sa condamnation au paiement d'une indemnité au titre de l'article 700 du code de procédure civile.

Par jugement du 3 juin 2022, auquel la cour renvoie pour l'exposé des demandes initiales et de la procédure antérieure, le conseil de prud'hommes de Laval a :

- dit ne pas requalifier la démission exprimée le 1^{er} octobre 2021 par M. X en prise d'acte de la rupture produisant les effets d'un licenciement sans cause réelle et sérieuse;
- dit que l'action en rappel de salaire de M. X n'est pas prescrite ;
- dit que la convention de forfait jours est nulle ;
- débouté M. X de l'ensemble de ses demandes de paiement par la société Allianz Vie ;
- débouté M. X de sa demande de remise de documents ;
- dit n'y avoir lieu à ordonner l'exécution provisoire ;
- débouté les parties de leurs demandes respectives au titre de l'article 700 du code de procédure civile ;
- débouté les parties du surplus de leurs demandes ;
- condamné Monsieur X aux entiers dépens.

M. X a interjeté appel de ce jugement par déclaration transmise par voie électronique au greffe de la cour d'appel le 13 juin 2022, son appel portant sur tous les chefs lui faisant grief ainsi que ceux qui en dépendent et qu'il énonce dans sa déclaration.

La société Allianz Vie a constitué avocat en qualité d'intimée le 5 septembre 2022.

Par ordonnance du 24 mars 2023 et après avoir recueilli l'accord des parties, la cour a ordonné une mesure de médiation confiée à l'association "Mayenne Médiation" laquelle n'a pas abouti.

L'ordonnance de clôture a été prononcée le 12 mars 2025 et le dossier a été fixé à l'audience du conseiller rapporteur de la chambre sociale de la cour d'appel d'Angers du 3 avril 2025.

Par conclusions notifiées par voie électronique le 19 mars 2025, M. X a demandé à la cour de rejeter des débats les conclusions signifiées le 11 mars 2025 à 18h37 par la société Allianz Vie ainsi que les pièces n°9 à 12.

Par arrêt du 2 octobre 2025, la cour d'appel d'Angers a :

- rabattu l'ordonnance de clôture ;
- ordonné la réouverture des débats ;
- dit que M. X devra conclure pour le 27 octobre 2025 ;
- dit que la société Allianz Vie devra conclure pour le 24 novembre 2025 ;
- dit que l'ordonnance de clôture sera rendue le 26 novembre 2025 ;
- renvoyé la présente procédure à l'audience de plaidoirie du 4 décembre 2025 ;
- réservé les dépens.

Dans ses dernières conclusions notifiées par voie électronique le 28 octobre 2025 auxquelles il convient de se référer pour plus ample exposé des moyens et prétentions, M. X demande à la cour de :

- confirmer le jugement du conseil de prud'hommes de Laval du 3 juin 2022 en ce qu'il :
 - a dit que son action en rappel de salaire n'est pas prescrite ;
 - a dit que la convention de forfait jours est nulle ;
- infirmer le jugement du conseil de prud'hommes de Laval du 3 juin 2022 en ce qu'il :
 - a dit ne pas requalifier sa démission exprimée le 1^{er} octobre 2021 en prise d'acte de la rupture produisant les effets d'un licenciement sans cause réelle et sérieuse ;
 - l'a débouté de l'ensemble de ses demandes de paiement par la société Allianz Vie ;
 - l'a débouté de sa demande de remise de documents ;
 - l'a condamné aux entiers dépens ;

Statuant à nouveau,

- requalifier sa démission exprimée le 1^{er} octobre 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 :
 - * 70 562,70 euros brut à titre de rappel de salaire pour la période de septembre 2018 à septembre 2021 ;
 - * 7 056,27 euros brut au titre des congés payés afférents ;
 - * 8 254,35 euros brut à titre d'indemnité compensatrice de repos compensateur ;
 - * 79 130,10 euros à titre d'indemnité pour travail dissimulé ;
 - * 75 000 euros à titre de dommages et intérêts pour manquement à l'obligation de sécurité ;
 - * 75 000 euros à titre de dommages intérêts pour manquement à l'obligation d'exécution de bonne foi du contrat de travail ;
 - * 39 565,05 euros brut à titre d'indemnité compensatrice de préavis ;
 - * 3 956,51 euros brut au titre des congés payés afférents ;
 - * 160 871,49 euros à titre d'indemnité conventionnelle de licenciement ;
 - * 316 520,40 euros à titre de dommages intérêts pour licenciement sans cause réelle et sérieuse ;

- assortir les condamnations à intervenir des intérêts au taux légal à compter de la date de saisine du conseil de prud'hommes ;
- ordonner la capitalisation des intérêts à échoir en application de l'article 1343-2 du code civil ;
- 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^e jour suivant la signification de la décision à intervenir ;
- débouter la société Allianz Vie de l'ensemble de ses demandes, moyens, fins et conclusions ;
- 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 ;
- condamner la société Allianz Vie aux entiers dépens.

Dans ses dernières conclusions notifiées par voie électronique le 20 novembre 2025 auxquelles il convient de se référer pour plus ample exposé des moyens et prétentions, la société Allianz Vie demande à la cour, au visa de l'article L. 1471-1 du code du travail de :

- déclarer M. X recevable mais mal fondé en son appel ;
- la déclarer recevable et bien fondée en son appel incident ;
- infirmer le jugement du conseil de prud'hommes de Laval du 3 juin 2022 en ce qu'il a considéré que l'action en rappel de salaire de M. X n'était pas prescrite et que la convention de forfait jours était nulle ;
- confirmer le jugement du conseil de prud'hommes de Laval du 3 juin 2022 en ce qu'il a débouté M. X de sa demande de requalification de sa démission en prise d'acte de la rupture produisant les effets d'un licenciement sans cause réelle et sérieuse, et l'a débouté de l'ensemble de ses demandes en paiement par la société Allianz Vie ;

Statuant à nouveau,

- déclarer prescrite l'action de M. X portant sur l'exécution de son contrat de travail;
- subsidiairement, au visa de l'article L. 1222-1 du code du travail, constater la mauvaise foi et la fraude de M. X ;
- plus subsidiairement, constater que M. X a accepté l'application de la convention de forfait jours ;

En conséquence et dans tous les cas,

- dire la démission de M. X claire et non équivoque ;
- débouter M. X de l'ensemble de ses demandes ;

Très subsidiairement,

- débouter M. X de chacune de ses demandes infondées ou, à tout le moins, réduire à de justes proportions les sommes allouées ;
- condamner M. X à payer la somme de 3 000 euros par application de l'article 700 du code de procédure civile ;
- condamner M. X aux dépens.

L'ordonnance de clôture a été prononcée le 26 novembre 2025 et le dossier a été fixé à l'audience du conseiller rapporteur de la chambre sociale de la cour d'appel d'Angers du 4 décembre 2025.

MOTIVATION

A titre liminaire, la cour observe qu'aucun appel principal et incident n'a été interjeté sur la disposition du jugement ayant débouté la société Allianz Vie de sa demande sur le fondement de l'article 700 du code de procédure civile. Elle est donc définitive.

Cela précisé,

Sur la convention de forfait jours

Sur la prescription

Se fondant sur les dispositions de l'article L.1471-1 du code du travail, la société Allianz Vie soulève la prescription de l'action de M. X . Elle prétend que celui-ci connaissait les faits lui permettant d'exercer son action depuis le 1^{er} octobre 2006, date à laquelle il a été nommé cadre et est passé d'un forfait en heures à un forfait en jours. Elle ajoute qu'il n'a pas pu ne pas constater la modification de la mention «C.C.N. des E.I. - Inspecteur des Ventes Junior Titulaire - Forfait annuel : 1 607 heures» en la mention «C.C.N Inspection Assurance - Classe 5 - Inspecteur des Ventes Senior Titulaire - Forfait annuel : 215 jours» sur ses bulletins de paie entre le mois de septembre 2006 et celui d'octobre 2006.

Elle soutient par ailleurs que l'application du forfait en heures à compter du 1^{er} octobre 2006 repose sur l'accord d'entreprise du 16 janvier 2001 dont M. X aurait dû contester l'applicabilité avant le 1^{er} octobre 2008 pour prétendre au paiement d'heures supplémentaires.

Elle en déduit que la prescription de l'action de M. X est acquise depuis le 1^{er} octobre 2008 et conclut à l'infirmité du jugement.

M. X prétend que son action de rappel de salaire, dont la nullité du forfait jours n'est que le support, n'est pas soumise à la prescription biennale de l'article L. 1471-1 du code du travail mais à la prescription triennale de l'action en paiement ou en répétition du salaire prévue par l'article L. 3245-41 dudit code. Ayant saisi la juridiction prud'homale le 19 octobre 2021, il en déduit que son action n'est pas prescrite et qu'il peut solliciter un rappel de salaire sur la période de septembre 2018 à septembre 2021, soit les trois années précédant la rupture de son contrat de travail. Il conclut donc à la confirmation du jugement.

Il est de jurisprudence constante que 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 (Soc. 30 juin 2021, n° 28-23.932) et non à la prescription biennale de l'article L.1471-1 du même code comme le soutient à tort la société Allianz Vie. Dès lors, le salarié dont la demande de rappel de salaire n'est pas prescrite est recevable à contester la validité de la convention de forfait en jours.

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.

Cette disposition applicable depuis l'entrée en vigueur de la loi n° 2013-504 du 14 juin 2013 comporte deux mentions relatives au temps :

- la première mention fixe un délai pour agir, c'est-à-dire pour saisir la juridiction (prescription de l'action) ;

- la seconde mention («les sommes dues au titre des trois dernières années») n'est pas un délai de prescription mais une limite dans le temps imposée par le législateur à l'assiette de la créance d'arriérés de salaire, celle-ci, bien qu'étant d'une durée égale en valeur absolue, pouvant être circonscrite, selon les cas, à une période différente de la période gouvernant la recevabilité de l'action.

En l'occurrence, la thèse développée par la société Allianz Vie est inopérante dans la mesure où il importe peu que M. X ait su, ou aurait dû savoir dès le 1^{er} octobre 2006, date à laquelle il a été nommé cadre et est passé d'un forfait en heures à un forfait en jours, que la convention de forfait en jours était irrégulière. En effet, M. X a saisi

la juridiction prud'homale le 19 octobre 2021 d'une demande de rappel de salaire pour la période de septembre 2018 à septembre 2021.

Il s'ensuit qu'aucune prescription ne peut être opposée à M. X lequel a limité sa demande de rappel de salaire fondée sur l'invalidité de la convention de forfait en jours aux trois années précédant la rupture de son contrat de travail survenue le 1^{er} octobre 2021.

Le jugement est confirmé.

Sur la nullité de la convention de forfait jours

M. X fait valoir que si son contrat de travail prévoyait une convention de forfait en heures, il n'a jamais contractualisé avec son employeur une convention de forfait en jours et ce, quand bien même ses bulletins de salaire mentionnent à compter du 1^{er} octobre 2006, date à laquelle il a été nommé inspecteur des ventes senior statut cadre, qu'il était rémunéré sur la base d'un forfait annuel de 215 jours.

Il soutient par ailleurs que l'accord d'entreprise du 16 janvier 2001 sur lequel se fonde la société Allianz Vie ne répond pas aux exigences légales dans la mesure où il ne comporte pas de dispositions relatives aux modalités de contrôle exercé par l'employeur pour évaluer et suivre la charge de travail de ses salariés ainsi que pour assurer le respect des temps de repos, ni guère davantage de modalités relatives à la communication périodique entre employeur et salarié sur la charge de travail, sur l'articulation entre son activité professionnelle et sa vie personnelle, sur sa rémunération, sur l'organisation du travail dans l'entreprise ainsi qu'au droit à la déconnexion du salarié.

Il en déduit principalement que la convention individuelle de forfait jours est nulle et subsidiairement, qu'elle lui est inopposable.

La société Allianz Vie fait valoir que l'accord du 16 janvier 2001 instaurant un dispositif de convention de forfait en jours au profit des cadres et agents de maîtrise est parfaitement applicable à M. X au regard de l'autonomie dont il disposait dans l'organisation de son travail. Elle rappelle en outre que cet accord comportait des dispositions relatives au repos quotidien, au repos hebdomadaire, aux jours fériés et aux congés payés et a été complété par une circulaire aux termes de laquelle le salarié devait en outre remplir une fiche mensuelle de déclaration d'horaires.

Elle estime que l'absence de signature d'une convention individuelle de forfait en jours est une simple irrégularité formelle dans la mesure où depuis octobre 2006, M. X a pleinement adhéré à l'application d'une convention de forfait en jours.

Elle en déduit que M. X a accepté l'irrégularité soulevée et que cette acceptation prive cette irrégularité de tout effet. Elle conclut donc à la confirmation du jugement.

Selon l'article L. 212-15-3 I du code du travail, applicable en l'espèce, devenu l'article L. 3121-38 par la loi n°2008-789 du 20 août 2008, la durée de travail des cadres ne relevant pas des dispositions des articles L. 212-15-1 et L. 212-15-2 (devenus les articles L. 3111-2 et L. 3121-39 par la loi n°2008-789 du 20 août 2008) peut être fixée par des conventions individuelles de forfait établies sur une base hebdomadaire, mensuelle ou annuelle.

Il en résulte que le salarié doit avoir donné son consentement et que la convention individuelle de forfait en jour doit être passée par écrit (Cass Soc 26 mars 2008 n°06-45.990 ; Cass Soc 23 novembre 2011 n° 10-18.868). Ce formalisme, consacré par la loi du 20 août 2008 à l'article L.3121-40 du code du travail, est repris à ce jour à l'article L.3121-55 lequel dispose 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.

Dès lors, le seul renvoi général fait dans le contrat de travail à l'accord d'entreprise ne peut constituer l'écrit requis (Cass Soc 31 janvier 2012 n°10-17.593) pas plus que la

seule mention d'un forfait annuel sur le bulletin de salaire (Cass Soc 1^{er} novembre 2015 n° 14-10.419).

Au cas présent, aucune convention individuelle de forfait en jours, aucun écrit au terme duquel M. X a accepté d'être soumis à ce régime n'est produit aux débats, cette acceptation ne pouvant en aucun cas découler d'une simple mention sur ses bulletins de paie.

Dans ces conditions, et peu important en outre l'existence de l'accord collectif du 16 janvier 2001 autorisant la société Allianz Vie à conclure des conventions de forfait, M. X ne pouvait être soumis à ce régime.

Aussi, et sans qu'il soit nécessaire de statuer sur l'insuffisance du cadre conventionnel tenant à l'absence d'évaluation et de suivi régulier de la charge de travail du salarié, au non-respect des temps de repos, à la non communication périodique entre employeur et salarié sur sa charge de travail, son articulation avec sa vie personnelle, sur sa rémunération et sur l'organisation de son travail dans l'entreprise ainsi qu'à l'absence du droit à la déconnexion, la convention de forfait en jours est nulle et de nul effet.

Le jugement est donc confirmé et M. X est en droit de revendiquer l'application de la durée légale de travail, soit 35 heures par semaine, et réclamer un rappel de salaire dans les conditions de droit commun.

Sur le rappel de salaire

M. X prétend verser aux débats des éléments suffisamment précis quant aux heures non rémunérées qu'il estime avoir accomplies afin de permettre à la société Allianz Vie, qui doit assurer le contrôle des heures de travail effectuées, d'y répondre utilement en produisant ses propres éléments. A cet égard, il fait valoir qu'aucune des douze pièces limitativement produites aux débats par son employeur ne se rapporte en quoi que ce soit à sa durée de travail.

Il soutient que la règle subordonnant le paiement des heures supplémentaires à l'existence d'instructions expresses de la hiérarchie invoquée par la société Allianz Vie ne s'applique pas aux cadres et que le volume horaire décompté dans le tableau de synthèse qu'il fournit aux débats correspond exactement à son temps de travail effectif.

Il indique ainsi avoir effectué :

- pour la période de septembre 2018 à décembre 2018, 136,5 heures supplémentaires
- pour l'année 2019, 331,5 heures supplémentaires,
- pour l'année 2020, 46 heures supplémentaires et 62,5 heures complémentaires pour l'année 2020 étant noté qu'il a été placé en arrêt-maladie puis à mi-temps thérapeutique à compter du 3 septembre 2020,
- pour la période de janvier à septembre 2021, 13,5 heures supplémentaires et 153 heures complémentaires.

Il s'estime alors bien fondé à solliciter le paiement de la somme de 70 562,70 euros brut au titre des heures supplémentaires réalisées sur la période de septembre 2018 à septembre 2021, outre la somme de 7 056,27 euros brut au titres des congés payés afférents et ce, sur la base de son salaire fixe augmenté de la part variable de sa rémunération, contrepartie directe du travail fourni.

La société Allianz Vie indique que la circulaire n°009 du 20 mars 2001 prise en application de l'accord du 16 janvier 2001 relatif à la réduction du temps de travail impose au salarié 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. X 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 l'agenda électronique sur lequel il s'appuie est électroniquement modifiable, que le décompte des heures supplémentaires et des heures complémentaires est incohérent, que les horaires allégués par l'intéressé ne sont que la transcription d'une amplitude horaire et non pas d'un travail effectif.

Enfin, elle conteste que puissent être prises en compte dans le calcul du salaire servant de base aux majorations pour heures supplémentaires et complémentaires les commissions versées à M. X dès lors que ces commissions constituent la récompense du résultat obtenu dans le temps de travail. A cet égard, elle considère que la base à retenir pour les éventuelles majorations est de 4 629,79 euros, correspondant à son salaire fixe, et en déduit que M. X ne peut solliciter que la somme de 29 090,55 euros brut.

Aux termes de l'article L.3171-4 alinéa 1 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.

Il appartient ainsi 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 ainsi rappelées aux dispositions légales et réglementaires applicables. 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.

L'article L.3121-28 du code du travail pose le principe que toute heure accomplie au-delà de la durée hebdomadaire de 35 heures est une heure supplémentaire.

Selon les dispositions de l'article L.3121-36 du code du travail, les heures supplémentaires accomplies au-delà de la durée légale hebdomadaire fixée par 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 et les heures suivantes donnent lieu à une majoration de 50 %.

En outre, aux termes de l'article L. 3171-3 du même code, l'employeur tient à la disposition de l'agent de contrôle de l'inspection du travail mentionné à l'article L.8112-1 les documents permettant de comptabiliser le temps de travail accompli par chaque salarié. La nature des documents et la durée pendant laquelle ils sont tenus à disposition sont déterminées par voie réglementaire.

Enfin, il est de principe que le salarié peut prétendre au paiement des heures supplémentaires accomplies, soit avec l'accord au moins implicite de l'employeur, soit s'il est établi que la réalisation de telles heures a été rendue nécessaire par les tâches qui lui ont été confiées.

A l'appui de sa demande, M. X communique :

- ses bulletins de salaire d'octobre 2020 à septembre 2021 ;
- l'impression de l'intégralité de son agenda Outlook pour la période de septembre 2018 à juin 2021 sur lequel figurent ses temps de présence sur son établissement de rattachement situé à Laval avec leur nature, ses réunions, ses formations, l'intégralité de ses rendez-vous extérieurs avec leur nature et leur lieu étant précisé que ledit agenda mentionne le temps consacré aux rendez-vous et non les déplacements professionnels pour s'y rendre et en revenir, ses congés ;
- un listing détaillé mentionnant, pour chaque journée travaillée, les différentes plages horaires consacrées aux rendez-vous et déplacements, aux périodes de travail administratif dans les locaux de l'entreprise ainsi que les congés, les RTT et les arrêts-maladie ;

- un tableau de synthèse récapitulatif des heures accomplies pour les périodes revendiquées comprenant les semaines concernées, les heures travaillées, les heures supplémentaires accomplies, les heures supplémentaires / complémentaires majorées à 25 %, les heures supplémentaires / complémentaires majorées à 50 %.

Ces éléments sont suffisamment précis pour permettre à l'employeur d'y répondre.

Aucune des douze pièces limitativement versées aux débats par la société Allianz Vie, qui est tenue d'assurer le contrôle des heures de travail effectuées par tout salarié, ne se rapporte en quoi que ce soit à la durée de travail de M. X , l'intimée se bornant à contester la valeur et la portée de la copie de l'agenda électronique que le salarié produit. A cet égard, la cour considère que la société Allianz Vie est peu sérieuse à le faire et ce d'autant qu'elle s'abstient de produire l'intégralité des données informatiques composant ledit agenda qu'elle détient sur ses serveurs et auxquelles elle a toujours eu accès.

Il est acquis que M. X avait le statut de cadre. Aussi, contrairement à la thèse développée par la société Allianz Vie, la circulaire n° 009 du 20 mars 2001 prise en application de l'accord du 16 janvier 2001 relatif à la réduction du temps de travail imposant au salarié de solliciter préalablement à l'exécution d'heures supplémentaires des instructions expressément écrites de sa hiérarchie lui est inapplicable, cette dernière précisant d'ailleurs expressément en son préambule qu'elle ne concerne que les collaborateurs commerciaux non cadres.

Par ailleurs, selon l'article L. 3121-1 du code du travail, la durée du travail effectif est le temps de travail pendant lequel le salarié est à la disposition de l'employeur et se conforme à ses directives sans pouvoir vaquer librement à des occupations personnelles. Il en résulte que le temps de trajet ne doit pas être pris en compte dans le calcul du seuil de déclenchement des heures supplémentaires.

L'article L. 3121-4 dudit code ajoute que le temps de déplacement professionnel pour se rendre sur le lieu d'exécution du contrat de travail n'est pas un temps de travail effectif. Toutefois, s'il dépasse le temps normal de trajet entre le domicile et le lieu habituel de travail, il fait l'objet d'une contrepartie soit sous forme de repos, soit sous forme financière. La part de ce temps de déplacement professionnel coïncidant avec l'horaire de travail n'entraîne aucune perte de salaire. Le «temps de déplacement professionnel» au sens de ce texte comprend les temps de déplacement entre le domicile du salarié (à partir de ou à destination de) et le lieu d'exécution de son contrat de travail.

Il en résulte que le temps habituel du trajet entre le domicile et le lieu du travail ne constitue pas en soi un temps de travail effectif. Ne constitue guère davantage un temps de travail effectif, le déplacement professionnel entre le domicile et le lieu de mission lequel doit donner lieu soit à une compensation en repos soit à une compensation financière.

S'agissant précisément des temps de trajet, il appartient à la cour de vérifier d'une part, si pendant les temps de déplacement entre son domicile et les premier et dernier clients lesquels ne sont pas considérés comme du temps de travail effectif (L.3121-4 du code du travail), M. X se tenait à la disposition de l'employeur, se conformait à ses directives et n'avait pas la possibilité de vaquer librement à des occupations personnelles auquel cas ces temps relèvent de la définition du temps de travail effectif (article L.3121-1 du code du travail), et d'autre part, si certains trajets n'étaient pas effectués dans la même journée par le salarié d'un lieu de travail à un autre auquel cas ils doivent également être considérés comme du temps de travail effectif (Soc 7 février 2024, n° 22-22.335).

En l'occurrence, il est admis par les deux parties que M. X , de par ses fonctions de responsable marché Elite qui impliquaient notamment des déplacements auprès des clients, était totalement autonome et libre d'organiser ses journées comme il le souhaitait étant précisé qu'il habite à [...] dans le département de la Mayenne, que

son établissement de rattachement est situé à Laval, également en Mayenne, et que son secteur géographique relevait de la délégation régionale Haute Bretagne, Maine Cotentin.

Il n'est pas allégué ni même démontré que pendant les premier et dernier déplacements professionnels auprès de ses clients, M. X se tenait à la disposition de son employeur, répondait à ses directives ou exerçait une activité professionnelle. Ces trajets ne peuvent dès lors être considérés comme du temps de travail effectif et doivent être décomptés de l'amplitude horaire qu'il invoque. En revanche, les trajets effectués dans la même journée d'un client à un autre, au demeurant habituels, doivent être comptabilisés comme du temps de travail effectif.

Après analyse des éléments communiqués et en considération des excellents résultats qu'il a obtenus, il est certain que M. X a réalisé, selon les périodes concernées, des heures supplémentaires et des heures complémentaires lorsqu'il été à mi-temps thérapeutique, le versement de commissions élevées n'ayant été rendu possible que par la nécessaire réalisation d'un travail dépassant la durée légale du travail, ce que la société Allianz Vie ne pouvait au demeurant ignorer. Cependant, l'amplitude horaire ne se confond pas avec le temps de travail effectif. Par ailleurs, il doit être tenu compte également des jours de RTT pris, lesquels sont la contrepartie d'horaires dépassant la durée hebdomadaire de 35 heures.

Ainsi, prenant en considération les quelques incohérences tenant à la comptabilisation des heures de trajet pour certains déplacements professionnels, la cour a la conviction que M. X a effectué des heures supplémentaires et complémentaires lorsqu'il a été placé à mi-temps thérapeutique dans une proportion moindre que celle que revendiquée laquelle se décompose, au vu des éléments du dossier, comme suit :

- de septembre 2018 à décembre 2018 : 95 heures supplémentaires dont 80 heures majorées à 25% et 15 majorées à 50%,

- pour l'année 2019 : 331,5 heures supplémentaires dont 242 heures majorées à 25% et 89,5 heures à 50% étant noté que la société Allianz Vie demande à titre subsidiaire que l'indemnité de repos compensateur due à M. X pour dépassement de contingent annuel de 220 heures doit être calculée sur la base de 111,5 heures, validant ainsi le nombre d'heures réclamées par l'appelant au titre des heures supplémentaires de l'année 2019 ;

- pour l'année 2020 étant précisé qu'il a été placé en arrêt-maladie à compter du 17 février 2020 puis à mi-temps thérapeutique à 50 % compter du 3 septembre 2020 et que le décompte des 62,5 heures complémentaires opéré dans les écritures de l'appelant comporte une erreur purement matérielle quant au nombre d'heures majorées au taux de 25 % comme le démontre le dispositif des conclusions, M. X sollicitant bien le paiement de la somme de 70 562,80 euros à titre de rappel de salaire outre les congés payés afférents : 42 heures supplémentaires dont 34 heures majorées à 25% et 8 heures à 50% ainsi que 51,50 heures complémentaires dont 21,25 heures majorées à 10 % et 30,25 heures à 25%,

- de janvier à septembre 2021, étant précisé qu'il a été placé à mi-temps thérapeutique jusqu'au 7 mars 2021, puis à temps partiel à 70% à compter du 8 mars 2021 et enfin de nouveau à mi-temps thérapeutique du 28 juin 2021 au 30 juillet 2021, 13,5 heures supplémentaires majorées à 25% et 153 heures complémentaires dont 40,15 majorées à 10% et 112,85 majorées à 25%.

Contrairement à la thèse soutenue par la société Allianz Vie, pour calculer le salaire servant de base au paiement des heures supplémentaires et heures complémentaires, il doit être tenu compte des commissions perçues par M. X qui sont la contrepartie directe de son travail quand bien même ils sont le fruit d'un temps de travail.

Même si la société Allianz Vie prétend que le salaire mensuel fixe de M. X est de 4 629,79 euros brut pendant les trois années précédant la rupture de son contrat de travail, elle ne réfute pas le fait que son salaire incluant les commissions dite

«rémunération primeum» est de 11 228,27 euros brut.

Par suite, M. X aurait dû percevoir 9 068,95 euros brut pour la période de septembre à décembre 2018, 32 332,60 euros brut pour l'année 2019, 8 564,53 euros brut pour l'année 2020 et 14 961,65 euros brut de janvier à septembre 2021 soit une somme globale de 64 927,73 euros brut au titre du rappel de salaire et la somme de 6 492,77 euros au titre des congés payés afférents.

Partant, la société Allianz Vie est condamnée au paiement de ces sommes et le jugement est infirmé.

Sur le repos compensateur

M. X indique qu'en l'absence de dispositions conventionnelles spécifiques, le contingent annuel d'heures supplémentaires est de 220 heures. Il affirme avoir réalisé 331,5 heures supplémentaires en 2019 dont 111,5 heures au-delà de ce contingent. Il sollicite la condamnation de la société Allianz Vie à lui verser la somme de 8 254,35 euros brut à titre d'indemnité compensatrice au titre du repos compensateur obligatoire dont il n'a pas bénéficié.

La société Allianz Vie réplique que M. X ne justifie pas du dépassement du contingent annuel d'heures supplémentaires. A titre subsidiaire, elle fait valoir que l'indemnité compensatrice au titre du repos compensateur ne peut dépasser la somme de 3 402,98 euros brut.

Aux termes de l'article L. 3121-30, alinéas 1 et 2 du code du travail, des heures supplémentaires peuvent être accomplies dans la limite d'un contingent annuel. Les heures effectuées au-delà de ce contingent annuel ouvrent droit à une contrepartie obligatoire sous forme de repos. Les heures prises en compte pour le calcul du contingent annuel d'heures supplémentaires sont celles accomplies au-delà de la durée légale.

Le salarié, qui n'a pas été en mesure, du fait de son employeur, de formuler une demande de repos compensateur, a droit à l'indemnisation du préjudice subi ; cette indemnisation comporte à la fois le montant de l'indemnité calculée comme si le salarié avait pris son repos et le montant des congés payés afférents. (Soc. 1^{er} mars 2023, pourvoi n°21-12.068, F-B).

Selon l'article L. 3121-38 du code du travail, à défaut d'accord, la contrepartie obligatoire sous forme de repos mentionnée à l'article L. 3121-30 est fixée à 50 % des heures supplémentaires accomplies au-delà du contingent annuel mentionné au même article L. 3121-30 pour les entreprises de vingt salariés au plus, et à 100 % de ces mêmes heures pour les entreprises de plus de vingt salariés.

En application des dispositions de l'article D. 3121-23 du code du travail, 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 reçoit une indemnité en espèce dont le montant correspond à ses droits acquis, ladite indemnité ayant le caractère de salaire.

En l'occurrence, le nombre de 331,5 heures supplémentaires arrêté précédemment au titre de l'année 2019 dépasse le contingent légal de 220 heures annuel, ce que reconnaît d'ailleurs la société Allianz Vie à titre subsidiaire dans ses écritures. Il convient dès lors d'indemniser les 111,5 heures dépassant le contingent annuel sur la base d'un salaire mensuel de 11 228,27 euros brut.

Dès lors, la société Allianz Vie est condamnée à payer à M. X la somme de 8 524,35 euros brut au titre de l'indemnité de repos compensateur et le jugement est infirmé.

Sur le travail dissimulé

M. X prétend que l'infraction de travail dissimulé est parfaitement caractérisée dans la mesure où, en l'absence de convention individuelle de forfait régulière, le recours au forfait jours était illégal et que la société Allianz Vie n'a pas déclaré les centaines d'heures supplémentaires accomplies au cours des trois dernières années. Il s'estime alors bien fondé à solliciter la condamnation de la société Allianz Vie à lui verser une indemnité pour travail dissimulé de 79 130,10 euros.

La société Allianz Vie réplique que M. X ne démontre aucunement le caractère intentionnel du délit de travail dissimulé lequel ne peut se déduire de la seule application d'une convention de forfait illicite.

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

- 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 ;
- soit de se soustraire intentionnellement à la délivrance d'un bulletin de paie ou d'un document équivalent défini par voie réglementaire, ou de mentionner sur le bulletin de paie ou le document équivalent un nombre d'heures de travail inférieur à celui réellement accompli, si cette mention ne résulte pas d'une convention ou d'un accord collectif d'aménagement du temps de travail conclu en application du titre II du livre Ier de la troisième partie ;
- soit de se soustraire intentionnellement aux déclarations relatives aux salaires ou aux cotisations sociales assises sur ceux-ci auprès des organismes de recouvrement des contributions et cotisations sociales ou de l'administration fiscale en vertu des dispositions légales.

Selon l'article L.8223-1 du même code, en cas de rupture de la relation de travail, le salarié auquel l'employeur a eu recours en commettant les faits prévus à l'article L.8221-5 a droit à une indemnité forfaitaire égale à 6 mois de salaire.

La dissimulation d'emploi salarié prévue par ces textes est ainsi caractérisée par un élément matériel et un élément intentionnel. Le travail dissimulé suppose que l'intention coupable de l'employeur soit établie, c'est à dire que soit rapportée la preuve d'une volonté délibérée de sa part de payer une rémunération qu'il sait inférieure au temps de travail réellement effectué. La charge de la preuve du caractère intentionnel du travail dissimulé appartient au salarié.

En l'espèce, M. X a réalisé un nombre conséquent d'heures supplémentaires au cours de sa période d'emploi qui ne lui ont pas été rémunérées au titre desquelles la société Allianz Vie n'a versé aucune contribution et charge sociale, ces heures n'apparaissant pas sur les bulletins de salaire de l'intéressé. L'élément matériel est donc établi.

Par ailleurs, la société Allianz Vie a soumis depuis 2006 M. X à une convention de forfait en jours laquelle, il convient de le rappeler, a pour conséquence sinon pour objet d'exonérer l'employeur de la plupart des dispositions relatives à la durée du travail et notamment du paiement avec déclarations corrélatives des heures supplémentaires accomplies, et ce sans qu'aucune convention écrite ne soit conclue.

L'invalidité du dispositif de la convention de forfait en jours ne pouvait échapper à la connaissance de la société Allianz Vie compte-tenu de sa taille (elle emploie plus de 10 000 salariés) et de ses structures de ressources humaines. Elle avait en outre nécessairement connaissance du nombre conséquent d'heures supplémentaires et complémentaires réalisées par le salarié au regard de son agenda électronique auquel elle avait accès. Aussi, du fait de la persistance pendant 14 ans de son application irrégulière, la mention sur les bulletins de salaire de M. X d'un forfait en jours au lieu des heures supplémentaires qui auraient dû être payées apparaît intentionnelle.

Il en résulte que M. X est en droit de réclamer l'indemnité prévue par l'article L.8223-1 précité laquelle doit être calculée en tenant compte des heures supplémentaires accomplies par le salarié au cours des six mois précédant la rupture du contrat de travail (Cass Soc 5 mai 2011 n° 10-110.967 ; Cass Soc 10 juin 2003 n° 01-40.779).

Au dernier état de la relation de travail, le salaire mensuel de M. X est de 11 228,27 euros brut. Les heures supplémentaires effectuées durant les six derniers mois précédant la rupture du contrat de travail ont engendré un rappel de salaire à hauteur de 9 366,29 euros brut de sorte que le salaire mensuel à retenir pour le calcul de l'indemnité précitée est de 12 789,31 euros brut soit $11\,228,27 + (9\,366,29 : 6 = 1\,561,05)$.

Par suite, la société Allianz Vie est condamnée à payer à M. X la somme de 76 735,90 euros à titre d'indemnité pour travail dissimulé et le jugement est infirmé.

Sur l'obligation de sécurité

M. X soutient avoir été soumis à une charge excessive de travail entraînant de graves conséquences sur son état de santé, et ce malgré plusieurs alertes tant à son supérieur hiérarchique qu'à la responsable des ressources humaines.

Il explique qu'à sa reprise le 4 septembre 2020, à l'issue d'un arrêt-maladie débuté le 17 février 2020, la société Allianz Vie n'a pas respecté les préconisations du médecin du travail émises dans le cadre du mi-temps thérapeutique (50%) lesquelles visaient à «*Privilégier le télétravail à la place des déplacements*». Outre ces nombreux déplacements professionnels, il a ainsi été contraint de travailler les jours où il n'était pas censé le faire.

Il affirme par ailleurs que la société Allianz Vie a continué à exercer à son encontre une pression managériale croissante sans se préoccuper de son état de santé et précise que c'est dans ce contexte qu'il a notifié sa démission le 1^{er} octobre 2021.

Estimant que la société Allianz Vie a manqué à son obligation de sécurité, il sollicite sa condamnation à lui verser la somme de 75 000 euros à titre de dommages et intérêts.

La société Allianz Vie considère que seul le pôle social du tribunal judiciaire est compétent pour statuer sur la réparation d'un préjudice résultant d'une maladie qui serait d'origine professionnelle. Elle ajoute que M. X n'a jamais sollicité la reconnaissance de l'origine professionnelle de sa maladie. En tout état de cause, elle affirme que les problèmes de santé de M. X relèvent uniquement de sa vie personnelle et qu'aucun des éléments communiqués ne permet de démontrer l'existence d'une surcharge de travail ou d'un manquement à son obligation de sécurité.

Au préalable, l'exception de procédure tenant à l'incompétence de la présente juridiction pour connaître de la demande de dommages et intérêts pour manquement de l'employeur à son obligation de sécurité n'ayant pas été reprise dans le dispositif de ses conclusions par la société Allianz Vie, il n'y a pas lieu de statuer sur ce point.

En application des articles L.4121-1 et L.4121-2 du code du travail, l'employeur est tenu d'une obligation de sécurité envers ses salariés, laquelle a la nature d'une obligation de moyen renforcée. Il appartient à l'employeur de justifier avoir pris toutes les mesures prévues par les articles précités, notamment de prévention des risques professionnels, et d'information et de formation des salariés.

Il a été précédemment démontré que la société Allianz Vie a soumis pendant de très nombreuses années M. X à une convention de forfait en jours irrégulière, le contraignant de facto à effectuer de très nombreuses heures supplémentaires sans jamais contrôler sa charge de travail et conséquemment assurer le respect de son temps de repos et garantir un équilibre entre sa vie professionnelle et sa vie privée.

En s'abstenant de communiquer le DUERP, pourtant obligatoire dès le premier salarié, la société Allianz Vie ne démontre pas avoir recensé et analysé l'ensemble des risques professionnels auxquels ses salariés peuvent être exposés dont notamment les risques psycho-sociaux et les contraintes physiques ou organisationnelles. Elle ne démontre guère davantage avoir identifié les situations dangereuses, évalué le niveau de risque pas plus que défini les actions de prévention adaptées et hiérarchisées et actualisé ce document obligatoire pour tenir compte de chaque modification importante des conditions de travail.

Enfin, les éléments du dossier démontrent également que la société Allianz Vie n'a pas respecté les prescriptions du médecin du travail quant aux modalités du mi-temps thérapeutique. En effet, elle n'a pas procédé à la suspension de ses déplacements professionnels et de surcroît l'a contraint à travailler tous les jours comme l'établit son agenda électronique.

En soumettant pendant plusieurs années M. X à une surcharge de travail, et ce en dépit de ses alertes quant à la dégradation de son état de santé formulées tant auprès de son supérieur hiérarchique que de la responsable des ressources humaines, en ne respectant pas en toute connaissance de cause les préconisations de la médecine du travail dans le cadre du mi-temps thérapeutique, en exerçant de facto une pression managériale croissante sans le moindre égard pour sa santé, la société Allianz Vie a manqué gravement à son obligation de sécurité causant ainsi à M. X un préjudice certain qui sera justement réparé par l'allocation d'une somme de 10 000 euros.

Par suite, le jugement est infirmé.

Sur l'obligation d'exécution de bonne foi du contrat de travail

M. X fait valoir que la société Allianz Vie a fait preuve d'un comportement particulièrement déloyal en lui faisant appliquer une convention de forfait jours sans recueillir son accord alors que son contrat de travail prévoyait une forfaitisation de la durée de son travail en heures. Il soutient par ailleurs que la société Allianz Vie a exigé des résultats et une productivité difficiles à atteindre dans un contexte de management incompréhensible. Il sollicite la condamnation de la société Allianz Vie à lui verser la somme de 75 000 euros de dommages et intérêts pour exécution déloyale du contrat de travail.

La société Allianz Vie affirme que M. X multiplie les demandes en soulevant les mêmes arguments et rappelle qu'il ne l'a jamais interpellée sur les difficultés qu'il allègue aujourd'hui.

Aux termes de l'article L. 1222-1 du code du travail, "*le contrat de travail est exécuté de bonne foi*".

En l'occurrence, M. X reprend dans le cadre de l'exécution déloyale du contrat de travail les mêmes motifs que ceux invoqués au titre du manquement à l'obligation de sécurité lesquels ont été examinés plus avant. Il ne justifie pas de l'existence d'un préjudice distinct de celui d'ores et déjà indemnisé au titre du manquement de la société Allianz Vie à son obligation de sécurité. Il n'allègue ni ne démontre guère davantage que l'équilibre entre sa vie personnelle et professionnelle aurait été mis en péril et a fortiori qu'il en aurait subi un préjudice.

Il est donc débouté de sa demande de ce chef et le jugement confirmé.

Sur la rupture du contrat de travail

Sur la qualification de la rupture

M. X fait valoir que sa démission est équivoque et doit s'analyser en une prise d'acte de rupture du contrat de travail produisant les effets d'un licenciement sans cause réelle et sérieuse dans la mesure où elle est la conséquence directe des manquements de la société Allianz Vie à ses obligations contractuelles. A cet égard, il se prévaut de l'application irrégulière de la convention de forfait jours, de l'absence de paiement de ses heures supplémentaires pour un montant conséquent, de l'absence de contrôle de sa charge de travail, du non-respect des préconisations du médecin du travail et d'une pression managériale excessive lesquels ont entraîné la dégradation de son état de santé. Il fait enfin observer que sa lettre de démission du 1^{er} octobre 2021 mentionne directement les motifs qui l'ont contraint à mettre fin à la relation de travail.

La société Allianz Vie réplique que la lettre de démission du 1^{er} octobre 2021 exprime la volonté claire et non équivoque de M. X de mettre fin à son contrat de travail. Elle fait observer qu'il n'existait aucun conflit ni revendication à son encontre à la date de la démission de M. X laquelle était en réalité motivée par un projet professionnel et sa volonté d'intégrer une formation au sein de la société Swiss Life dès le 18 octobre 2021.

A titre subsidiaire, elle rappelle que M. X ne lui a jamais fait le moindre reproche quant à la durée de son temps de travail et que sa lettre de démission ne fait aucunement mention d'une application irrégulière de la convention de forfait annuel. Elle affirme ensuite qu'elle a parfaitement respecté les préconisations du médecin du travail. Enfin, elle soulève l'absence de réclamations ou de plaintes formalisées auprès d'elle antérieurement ou concomitamment à sa démission quant à un prétendu manquement à l'obligation de sécurité ou à l'obligation d'exécuter de bonne foi le contrat de travail rendant impossible la poursuite du contrat de travail.

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 sa démission, remet en cause celle-ci en raison de faits ou manquements imputables à son employeur et lorsqu'il résulte des circonstances antérieures ou contemporaines de la démission qu'à la date à laquelle elle a été donnée, celle-ci était équivoque, elle s'analyse en une prise d'acte qui produit les effets d'un licenciement sans cause réelle et sérieuse si les faits invoqués la justifiaient ou dans le cas contraire, d'une démission.

La lettre de démission adressée par M. X le 1^{er} octobre 2021 est ainsi rédigée :
« (...)

J'ai l'honneur de vous informer de ma décision de démissionner de mes fonctions, responsable de Marché, et mettre fin à mon contrat de travail initial du 3/09/2001.

En effet, à la suite de nombreux événements rencontrés depuis 3 ans en termes de pression, de rythme de travail, de décisions RH m'impactant sans concertation, de changements de collaborateurs et de hiérarchie, d'organisation, de secteur...ma santé ne me permet plus d'assurer cette fonction correctement et je suis obligé de la quitter.

Je viens de refaire des examens la semaine dernière, les résultats ne sont pas bons au niveau de ma tension et il faut vite que je change d'environnement.

(...))».

En l'occurrence, M. X justifie avoir alerté dès 2018 et ce, à plusieurs reprises, tant son supérieur hiérarchique que la responsable des ressources humaines de l'entreprise de la dégradation de ses conditions de travail et de l'altération de son état de santé en lien direct notamment avec la réorganisation permanente, de surcroît sans concertation, de son équipe opérée par la direction aboutissant à une diminution du nombre de ses collaborateurs et à lui affecter des collaborateurs en arrêt-maladie, ce qui ne pouvait avoir qu'un impact conséquent sur les objectifs qui lui étaient demandés d'atteindre et subséquemment sur sa rémunération puisque la grande majorité de celle-ci est constituée de commissions (salaire mensuel de référence de 11 228,27 euros brut dont 4 629,80 euros brut de salaire fixe en dernier état de la relation de travail). A cela, s'ajoute la redéfinition de son périmètre géographique le contraignant à réaliser des déplacements professionnels encore plus éloignés de son lieu de travail et d'habitation.

Il a continué à alerter tant en 2020 qu'en 2021 sur la persistance de la dégradation de ses conditions de travail et de l'altération de son état de santé, la dernière année étant caractérisée en outre par le non-respect par la société Allianz Vie des préconisations du médecin du travail quant au mi-temps thérapeutique de M. X , le contraignant ainsi durant cette période à réaliser des heures complémentaires.

Contrairement à la thèse soutenue par la société Allianz Vie, il existait bien un conflit opposant M. X à son employeur au moment de sa démission, ce dernier ne cessant d'accroître sa pression pour qu'il atteigne les objectifs fixés alors qu'il se trouvait placé en mi-temps thérapeutique et que les collaborateurs performants de son équipe lui avaient été retirés sans concertation.

Cette altération de l'état de santé de M. X , qui lui a valu d'être placé en arrêt-maladie sur une très longue période à compter du 17 février 2020 puis à mi-temps thérapeutique dont le non-respect n'a pas permis sa reprise à temps plein, est due à une application irrégulière de la convention de forfait en jours à laquelle la société Allianz Vie l'a soumis durant plus de 14 ans en toute connaissance de cause de surcroît sans prendre aucune mesure de nature à garantir sa sécurité et sa santé.

Contrairement une fois encore à la thèse développée par la société Allianz Vie, M. X fait bien référence dans sa lettre de démission à l'application irrégulière de la convention de forfait jours, à l'absence de contrôle de sa charge de travail, au non-respect des préconisations du médecin du travail et à une pression managériale excessive lesquels ont entraîné la dégradation de son état de santé.

Il apparaît ainsi que la démission de M. X est équivoque et que les manquements invoqués sont justifiés et suffisamment graves pour empêcher la poursuite du contrat de travail. Il s'ensuit que la démission doit être requalifiée en prise d'acte de la rupture du contrat de travail aux torts de l'employeur, laquelle produit les effets d'un licenciement sans cause réelle et sérieuse.

Le jugement est donc infirmé de ce chef.

Sur les conséquences financières de la requalification de la démission en prise d'acte de la rupture du contrat de travail

La démission étant requalifiée en une prise d'acte produisant les effets d'un licenciement sans cause réelle et sérieuse, M. X est en droit de solliciter une indemnité compensatrice de préavis et les congés payés afférents, une indemnité de licenciement ainsi que des dommages et intérêts sur le fondement de l'article L. 1235-3 du code du travail.

Sur l'indemnité compensatrice de préavis

M. X sollicite la condamnation de la société Allianz Vie à lui verser la somme de 39 565,05 euros brut à titre d'indemnité compensatrice de préavis et 3 956,51 euros brut au titre des congés payés afférents.

Aux termes de l'article L.1234-5 du code du travail, lorsque le salarié n'exécute pas le préavis, il a droit, sauf s'il a commis une faute grave, à une indemnité compensatrice. L'inexécution du préavis, notamment en cas de dispense par l'employeur, n'entraîne aucune diminution des salaires et avantages que le salarié aurait perçus s'il avait accompli son travail jusqu'à l'expiration du préavis, indemnité de congés payés comprise.

S'agissant du montant de cette indemnité, elle doit être calculée en tenant compte de tous les éléments de rémunération qu'aurait perçus le salarié s'il avait travaillé pendant la période de préavis.

Par ailleurs, en application des dispositions conventionnelles plus favorables, M. X a droit à une indemnité compensatrice de préavis de trois mois.

Aussi, sur la base d'un salaire de référence de 13 188,35 euros comme revendiqué, la société Allianz Vie est condamnée à payer à M. X une indemnité compensatrice de préavis d'un montant de 39 565,05 euros brut outre la somme de 3 956,50 euros au titre des congés payés afférents.

Par suite, le jugement est infirmé.

Sur l'indemnité conventionnelle de licenciement

En application des dispositions conventionnelles plus favorables que les dispositions légales, M. X a droit à une indemnité de licenciement de 160 871,49 euros.

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

M. X conteste le barème fixé à l'article L.1235-3 du code du travail lequel ne permet pas selon lui le versement d'une indemnité adéquate conformément aux dispositions de l'article 10 de la convention n°158 de l'OIT.

Les dispositions de la Charte sociale européenne n'ont pas d'effet direct entre particuliers de sorte que leur invocation devant le juge, dans le cadre de la contestation d'un licenciement, ne peut pas conduire à écarter l'application du barème prévu par les dispositions de l'article L.1235-3 du code du travail, étant par ailleurs acquis que ces dernières sont de nature à permettre le versement d'une indemnité adéquate ou une réparation considérée comme appropriée au sens de l'article 10 de la Convention n° 158 de l'OIT (notamment Soc 11 mai 2022, n° 21-14490).

Il appartient seulement au juge d'apprécier la situation concrète du salarié pour déterminer le montant de l'indemnité due entre les montants minimaux et maximaux déterminés par l'article L.1235-3 du code du travail.

M. X sollicite la condamnation de la société Allianz Vie à lui verser 316520,40 euros à titre de dommages intérêts pour licenciement sans cause réelle et sérieuse.

Selon l'article L. 1235-3 du code du travail, lorsque le licenciement d'un salarié survient pour une cause qui n'est pas réelle et sérieuse, 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 dans le tableau contenu dans cet article et qui sont fonction de l'ancienneté du salarié dans l'entreprise.

En l'occurrence, M. X , qui bénéficie d'une ancienneté de 20 ans, peut prétendre à une indemnité comprise entre 3 et 15,5 mois de salaire brut d'un montant de 13 188,35 euros brut.

Le préjudice subi par M. X du fait de son licenciement abusif, compte tenu de son âge au moment de la rupture (41 ans), de son ancienneté dans l'entreprise, de son salaire mensuel brut et en tenant compte des éléments communiqués par le salarié quant à son devenir professionnel celui-ci exerçant désormais une activité d'agent indépendant pour laquelle il ne perçoit pas encore de rémunération, continuant ainsi à percevoir les allocations chômage à hauteur de 3 118,20 euros (soit une baisse de 70% de sa rémunération antérieure) et de sa situation personnelle (marié, deux filles à charge), sera réparé par l'allocation d'une somme de 204 419,42 euros.

Sur les intérêts

Conformément aux articles 1231-6 et 1231-7 du code civil, les créances de nature salariale porteront intérêt à compter de la convocation de l'employeur devant le conseil de prud'hommes, et les créances indemnitaires à compter de la décision qui les ordonne.

Il est justifié d'ordonner la capitalisation des intérêts dus au moins pour une année entière, conformément à l'article 1343-2 du code civil.

Sur les documents sociaux

Il convient d'ordonner à la société Allianz Vie de remettre à M. X un bulletin de salaire, un certificat de travail, une attestation France Travail, un reçu pour solde de tout compte rectifiés conformes au présent arrêt dans un délai de deux mois à compter de sa notification et ce, sans qu'il soit nécessaire d'assortir la remise de ces documents d'une astreinte.

Le jugement est infirmé.

Remboursement indemnité chômage

L'article L.1235-4 du code du travail fait obligation à la juridiction d'ordonner le remboursement par l'employeur fautif aux organismes intéressés de tout ou partie des indemnités de chômage versées au salarié licencié, du jour de son licenciement au jour du prononcé de la décision, dans la limite de six mois d'indemnités, lorsque le salarié licencié sans cause réelle et sérieuse avait une ancienneté d'au moins deux ans dans une entreprise employant au moins onze salariés. Ce remboursement est ordonné d'office lorsque les organismes intéressés ne sont pas intervenus à l'instance ou n'ont pas fait connaître le montant des indemnités versées.

Les conditions d'application de l'article L.1235-4 étant réunies, il y a lieu d'ordonner le remboursement à France Travail (anciennement Pôle Emploi) par la société Allianz Vie des indemnités de chômage effectivement versées à M. X du jour de son licenciement au jour de la présente décision et ce, dans la limite de six mois d'indemnités.

Sur les frais irrépétibles et les dépens

Les dispositions relatives aux dépens et au rejet de la demande de M. X sur le fondement de l'article 700 du code de procédure civile sont infirmées.

La société Allianz Vie, partie perdante, est condamnée aux dépens de première instance et d'appel et à payer à M. X une indemnité de procédure de 6 000 euros au titre de ses frais irrépétibles de première instance et d'appel. La société Allianz Vie est déboutée de sa demande en vertu de l'article 700 du code de procédure civile.

PAR CES MOTIFS

La Cour, statuant dans les limites de sa saisine, contradictoirement, publiquement par mise à disposition au greffe,

INFIRME le jugement rendu le 3 juin 2022 par le conseil de prud'hommes de Laval sauf en ce qu'il a :

- dit que l'action en rappel de salaire de M. X n'est pas prescrite,
- dit que la convention de forfait en jours est nulle,
- débouté M. X de sa demande de dommages et intérêts pour exécution déloyale du contrat de travail ;

Statuant à nouveau des chefs infirmés et, y ajoutant,

REQUALIFIE la démission de M. X en une prise d'acte de la rupture du contrat de travail aux torts de l'employeur produisant les effets d'un licenciement sans cause réelle et sérieuse ;

CONDAMNE la société Allianz Vie à payer à M. X les sommes de :

- 64 927,73 euros brut au titre du rappel de salaire ;
- 6 492,77 euros au titre des congés payés afférents ;
- 76 735,90 euros à titre d'indemnité pour travail dissimulé ;
- 8 254,35 euros brut à titre d'indemnité compensatrice au titre du repos compensateur ;
- 10 000 euros à titre de dommages et intérêts pour manquement à l'obligation de sécurité ;
- 39 565,05 euros brut au titre de l'indemnité compensatrice de préavis ;
- 3 956,50 euros au titre des congés payés afférents ;
- 160 871,49 euros au titre de l'indemnité conventionnelle de licenciement ;
- 204 419,42 euros à titre de dommages et intérêts pour licenciement sans cause réelle et sérieuse ;

DIT que les créances de nature salariale porteront intérêt à compter de la convocation de l'employeur devant le conseil de prud'hommes, et les créances indemnitaires à compter de la décision qui les ordonne ;

ORDONNE la capitalisation des intérêts dus au moins pour une année entière, conformément à l'article 1343-2 du code civil ;

ORDONNE à la société Allianz Vie de remettre à M. X un certificat de travail, un bulletin de salaire récapitulatif, un solde de tout compte et une attestation France Travail (anciennement Pôle Emploi) conformes au présent arrêt, dans le délai de deux mois à compter de sa notification ;

DIT n'y avoir lieu à assortir la remise des documents sociaux d'une mesure d'astreinte ;

ORDONNE le remboursement par la société Allianz Vie à France Travail (anciennement Pôle Emploi), des indemnités de chômage effectivement versées à M. X du jour de son licenciement au jour de la présente décision et ce, dans la limite de six mois d'indemnités ;

CONDAMNE la société Allianz Vie à payer à M. X une somme de 6 000 euros au titre de ses frais irrépétibles de première instance et d'appel ;

CONDAMNE la société Allianz Vie aux dépens de première instance et d'appel.

En conséquence, la REPUBLIQUE FRANÇAISE Mande et Ordonne à tous huissiers de Justice, sur ce requis de mettre la présente à exécution. Aux procureurs généraux et procureur de la République près les tribunaux judiciaires d'y tenir la main. A tous les commandants et officiers de la Force Publique de prêter main forte lorsqu'ils en seront requis.

En Foi de quoi la minute dont la teneur précède a été signée par le président et le greffier.

Pour copie certifiée conforme à l'original, revêtue de la formule exécutoire par le greffier soussigné.

LE GREFFIER,

LE PRÉSIDENT,