RÉPUBLIQUE FRANÇAISE
AU NOM DU PEUPLE FRANÇAIS

7ème Ch Prud'homale

COUR D'APPEL DE RENNES
ARRÊT DU 12 NOVEMBRE 2026

ARRÊT N°268/2026

N° RG 23/00966 - N° Portalis DBVL-V-B7H-TQOH

M. X

C/

S.A. ALLIANZ VIE

RG CPH : 22/00044

Conseil de Prud'hommes - Formation paritaire de SAINT-BRIEUC

Copie exécutoire délivrée le :12/11/2026

à :Me Lallement et Me Adam

Copie certifiée conforme délivrée le:

à:

COMPOSITION DE LA COUR LORS DES DÉBATS ET DU DÉLIBÉRÉ :

Président : Monsieur A, Conseiller, faisant fonction de Président
Assesseur : Madame B, Conseillère,
Assesseur : Monsieur C, Conseiller,

GREFFIER :

Madame D, lors des débats et lors du prononcé

DÉBATS :

A l'audience publique du 07 Septembre 2026

En présence de Madame E, médiateur judiciaire,

ARRÊT :

Contradictoire, prononcé publiquement le 12 Novembre 2026 par mise à disposition au greffe comme indiqué à l'issue des débats

****

APPELANT :

Monsieur X
né le [...]
[adresse]

Représenté par Me Stéphane LALLEMENT de la SELARL OCTAAV, Plaidant/Postulant, avocat au barreau de NANTES

INTIMÉE :

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

Représentée par Me Jacques ADAM, Plaidant/Postulant, avocat au barreau de PARIS

Suivant contrat de travail à durée indéterminée du 2 octobre 1998 et à effet au 5 octobre 1998, la société AGF Vie (aujourd'hui dénommée Allianz Vie) a engagé M. X en qualité de conseiller en Assurfinance stagiaire, en application de la convention collective nationale de l'inspection d'assurance.

M. X a ensuite successivement accédé aux fonctions :
- d'inspecteur des ventes junior selon avenant du 3 juillet 2001 ;
- d'ingénieur d'affaires selon avenant du 3 mai 2007 ;
- de conseiller en gestion de patrimoine selon avenant du 9 juillet 2013 ;
- puis enfin de conseiller en gestion de patrimoine élite selon avenant du 30 octobre 2017.

Aux termes de ses bulletins de salaire, la durée de travail de M. X était forfaitisée à hauteur de 215 jours de travail par an.

Au cours de la relation contractuelle, M. X a connu d'importants problèmes de santé. Il a été hospitalisé du 3 au 9 juillet 2020 puis a été placé en arrêt de travail du 9 juillet 2020 au 12 septembre 2020.

A sa reprise d'activité, M. X indique avoir été confronté à une surcharge de travail.

De ce fait, M. X a notifié sa démission du poste de conseiller en gestion de patrimoine élite par lettre recommandée du 31 mars 2022. La société Allianz Vie en a accusé réception par lettre du 4 avril 2022 le dispensant de l'exécution de son préavis.

Le 11 avril 2022, M. X a saisi la juridiction prud'homale de Saint-Brieuc d'une action en requalification de sa démission au tort de son employeur, d'une action en nullité de la convention de forfait jours qui lui était appliquée ainsi que d'une action en paiement de diverses sommes de rappels de salaire.

La cour est saisie d'un appel formé le 14 février 2023 par M. X à l'encontre du jugement prononcé le 27 janvier 2023 par lequel le conseil de prud'hommes de Saint-Brieuc a :
- débouté la SA Allianz Vie de sa demande liminaire de prescription de l'action en nullité de la convention de forfait jours ;
- débouté M. X de sa demande liminaire de rejet de la pièce n°21 produite par la société ;
- déclaré la nullité de la convention de forfait jour de M. X ;
- condamné la SA Allianz Vie à verser à M. X pour la période du 1er avril 2019 au 31 mars 2022 :
* 50 000 euros au titre de rappel sur heures supplémentaires outre 5 000 euros au titre des congés payés afférents,
* 25 000 euros au titre d'indemnité compensatrice de repos compensateur ;
- condamné la SA Allianz Vie à payer à M. X la somme de 5000 euros au titre de dommages et intérêts pour manquement à l'obligation d'exécution de bonne foi du contrat de travail et à l'obligation de sécurité ;
- lesdites condamnations étant assorties des intérêts au taux légal à compter du 11/04/2022 pour les sommes à caractère salarial et de la notification du jugement pour celles à caractère indemnitaire, lesdits intérêts produisant eux-mêmes des intérêts conformément à l'article 1343-2 du code civil ;
- ordonné à la SA Allianz Vie de remettre à M. X les bulletins de salaire et les documents de fin de contrat conformément au jugement ;
- dit qu'il n'y a pas lieu à astreinte ;
- condamné la SA Allianz Vie à payer à M. X la somme de 2 000 euros au titre de l'article 700 du code de la procédure civile ;
- condamné la SA AllianzVie aux entiers dépens, y compris les frais éventuels d'exécution ;

- ordonné l'exécution provisoire du jugement pour la totalité des sommes allouées ;
- débouté M. X de ses demandes de requalification de sa démission au tort de l'employeur, d'indemnité de préavis et des congés payés afférents, d'indemnité conventionnelle de licenciement, de dommages et intérêts pour licenciement sans cause réelle et sérieuse et d'indemnité pour travail dissimulé;
- reçu la SA Allianz Vie dans ses demandes reconventionnelles et l'en a déboutée ;
- dit qu'il n'y a pas lieu à remboursement des organismes intéressés des indemnités de chômage.

Vu les dernières écritures notifiées le 15 janvier 2024 par voie électronique, suivant lesquelles M. X demande à la cour de :
- écarter des débats la pièce n°21 communiquée par l'employeur faute de production de l'original ;
- réformer le jugement du conseil de prud'hommes de Saint-Brieuc du 27 janvier 2023 en ce qu'il a :
    * débouté M. X de sa demande liminaire de rejet de la pièce n° 21 de l'employeur ;
    * 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 ;
    * débouté M. X de sa demande d'indemnité compensatrice de préavis et des congés payés afférents ;
    * débouté M. X de sa demande d'indemnité conventionnelle de licenciement ;
    * débouté M. X de sa demande de dommages et intérêts pour licenciement sans cause réelle et sérieuse ;
    * débouté M. X de sa demande d'indemnité pour travail dissimulé ;
    * fixé à 50 000 euros le montant du rappel sur heures supplémentaires;
    * fixé à 5 000 euros le montant des congés payés afférents ;
    * fixé à 25 000 euros le montant de l'indemnité compensatrice de repos compensateur ;
    * fixé à 5 000 euros le montant des dommages intérêts pour manquement à l'obligation d'exécution de bonne foi du contrat de travail et à l'obligation de sécurité ;
    * dit n'y avoir lieu à astreinte concernant la remise des documents de fin de contrat ;
- confirmer le jugement en ce qu'il a prononcé la nullité de la convention de forfait jours ;
Statuant à nouveau :
- requalifier la démission exprimée le 31 mars 2022 par M. X en prise d'acte de la rupture produisant les effets d'un licenciement sans cause réelle et sérieuse ;
- condamner la SA Allianz Vie à lui payer les sommes suivantes :
* 456 279,75 euros brut à titre de rappel de salaire pour la période du 1er avril 2019 au 31 mars 2022, 45627,97 euros brut au titre des congés payés afférents;
* 231 997,31 euros brut à titre d'indemnité compensatrice de repos compensateur ;
*100 000 euros à titre de dommages intérêts pour manquement à l'obligation d'exécution de bonne foi du contrat de travail et à l'obligation de sécurité ;
* 209 771,40 euros à titre d'indemnité pour travail dissimulé ;
* 5 860,43 euros brut à titre de solde d'indemnité compensatrice de préavis outre 586,04 euros brut au titre des congés payés afférents ;
* 572 696,90 euros à titre d'indemnité conventionnelle de licenciement ;
* 839 085,60 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 SA Allianz Vie à remettre à M. X 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 15ème jour suivant la signification de la décision à intervenir ;
- condamner la SA Allianz Vie à payer à M. X la somme de 8 000 euros en application de l'article 700 du code de procédure civile ;
- condamner la SA Allianz Vie aux entiers dépens.

En l'état de ses dernières conclusions transmises par son conseil sur le RPVA le 10 juin 2026, la SA Allianz Vie demande à la cour d'appel de :
- Déclarer M. X recevable mais mal fondé en son appel,
- Déclarer la société Allianz vie recevable et bien fondée en son appel incident,
- Infirmer le jugement en ce qu'il a considéré que la convention de forfait jours était nulle, que la SA Allianz Vie avait manqué à son obligation d'exécution de bonne foi du contrat de travail et à l'obligation de sécurité, et condamné la société Allianz Vie à payer à M. X les sommes suivantes:
    - 50 000 euros à titre de rappel d'heures supplémentaires,
    - 5 000 euros au titre des congés payés afférents,
    - 25 000 euros à titre d'indemnité compensatrice de repos compensateur,
    - 5 000 euros à titre de dommages et intérêts pour manquement à l'obligation d'exécution de bonne foi du contrat de travail et à l'obligation de sécurité.
- Confirmer le jugement en ce qu'il a débouté M. X de sa demande de requalification de sa démission en prise d'acte valant les effets d'un licenciement sans cause réelle et sérieuse et l'a débouté de l'ensemble de ses demandes en paiement,

Statuant à nouveau,
- Vu l'article l. 1222-1 du code du travail, constater la mauvaise foi et la fraude de M. X

- Subsidiairement
- Constater que M. X a accepté l'application de la convention de forfait jours ;
En conséquence et dans tous les cas ;
- Rejeter la demande de M. X de communiquer l'intégralité des mails émis et reçus dans sa messagerie professionnelle ;
- Débouter M. X de chacune de ses demandes infondées ou, à tout le moins, réduire à de justes proportions et montants les sommes allouées ;
- Condamner M. X à payer la somme de 5 000 euros par application de l'article 700 du code de procédure civile ;
- Le condamner aux dépens.

***

La clôture de l'instruction a été prononcée par ordonnance du conseiller de la mise en état le 30 juin 2026 avec fixation de la présente affaire à l'audience du 7 septembre 2026.

Conformément aux dispositions de l'article 455 du code de procédure civile, la cour renvoie, pour un plus ample exposé des prétentions et moyens des parties, à leurs dernières conclusions régulièrement signifiées.

MOTIFS DE LA DÉCISION

A titre liminaire, M. X demande à la cour d'écarter des débats la pièce n°21 de l'intimée, dont il conteste l'authenticité.

Cependant, M. X étant à même de critiquer cette pièce dans le cadre du débat contradictoire il n'y a pas lieu de l'écarter des débats, mais pour la cour d'apprécier la valeur probante de cette pièce, intitulée "*lettre de nomination du 02/07/2023*" au regard des autres pièces produites par l'employeur et le salarié dans le cadre de la discussion sur la signature de la convention individuelle de forfait en jours. Le jugement sera donc confirmé à ce titre.

1 - Sur la fin de non-recevoir tirée de la prescription de la demandes formulée par M. X au titre de l'action en nullité de la convention de forfait en jours

La durée de la prescription étant déterminée par la nature de la créance invoquée, l'action en paiement d'un rappel de salaire pour heures supplémentaires, fondée sur la nullité ou l'inopposabilité d'une convention de forfait en jours, est soumise à la prescription triennale prévue par l'article L. 3245-1 du code du travail.

De même, 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. (Soc 27 mars 2019, 17-23.314 17-23.375).

Ce sont donc les conséquences de l'action (paiement des heures supplémentaires) qui définissent le point de départ de la prescription et non l'origine de l'action elle-même (contestation de la convention de forfait).

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.

Ce texte laisse une option au salarié qui peut solliciter le paiement de ses salaires soit sur la période antérieure à la rupture du contrat soit sur celle antérieure à la saisine du conseil de prud'hommes.

Dès lors, l'employeur ne peut utilement invoquer, que le salarié n'est pas recevable à agir à l'expiration d'un délai de trois ans suivant la connaissance de l'application de la convention de forfait en jours.

En l'occurrence, en sollicitant le paiement de salaires et d'heures supplémentaires au titre de la période du 1er avril 2019 au 31 mars 2022, date de rupture du contrat de travail, M. X qui a saisi le conseil de prud'hommes le 11 avril 2022 soit moins de trois années après cette rupture est recevable en ses demandes de rappels de salaires au titre d'heures supplémentaires et de congés payés afférents.

En outre, il apparaît que la demande d'invalidité de la convention de forfait et la demande de paiement d'un rappel d'heures supplémentaires ont été présentées dans la même requête introduite par le salarié devant le conseil de prud'hommes le 11 avril 2022.

Il résulte de l'ensemble de ces éléments que le salarié a contesté la validité de la convention de forfait annuel en jours prévue à son contrat de travail alors que sa demande de rappel de salaire au titre d'heures supplémentaires n'était pas prescrite.

En conséquence, la cour rejette la fin de non-recevoir soulevée par l'employeur et dit que les demandes au titre de la validité de la convention de forfait, de rappels d'heures supplémentaires et de congés payés afférents ne sont pas prescrites par confirmation du jugement de ce chef.

2 - Sur l'exécution du contrat de travail

2-1 Sur la demande en nullité ou en inopposabilité de la convention de forfait en jours

La société conclut à l'infirmation du jugement en ce qu'il a jugé à tort la convention de forfait jour inopposable à M. X alors que le salarié de par la nature de ses fonctions, de ses responsabilités et de son autonomie n'était soumis à aucune référence horaire, que le forfait annuel de 215 jours auquel il était soumis était fondé sur les dispositions de l'accord d'entreprise du 16 janvier 2001, autorisant le forfait annuel en jours au sein de la société, que même si cet accord collectif ne contient pas toutes les mentions obligatoires prévues par l'article L. 3121-64 du code du travail, il reste valide en ce qu'il respecte les conditions de décompte et du suivi du temps de travail et de contrôle de la charge de travail du salarié au sens de l'article L. 3121-65 du code du travail, comme l'ont déjà jugé d'autres juridictions dans des affaires identiques ; que le salarié n'a jamais demandé à bénéficier d'un dispositif d'alerte avec mise en place d'un entretien supplémentaire lors de son entretien annuel le 15 février 2019 ; qu'il n'a jamais revendiqué le paiement d'heures supplémentaires durant l'exécution du contrat de travail.

Pour confirmation, M. X réplique qu'il n'a jamais été formalisé de 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 a minima 2003. Il note en outre que l'accord d'entreprise du 16 janvier 2001 ne répond aucunement aux exigences de la loi en ce que :
- il n'est pas confié à l'employeur le soin de veiller à la charge de travail du salarié ni de remédier à une éventuelle surcharge ;
- le contrôle des repos journaliers et hebdomadaires repose donc exclusivement sur l'engagement du salarié de veiller lui-même au respect des temps de repos ;
- il ne comporte aucune disposition relative aux modalités de communication périodique entre employeur et salarié 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 ;
- il ne comporte aucune disposition relative aux modalités selon lesquelles le salarié peut exercer son droit à la déconnexion.
Enfin, M. X soutient qu'à supposer que ces dispositions soient déclarées valides, celles-ci n'ont pas été respectées par son employeur (aucun document de pointage et/ou de contrôle des jours travaillés n'a été tenu à jour) ni celles relatives aux dispositions supplétives de l'article L. 3121-65 du code du travail.

Sur ce :

Il résulte des articles 151 du Traité sur le fonctionnement de l'Union européenne se référant à la Charte sociale européenne et à la Charte communautaire des droits sociaux fondamentaux des travailleurs, L. 3121-45 du code du travail, dans sa rédaction applicable au litige, interprété à la lumière de l'article 17 paragraphes 1 et 4 de la Directive 1993-104 CE du Conseil du 23 novembre 1993, des articles 17 paragraphe l, et 19 de la Directive 2003-88 CE du Parlement européen et du Conseil du 4 novembre 2003 et de l'article 31 de la Charte des droits fondamentaux de l'Union européenne que le droit à la santé et au repos est au nombre des exigences constitutionnelles et 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.

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

Il résulte de l'article L. 3121-55 du code du travail en vigueur au 10 août 2016, 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.

Aux termes de l'article L 3121-63 du code du travail, les forfaits annuels en jours sur l'année sont mis en place par un accord collectif d'entreprise ou à défaut par la convention ou un accord de branche.

En vertu de l'article L. 3121-64 du code du travail, dans sa rédaction issue de la loi précitée du 8 août 2016, et complétée par l'ordonnance nº2017-1718 du 20 décembre 2017, dispose que : I.- L'accord prévoyant la conclusion de conventions individuelles de forfait en heures ou en jours sur l'année détermine :

1º Les catégories de salariés susceptibles de conclure une convention individuelle de forfait, dans le respect des articles L. 3121-56 et L. 3121-58 ;
2º La période de référence du forfait, qui peut être l'année civile ou toute autre période de douze mois consécutifs ;
3º 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 ;
4º Les conditions de prise en compte, pour la rémunération des salariés, des absences ainsi que des arrivées et départs en cours de période ;
5º 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 :
1º Les modalités selon lesquelles l'employeur assure l'évaluation et le suivi régulier de la charge de travail du salarié ;
2º 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 ;
3º Les modalités selon lesquelles le salarié peut exercer son droit à la déconnexion prévu au 7º 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.

S'agissant des accords collectifs et conventions de forfait individuelles déjà existants lors de l'entrée en vigueur de la loi du 8 août 2016, l'article 12 de ladite loi prévoit que :*I. - Lorsqu'une convention ou un accord de branche ou un accord d'entreprise ou d'établissement conclu avant la publication de la présente loi et autorisant la conclusion de forfaits annuels en heures ou en jours est révisé pour être mis en conformité avec l'article L. 3121-64 du code du travail, dans sa rédaction résultant de la présente loi, l'exécution de la convention individuelle de forfait annuel en heures ou en jours se poursuit sans qu'il y ait lieu de requérir l'accord du salarié.*

II. - Les 2° et 4° du I de l'article L. 3121-64 du code du travail, dans sa rédaction résultant de la présente loi, ne prévalent pas sur les conventions ou accords de branche ou accords d'entreprise ou d'établissement autorisant la conclusion de conventions de forfait annuel en heures ou en jours et conclus avant la publication de la présente loi.

III. - L'exécution d'une convention individuelle de forfait en jours conclue sur le fondement d'une convention ou d'un accord de branche ou d'un accord d'entreprise ou d'établissement qui, à la date de publication de la présente loi, n'est pas conforme aux 1° à 3° du II de l'article L. 3121-64 du code du travail peut être poursuivie, sous réserve que l'employeur respecte l'article L. 3121-65 du même code. Sous ces mêmes réserves, l'accord collectif précité peut également servir de fondement à la conclusion de nouvelles conventions individuelles de forfait.'

À cet égard, il résulte de l'article L. 3121-65 du code du travail que, I. à défaut de stipulations conventionnelles prévues aux 1º et 2º 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 :
1º 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;
2º L'employeur s'assure que la charge de travail du salarié est compatible avec le respect des temps de repos quotidiens et hebdomadaires ;
3º 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 3º 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 7º de l'article L. 2242-17.

Ainsi, la convention de forfait prévue au contrat de travail doit impérativement préciser les modalités de surveillance de la charge de travail du salarié.

Pour être 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, l'accord collectif doit prévoir un suivi effectif et régulier par le responsable hiérarchique des décomptes de temps de travail, permettant à l'employeur de remédier en temps utile à une charge de travail éventuellement incompatible avec une durée raisonnable (Soc., 14 décembre 2022, nº21-10.251, nº20-20.572).

Lorsque le forfait en jours est mis en place en dehors des conditions posées par la loi ou à défaut de garanties suffisantes, il est déclaré nul par le juge,

La nullité du forfait annuel en jours est ainsi encourue en cas de non-respect des conditions de validité d'une convention de forfait, qui sont :

- L'absence d'accord collectif prévoyant cette possibilité ;

- L'absence de convention individuelle passée par écrit avec le salarié ;

- L'absence, pour le salarié ayant conclu la convention individuelle de forfait, des conditions réelles au bénéfice de la convention :

- Appartenance ou non à une des catégories de salariés prévues par l'accord ;

- Autonomie insuffisante ;

- Rémunérations ou coefficients inférieurs aux minima conventionnels pour lesquels l'accord collectif conditionne l'applicabilité du forfait annuel en jours.

En cas de nullité de la convention de forfait, le salarié peut alors revendiquer l'application des règles de droit commun afférentes au décompte et à la rémunération du temps de travail.

Au cas présent, il ressort des pièces produites que :

- M. X a été promu à compter du 1er mai 2007 à des fonctions d'ingénieur d'affaires, par avenant du 3 mai 2007, prévoyant :

* une organisation du temps de travail "*régie par les règles actuellement en vigueur dans l'entreprise pour son statut et pouvant être modifiée à tout moment notamment par accord d'entreprise*" ;
* "*des conditions de rémunération liées à ses fonctions ainsi que les dispositions associées à son statut, l'accompagnement financier en matière de mobilité et les remboursements de frais professionnels" régies par les accords collectifs en vigueur dans l'entreprise*";

- M. X a été promu à compter du 1er janvier 2018 par avenant du 30 octobre 2017 conseiller en gestion de patrimoine élite sans autre précision sur l'organisation de son temps de travail et de rémunération ;

- des bulletins de paie d'avril 2021 à mars 2022 faisant mention de l'intitulé de ses fonctions conseiller en gestion de patrimoine élite, d'un salaire fixe de 3 200 euros brut, une part variable et un forfait annuel de 215 jours ;

- l'attestation Pôle Emploi faisant référence à un forfait annuel de 215 jours de travail ;

- le protocole d'entreprise du 16 janvier 2001 ayant pour objet l'aménagement du temps de travail des salariés commerciaux de la Direction AGF Vie - devenue Allainz Vie-, dont les salariés cadres travaillant sur la base d'un forfait annuel de 214 jours, prévoyant que "la durée forfaitaire fera l'objet d'un avenant au contrat de travail de chacun" (page 6/21).

M. X ne peut pas se voir opposer par son employeur une convention individuelle de forfait annuel dont il n'est pas contesté qu'il n'en a signé aucune.

Le fait par ailleurs que le salarié ait continué en dépit des mentions figurant sur ses bulletins de salaire d'exécuter le contrat de travail sans protester ni réclamer le paiement d'heures supplémentaires ne dispensait pas pour autant l'employeur de respecter les règles impératives en la matière en dépit du fait que le salarié ait coché la case "non" à la demande d'un entretien avec son responsable ressources humaines sur le suivi de la charge de travail lors de son entretien d'appréciation et de développement 2019.

La cour observe que, bien que l'accord d'entreprise du 16 janvier 2001 subordonne l'application du forfait annuel à la signature d'un avenant, la société Allianz Vie ne produit aucune convention individuelle signée par M. X et a appliqué au salarié un forfait en jours en méconnaissance des dispositions légales et conventionnelles.

Sans qu'il soit nécessaire d'examiner le bien fondé des autres moyens, il se déduit des éléments précédents que le forfait annuel en jours appliqué est manifestement inopposable au salarié qui n'a signé aucune convention individuelle, comme l'ont retenu les premiers juges. Il convient de faire droit à la demande du salarié tendant à la confirmation du jugement de ce chef.

2-2 - Sur la demande au titre d'heures supplémentaires

Pour infirmation du jugement entrepris, M. X demande le paiement de 456 279,75 euros à titre de rappel de salaire outre les congés payés pour des heures supplémentaires effectuées durant la période du 1er avril 2019 au 31 mars 2022. Il demande l'infirmation du jugement qui a limité le quantum du rappel de salaire à la somme de 50 000 euros.

La société Allianz Vie conclut au rejet de cette demande en soutenant que le salarié a dissimulé à son employeur l'accomplissement des heures supplémentaires. Elle ajoute que le salarié produit un document analyse du temps de travail qui ne repose sur aucun élément factuel ; qu'il lui est matériellement impossible de faire droit à la sommation du salarié de communication des mails de sa messagerie professionnelle datant de plus de 5 ans ; que M. X invoquant la réalisation de plus de 2 250 heures supplémentaires n'a jamais alerté son employeur d'une surcharge de travail depuis 2019. L'employeur ajoute que M. X n'invoque pas un dépassement de la durée maximale du travail.

Sur ce :

Le régime des heures supplémentaires est applicable au salarié qui a conclu une convention individuelle de forfait dont la nullité a été prononcée, de sorte que le salarié qui a été soumis à tort à un forfait annuel en jours peut prétendre au paiement d'heures supplémentaires.

La durée légale du travail effectif des salariés est fixée à 35 heures par semaine soit 151,67 heurespar mois.

Les heures effectuées au-delà sont des heures supplémentaires qui donnent lieu à une majoration de salaire de 25% pour chacune des 8 premières heures (de la 36ème à la 43ème incluse) et de 50% à partir de la 44ème heure.

L'article L. 3171-2 du code du travail prévoit que lorsque tous les salariés occupés dans un service ou un atelier ne travaillent pas selon le même horaire collectif, l'employeur établit les documents nécessaires au décompte de la durée de travail, des repos compensateurs acquis et de leur prise effective, pour chacun des salariés concernés. Les délégués du personnel peuvent consulter ces documents.

Selon l'article L. 3171-4 du code du travail, en cas de litige relatif à l'existence ou au nombre d'heures de travail accomplies, l'employeur fournit au juge les éléments de nature à justifier les horaires effectivement réalisés par le salarié. Au vu de ces éléments et de ceux fournis par le salarié à l'appui de sa demande, le juge forme sa conviction après avoir ordonné, en cas de besoin, toutes les mesures d'instruction qu'il estime utiles.

Il résulte de ces dispositions, qu'en cas de litige relatif à l'existence ou au nombre d'heures de travail accomplies, il appartient au salarié de présenter, à l'appui de sa demande, des éléments suffisamment précis quant aux heures non rémunérées qu'il prétend avoir accomplies afin de permettre à l'employeur, qui assure le contrôle des heures de travail effectuées, d'y répondre utilement en produisant ses propres éléments. Le juge forme sa conviction en tenant compte de l'ensemble de ces éléments au regard des exigences rappelées aux dispositions légales et réglementaires précitées. Après analyse des pièces produites par l'une et l'autre des parties, dans l'hypothèse où il retient l'existence d'heures supplémentaires, il évalue souverainement, sans être tenu de préciser le détail de son calcul, l'importance de celles-ci et fixe les créances salariales s'y rapportant.

Si le salarié ne peut pas en principe effectuer des heures supplémentaires de sa propre initiative et sans l'accord préalable de l'employeur, il peut toutefois en réclamer le paiement à l'employeur, lequel est considéré avoir donné son accord implicite à l'accomplissement d'heures supplémentaires, lorsqu'il est établi que l'employeur informé du surcroît d'activité du salarié n'a pas revu son organisation pour y faire face. Il en est de même lorsque l'employeur ne pouvait pas ignorer que la nature et l'importance des tâches confiées au salarié nécessitaient la réalisation d'heures supplémentaires au-delà des horaires contractuels.

En l'espèce, M. X avait le statut de cadre et exerçait des fonctions de conseiller en gestion de patrimoine élite, dont le bureau se situait à Plérin (22).

A l'appui de sa demande au titre des heures supplémentaires, M. X produit :

- un décompte récapitulatif de ses heures de travail sur la période allant de mars 2019 à mars 2022 faisant apparaître :

* de mars 2019 à mars 2020 : 360 HS majorées à 25 % et 360 HS au-delà de 43 heures par semaine majorées à 50 %,

* de mars 2020 à mars 2022 : 720 HS majorées à 25 % et 720 HS au-delà de 43 heures par semaine majorées à 50 %,

représentant un rappel de salaire de 456 279,75 euros sur la période ;

- ses bulletins de salaire du mois d’avril 2021 à mars 2022 portant mention d'un forfait en jours ;

- les copies d’écrans de son agenda électronique pour la période d'avril 2019 à mars 2022, comportant des annotations relatives à des rendez-vous professionnels et personnels, l'amplitude hebdomadaire de travail après déduction de deux heures ou d'une heure de pause selon ses semaines et ses congés,

- des relevés d'informations se rapportant à son véhicule professionnel affichant un kilométrage de 45 420 km au 24 décembre 2019, de 31 450 km au 23 décembre 2020 et de 35 762 km au 16 décembre 2021,

- une analyse du temps de travail distinguant :

* 51 h de travail par semaine de mars 2019 à mars 2020 (7,3 h de temps de déplacements pour rendez-vous, 22,3 h d’activité commerciale, 15 h de préparation d’activité commerciale, 2 h de réunion commerciale et formations, 4 h de back office et gestions diverses),

* 52 h de travail par semaine de mars 2020 à mars 2022 (15 h de temps de déplacements pour rendez-vous, 18 h d'activité commerciale, 12 h de préparation d'activité commerciale, 2 h de réunion commerciale et formations, 4 h de back office et gestions diverses),

- le décompte du rappel de salaire réclamé de 456 279,75 euros durant la période de mars 2019 à mars 2022, à partir de la rémunération moyenne brut mensuelle incluant part fixe et part variable (22 287,46 euros).

Le salarié présente des éléments suffisamment précis sur les heures non rémunérées 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 le document intitulé "*analyse temps de travail*" en expliquant que :

- M. X ne peut pas retenir qu'un kilomètre accompli avec son véhicule de fonction correspond à une
minute de temps de travail ;

- le domicile du salarié est situé à [...] et son lieu de travail situé à Plérin (22) soit à 109 km, et qu'il réalisait plusieurs fois par semaine le trajet qui ne relève pas de la législation relative au temps de travail ;

- la distinction établie par le salarié entre le kilométrage professionnel et le kilométrage personnel du véhicule n'est absolument pas conforme à la réalité;

- le salarié disposait la journée du mardi du temps nécessaire pour se livrer à une activité sportive.

L'argument selon lequel M. X n'aurait pas été autorisé à effectuer des heures supplémentaires est dénué de portée dès lors que l'employeur, comptable des heures effectuées par ses salariés, ne pouvait ignorer qu'en fonction des nécessités et des exigences du poste qu'il occupait de conseiller en gestion de patrimoine élite,l'intéressé était conduit à réaliser des heures dépassant la durée légale du travail.

L'employeur souligne à juste titre le caractère artificiel du décompte résultant de l'analyse faite par M. X en précisant que lors d'une activité de commercial nomade, le salarié disposant d'une réelle autonomie dans son organisation et dans ses multiples contacts sur le terrain avec les clients et les prospects, sur un territoire géographique important à arpenter, ne peut pas pouvoir matériellement aboutir à un horaire identique chaque jour, chaque semaine, chaque mois, hiver comme été. Par ailleurs, le décompte du salarié, qui ne soutient pas résider sur son lieu de travail ne sera pas retenu dans son intégralité en ce qu'il englobe à tort des temps de trajets habituels (109 km) entre son domicile et son lieu de travail à Plérin et ce en méconnaissance de l'article L. 3121-4 du code du travail, ainsi que des rendez-vous personnels (mai, juin 2020 ; janvier février mars 2021 ; septembre octobre 2021 ; janvier 2022). A l'inverse, M. X se garde de déduire de son décompte les périodes de repos dont il a bénéficié au titre des jours RTT (a minima 8 jours en février et mars 2021 ainsi que mars 2022 figurant sur les bulletins de paie).

Dans ces conditions, la cour a la conviction que M. X a réalisé un certain nombre d'heures supplémentaires dont l'évaluation doit prendre en compte les rendez-vous personnels et les jours de sport du mardi, une omission des temps de déplacements domicile -travail excédant plus de deux heures et demi par jour ainsi que des jours de repos RTT, octroyés au salarié.

Ainsi, M. X a effectué 186 heures supplémentaires en 2019, 197 heures supplémentaires en 2020, 151 heures supplémentaires en 2021 et 37 heures supplémentaires en 2022 (jusqu'en mars).

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 et rétribue une performance à laquelle le salarié a participé activement par son travail.

Il convient de retenir pour la période considérée, au regard des bulletins de salaire produits, que pour l'année 2019 le salaire mensuel brut de M. X s'est élevé à 16 907,58 euros, pour l'année 2020 à 17 330,74 euros, pour l'année 2021 à 22 214,21 euros et pour l'année 2022 à 22 272,84 euros.

Dès lors, M. X aurait dû percevoir 20 731,56 euros au titre de l'année 2019 ; 22 511,19 euros au titre de l'année 2020 ; 22 116,97 euros au titre de l'année 2021 et 5 435,30 euros au titre de l'année 2022, soit un total de 70 795,02 euros dont il convient de déduire la somme de 2 235,35 euros payée au titre des RTT au moment de la rupture du contrat de travail.

Il convient en conséquence d'infirmer le jugement et de condamner la société Allianz Vie à payer à M. X la somme de 68 559,67 euros à titre de rappel de salaire pour heures supplémentaires effectuées du 1er avril 2019 au 31 mars 2022, outre 6 855,96 euros au titre des congés payés afférents.

2-3 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.

Au vu du décompte et des déductions opérées au titre des heures supplémentaires selon les développements exposés ci-dessus, il n'est pas dû de contrepartie obligatoire en repos au titre des années 2019 à 2022 qui n'enregistrent pas de dépassement du contingent annuel.

M. X sera donc débouté de sa demande d'indemnité pour perte de repos compensateur. Le jugement sera infirmé de ce chef.

2-4 Sur la demande d'indemnité pour travail dissimulé

M. X 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. X 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. X, 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 compléter le jugement qui a omis dans son dispositif de débouter M. X de sa demande d'indemnité pour travail dissimulé.

2-5 Sur les demandes de dommages et intérêts pour manquement à l'obligation de bonne foi du contrat de travail et à l'obligation de sécurité

a) Sur le manquement à l'obligation de sécurité

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

L'article L.4121-2 précise que l'employeur met en oeuvre les mesures prévues à l'article L. 4121-1 sur le fondement des principes généraux de prévention suivants :
1° Eviter les risques ;
2° Evaluer les risques qui ne peuvent pas être évités ;
3° Combattre les risques à la source ;
4° Adapter le travail à l'homme, en particulier en ce qui concerne la conception des postes de travail ainsi que le choix des équipements de travail et des méthodes de travail et de production, en vue notamment de limiter le travail monotone et le travail cadencé et de réduire les effets de ceux-ci sur la santé ;
5° Tenir compte de l'état d'évolution de la technique ;
6° Remplacer ce qui est dangereux par ce qui n'est pas dangereux ou par ce qui est moins dangereux ;
7° Planifier la prévention en y intégrant, dans un ensemble cohérent, la technique, l'organisation du 18travail, les conditions de travail, les relations sociales et l'influence des facteurs ambiants, notamment les risques liés au harcèlement moral et au harcèlement sexuel, tels qu'ils sont définis aux articles L.1152-1 et L. 1153-1 ;
8° Prendre des mesures de protection collective en leur donnant la priorité sur les mesures de protection individuelle ;
9° Donner les instructions appropriées aux travailleurs.

Il résulte de ces dispositions que l'employeur, tenu d'une obligation de sécurité envers les salariés, doit prendre les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des travailleurs. Il ne méconnaît pas cette obligation légale s'il justifie avoir pris toutes les mesures prévues par les textes susvisés (Soc. 9 avril 2025, n°23.22.121).

Il appartient à l'employeur de démontrer qu'il a pris les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé du salarié.

Le juge doit apprécier le comportement de l'employeur au regard des éléments de fait et de preuve qui lui sont soumis, notamment la pertinence des mesures de prévention et de sécurité prises au regard des risques qu'il connaît ou qu'il aurait dû connaître.

Au soutien de sa demande de dommages et intérêts, M. X expose qu'il a été soumis pendant toute la relation contractuelle à une convention de forfait en jours irrégulière le soumettant à une charge de travail déraisonnable. Il reproche à la société Allianz Vie de ne pas avoir mis en place de suivi de sa charge de travail.

M. X considère que ces manquements de son employeur ont eu des répercussions sur son état de santé et son stress professionnel, justifiant son hospitalisation du 3 au 9 juillet 2020 et son arrêt de travail du 9 juillet au 12 septembre 2020.

Il se réfère à son entretien d'appréciation et de développement du 15 février 2019 dans lequel il a dénonçé cette situation en indiquant notamment :

" *Observations et commentaires du collaborateur : Année riche en activité et en stress généré par nos back office.*

Observations et commentaires du manager : Félicitations pour cette très belle année 2018, dommage que celle-ci ait été noircie par du stress suite à un manque de réactivité administrative pour les actes de gestion".

La situation apparaissait plus critique encore lors de l'entretien d'évaluation du 22 septembre 2020 où M. X a mentionné :

"*Difficulté à gérer le stress suite aux problèmes de gestion notamment (...)*

Sentiment de ne partager que les mêmes difficultés que mes collègues... c'est curieux mais tous les ans les mêmes difficultés sont énoncées (...) stress pour émettre les affaires, stress pour régler la gestion (...) et chaque année qui passe les difficultés augmentent, empirent sans que rien ne soit réglé (...)

Sentiment de délaissement total sur Q1 et confinement (...)

Des problèmes récurrents qui s'accumulent et qui ne permettent pas d'appréhender l'exercice 2021 en sérénité mais au contraire avec beaucoup de stress, tant la tendance est à la dégradation des conditions de travail (...)

La question finale est : pourquoi un collaborateur avec 22 années d'expérience, un parcours complet et réussi, des performances saluées et régulières, sur-réagit aux situations de stress répétitives et quasi-quotidiennes ? Pourquoi ce même collaborateur y a laissé une partie de sa santé ? Pourquoi et pour combien de temps encore ce collaborateur devrait-il supporter ces conditions de travail exécrables ?".

Lors de sa visite médicale du 30 juin 2020 à la médecine du travail, M. X évoque son poste de travail en ces termes :

"*Gestionnaire de patrimoine avec clients sur le 35. Passe au bureau sur Plérin une fois tous les 15 jours. Ne souhaite pas trop échanger sur son poste de travail, dit avoir réunion en juillet avec son responsable pour son devenir dans l'entreprise. Dit être stressé (...). Dit ne plus partager les valeurs de l'entreprise. A beaucoup travaillé chez lui pdt confinement*".

Ces déclarations amène la médecine du travail à lui fournir les conseils suivants : "*Echange sur risques professionnels dont stress au travail : Monsieur me tient au courant si difficultés avec employeur*".

La société Allianz Vie conteste tout manquement de sa part en faisant valoir que M. X a refusé en 2019 un entretien avec les ressources humaines sur le suivi de sa charge de travail ; qu'il ne justifie pas d'une surcharge de travail et que le lien entre la dégradation de l'état de santé de M. X et son travail n'est pas établi.

Ceci étant, contrairement à ce qui est soutenu par la société Allianz Vie, même si M. X n'a pas souhaité lors de son bilan d'appréciation et de développement du 15 février 2019 qui n'est pas un entretien annuel d'évaluation avoir un entretien sur sa charge de travail avec les ressources humaines, il n'en demeure pas moins que le salarié a alerté en terme non ambigus sur sa charge de travail et son mal-être lors de l'entretien de 2019 et de 2020 sans qu'il ne soit justifié d'une suite donnée dans ces deux cas par l'employeur.

Par ailleurs, le dossier médical obtenu par le salarié auprès de la médecine du travail reprend les déclarations de M. X sur ses difficultés professionnelles telles que décrites en 2019 et 2020, retenant un stress au travail sans autre précision.

Or, la société ne justifie d'aucune diligence entreprise à la suite des alertes du salarié sur son stress et mal-être au travail. Elle n'a pas cru bon devoir interroger le médecin du travail sur les moyens à mettre en œuvre et n'apporte plus généralement aucun élément pour justifier des mesures prises pour limiter les risques professionnels de son salarié.

Aussi, il ressort de cette seule constatation que l'employeur, informé de la dégradation de l'état de santé de son salarié aurait dû prendre toutes les mesures nécessaires pour assurer sa sécurité et pour protéger sa santé mentale.

M. X sera justement indemnisé du préjudice en résultant par une somme de 3 000 euros.

La décision déférée sera infirmée en ce sens.

b) Sur l'exécution déloyale du contrat de travail

M. X sollicite des dommages et intérêts pour préjudice moral en raison de l'exécution déloyale du contrat de travail par la société Allianz Vie qui l'a soumis à une convention de forfait en jours, sans en respecter les obligations légales de mise en oeuvre.

Il lui reproche d'avoir agi ainsi en toute connaissance de cause et se réfère à des décisions rendues au profit d'autres salariés du groupe annulant leur mode de rémunération.

La société Allianz Vie conteste tout manquement de sa part et demande la confirmation du jugement déféré qui a débouté M. X de cette demande.

Lorsque l'employeur ne respecte pas les dispositions légales et les stipulations de l'accord collectif qui avaient pour objet d'assurer la protection de la sécurité et de la santé du salarié et de son droit au repos, la convention de forfait en jour est privée d'effet de sorte que le salarié peut prétendre au paiement d'heures supplémentaires dont le juge doit vérifier l'existence et le nombre. Il en découle qu'un tel manquement n'ouvre pas, à lui seul, le droit à réparation et il incombe au salarié de démontrer le préjudice distinct qui en résulterait.

En l'occurrence, si le salarié justifie que l'absence de signature de la convention de forfait a été à l'origine d'une absence de surveillance de sa charge de travail et donc d'une surcharge de travail, il n'en demeure pas moins qu'il a déjà été indemnisé à ce titre dans le cadre du manquement à l'obligation de sécurité.

Il s'ensuit que M. X sera débouté de cette demande par voie de confirmation du jugement.

3 - Sur la rupture du contrat de travail

3-1 - 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

La lettre de démission du 31 mars 2022 est ainsi rédigée :
"*Je vous informe par cette lettre de ma décision de démissionner des fonctions que j'exerce depuis le 5*
octobre 1998 au sein de l'entreprise.

La charge de travail qui m'est imposée pour atteindre les résultats exigés est en effet devenue
parfaitement excessive, ainsi que je l'ai déjà signalé en vain.

Cette situation perturbe totalement l'équilibre entre activité professionnelle et vie personnelle.

Elle porte en outre directement atteinte à mon état de santé, ainsi qu'en attestent les difficultés que j'ai
vécues au cours des derniers mois.

Dans l'impossibilité de poursuivre sereinement la relation de travail, je suis donc aujourd'hui contraint
de prendre la présente décision".

Au regard des manquements de la société rendant sa démission équivoque, M. X sollicite la requalification de celle-ci en prise d'acte produisant les effets d'un licenciement dépourvu de cause réelle et sérieuse eu égard aux graves manquements de son employeur, 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'éluder 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 du stress et une perturbation de son équilibre personnel dont l'employeur était parfaitement conscient.

En réplique, la société fait valoir que la démission du salarié ne saurait être analysée en une prise d'acte de la rupture de son contrat de travail à ses torts précisant qu'il n'existait aucun conflit, ni même aucune revendication de M. X, et que si elle existait, il l'a cachée à son employeur. Elle conteste que les manquements reprochés aient été suffisamment graves pour empêcher la poursuite du contrat de travail alors que M. X a toujours accepté d'être rémunéré selon une convention de forfait en jours, laquelle lui offrait une rémunération considérable. Elle précise que M. X était très indépendant ; qu'il malmenait ses managers directs et qu'il les sollicitait même pendant leurs arrêts de travail et leurs congés ; qu'il a donc une conception unilatérale du droit à la déconnexion qu'il revendique. Elle ajoute que le périmètre d'activité de M. X était très large car il l'avait choisi et en tant qu'ancien ingénieur d'affaire et en accord avec certains collaborateurs partis en retraite, il a récupéré un certain nombre de clients très haut de gamme sur des secteurs géographiques très éloignés et n'a jamais demandé à ne plus assurer leur suivi.

En vertu de l'article L. 1231-1 du code du travail, le contrat de travail à durée indéterminée peut être rompu à l'initiative de l'employeur ou du salarié, ou d'un commun accord.

La démission est un acte juridique unilatéral émanant du salarié et supposant la manifestation claire et non équivoque de son auteur de mettre fin de son plein gré à son contrat de travail.

Il est rappelé que la démission ne se présume pas et qu'elle ne peut résulter que d'une manifestation de volonté claire et non équivoque du salarié de mettre un terme à la relation de travail ; elle n'est pas soumise à des conditions de forme particulières.

Lorsque le salarié remet en cause celle-ci en raison de faits ou manquements imputables à son employeur, le juge doit vérifier, s'il résulte de 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 qui produit les effets d'un licenciement nul ou sans cause réelle et sérieuse si les faits invoqués la justifiaient ou dans le cas contraire en une démission.

En l'espèce, force est de constater à la lecture du courrier de démission son caractère manifestement équivoque et il convient d'analyser les différents manquements évoqués par la salariée comme ayant fondé sa démission et faisant obstacle à la poursuite du contrat de travail.

Il a été retenu précédemment que M. X a 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 d'heures supplémentaires conséquent.

De même, l'absence de contrôle de la charge de travail a entraîné une perturbation de l'équilibre entre activité professionnelle et vie personnelle de M. X qui a signalé cette situation à son employeur en 2019 et 2020.

Par ailleurs, il est aussi retenu que la société Allianz Vie n'a pas respecté son obligation de sécurité en ce qu'elle ne justifie d'aucune diligence entreprise à la suite des alertes émises par le salarié sur son stress généré par les problèmes de gestion entraînant un mal être généralisé.

Aussi, il ressort de cette constatation que l'employeur, informé de la dégradation de l'état de santé du salarié aurait dû prendre toutes les mesures nécessaires pour assurer sa sécurité et pour protéger sa santé mentale, carence qui a entraîné in fine sa démission.

Par conséquent, il en résulte qu'en appliquant un régime de forfaitisation irrégulier du temps de travail et en ne satisfaisant pas à son obligation de sécurité, l'employeur a commis des manquements cumulés qui ont trait à ses obligations essentielles suffisamment graves pour rendre impossible son maintien dans l'entreprise durant la période de préavis et entraîner la requalification de sa démission, équivoque, en prise d'acte de la rupture de son contrat de travail produisant les effets d'un licenciement sans cause réelle et sérieuse.

En conséquence, la lettre de démission de M. X du 31 mars 2022 devait s'analyser en une prise d'acte de la rupture du contrat de travail et produire les effets d'un licenciement sans cause réelle et sérieuse.

Le jugement sera infirmé de ce chef.

3-2 Sur les conséquences financières de la requalification de la démission en prise d'acte de la rupture produisant les effets d'un licenciement sans cause réelle et sérieuse

Dès lors que la démission du salarié a été requalifiée en prise d'acte de la rupture produisant les effets d'un licenciement dépourvu de cause réelle et sérieuse, ce dernier a droit à une indemnité compensatrice de préavis et les congés payés afférents, une indemnité légale de licenciement et des dommages et intérêts pour licenciement sans cause réelle et sérieuse.

a) *Sur l'indemnité compensatrice de préavis*

En l'occurrence, M. X sollicite le paiement d'un solde d'indemnité compensatrice de préavis d'un montant de 5 860, 43 euros outre les congés payés afférents considérant que son salaire mensuel de référence s'établit à un montant de 34 961,90 euros.

Toutefois, il ressort des pièces produites et notamment de l'attestation pôle emploi que M. X a été rempli de ses droits à ce titre. Il sera débouté de sa demande.

b) *Sur l'indemnité conventionnelle de licenciement*

M. X sollicite une somme de 572 696,90 euros au titre de l'indemnité conventionnelle de licenciement sur la base d'une ancienneté globale au sein de l'entreprise de 23,74 ans à la date de l'expiration de la période de préavis. Il soutient qu'en application de l'article 67 de la convention collective de l'inspection d'assurance, le montant de l'indemnité conventionnelle est calculé pour la tranche des 20 à 30 ans d'ancienneté à un taux de 5% du traitement annuel de référence, avec une majoration de 0.75 % pour un salarié de plus de 50 ans.

La société Allianz Vie soutient qu'à défaut de licenciement cette indemnité conventionnelle n'est pas due et que si elle était due la base de calcul retenu par le salarié est erronée.

Sauf disposition contraire, l'indemnité conventionnelle de licenciement due au salarié est celle prévue pour la catégorie à laquelle il appartient au moment de la rupture.

En l'espèce, la convention collective nationale de l'inspection d'assurance du 27 juillet 1992, applicable, prévoit en son article 67 b :

"*L'inspecteur licencié pour un motif autre que la faute grave ou lourde, alors qu'il compte plus de deux ans de présence dans l'entreprise, reçoit une indemnité calculée sur la base du traitement annuel brut correspondant à ses douze derniers mois d'activité.*

Pour l'application du présent article, les années de présence dans l'entreprise s'entendent comme indiqué à l'article 66 b 2.

La rémunération annuelle brute s'entend de l'ensemble des éléments de rémunération perçus par l'intéressé au cours des douze derniers mois à l'exclusion des sommes représentatives de frais.

Pour la période d'activité en tant qu'inspecteur, cette indemnité est calculée comme suit :
- inspecteur ayant plus de 2 ans mais moins de 3 ans de présence dans l'entreprise : conformément aux dispositions légales ;
- inspecteur ayant plus de 3 ans de présence dans l'entreprise :

**4 p. 100 du traitement annuel défini ci-dessus par année de présence en tant qu'inspecteur si le nombre de ces années est inférieur à 10,*
** 4,5 p. 100 par année si leur nombre est égal ou supérieur à 10 mais inférieur à 20,*
** 5 p. 100 par année si leur nombre est égal ou supérieur à 20 mais inférieur à 30,*
** 5,5 p. 100 au-delà.*

Si le licenciement intervient alors que l'inspecteur a au moins 50 ans révolus, l'indemnité ci-dessus est majorée de 0,75 p. 100 du traitement annuel par année de présence dans l'entreprise en tant qu'inspecteur.

L'indemnité prévue au présent article ne se cumule pas avec l'indemnité légale.

Pour le calcul de l'indemnité, les années incomplètes sont retenues au prorata du nombre de mois de présence".

L'article 66 b 2 précise : "'*Par année de présence dans l'entreprise, il faut entendre une année révolue de présence continue dans l'entreprise au titre du même contrat de travail ou de contrats se succédant sans discontinuité avec le même employeur*".

Il résulte de ces deux premiers textes que l'indemnité conventionnelle de licenciement due au salarié doit être calculée sur la base de sa durée de présence en tant qu'inspecteur et qu'elle ne peut se cumuler avec l'indemnité légale de licenciement au titre d'une autre période, l'intéressé ayant la faculté de préférer à l'indemnité conventionnelle de licenciement ainsi calculée l'indemnité légale de licenciement qui prend en compte la totalité des années de service dans l'entreprise.

M. X a exercé des fonctions de cadre en tant qu'inspecteur à compter du 3 juillet 2001 au sein de l'entreprise Allianz Vie. En effet, contrairement à ce que soutient M. X, il ne peut pas solliciter la prise en compte de la période antérieure au cours de laquelle il travaillait en qualité de Conseiller en Assurfinance Stagiaire relevant d'une autre convention collective des producteurs salariés de base des services extérieurs de production des sociétés d'assurance.

Concernant le mode de calcul de l'indemnité conventionnelle, il y a lieu d'appliquer le taux conventionnel de 5 % au regard à son ancienneté en tant que cadre (du 3 juillet 2001 au 31 mars 2022 = 20,9 ans) et de majorer ce taux de 0.75 %, l'intéressé ayant 50 ans révolus à la date de son licenciement.

Sur la base d'une rémunération annuelle brute de 243 345,98 euros au cours des douze derniers mois suivant les documents de Pôle Emploi et d'une ancienneté en fin de préavis de 20,09 années, l'indemnité conventionnelle de licenciement s'établit donc à 243 345,98 euros x 20,09 années x 5,75 % = 281 107,19 euros.

Il convient de condamner la société Allianz Vie à payer à M. X la somme de 281 107,19 euros au titre de l'indemnité conventionnelle de licenciement qui lui est due, étant constaté que cette indemnité est supérieure à celle qui serait due en vertu des dispositions légales (164 443,27 euros).

c) <u>*Sur l'indemnité pour licenciement sans cause réelle et sérieuse*</u>

M. X réclame une indemnité qui ne saurait être inférieure à deux ans de salaire, soit la somme de 839 085,60 euros, soit au-delà du plafonnement prévu par l'article L.1235-3 du code du travail au motif tiré de l'inconventionnalité du barème au regard du protocole n°158 de l'OIT et du principe de réparation intégrale.

La société Allianz Vie demande à la cour d'écarter le moyen d'inconventionnalité du barème d'indemnisation fixé par l'article L. 1235-3 du code du travail dans la mesure où la Cour de cassation a déjà confirmé la validité du barème Macron aux textes internationaux et que le dispositif légal est de nature à permettre le versement d'une indemnité adéquate ou une réparation appropriée au sens de l'article 10 de la convention n°158 de l'OIT.

Si M. X soulève l'inapplicabilité du plafond de l'article L. 1235-3 du code du travail en raison de son inconventionnalité avec les articles 8 et 10 de la convention nº158 de l'OIT et l'article 24 de la charte sociale européenne, par deux arrêts d'assemblée plénière du 11 mai 2022 (n°21-14.490 et n°21-15.247), la cour de cassation a jugé que les dispositions de l'article L. 1235-3 du code du travail sont compatibles avec les stipulations de l'article 10 de la convention nº158 de l'OIT et que l'article 24 de la charte sociale européenne n'avait pas d'effet direct en droit interne dans un litige entre particulier.

Dès lors, en application du barème fixé à l'article L. 1235-3 du code du travail, et pour une ancienneté de 23 années l'indemnité doit être comprise entre 3 et 17,5 mois de salaire brut.

Compte tenu notamment de l'effectif de l'entreprise, des circonstances de la rupture, du montant de la rémunération versée à M. X (20 278,82 euros brut / mois en moyenne sur les 12 derniers mois), de son âge au moment du licenciement (51 ans), de son ancienneté, de ses difficultés réelles à retrouver un emploi stable, tels quelles résultent des pièces et des explications fournies, la cour est en mesure de lui allouer la somme de 230 000 euros à titre d'indemnité pour licenciement sans cause réelle et sérieuse.

4 - Sur l'intérêt légal et l'anatocisme

Le créancier peut prétendre aux intérêts de retard calculés au taux légal, en réparation du préjudice subi en raison du retard de paiement de sa créance par le débiteur.

Conformément aux dispositions des articles 1231-6 et 1231-7 du code civil, les condamnations prononcées produisent intérêts au taux légal à compter de la date de réception par l'employeur de la convocation devant le bureau de conciliation et d'orientation pour les créances salariales et à compter de la décision, qui en fixe le principe et le montant, pour les créances indemnitaires.

En application de l'article 1343-2 du code civil, la capitalisation des intérêts est de droit dès lors qu'elle est régulièrement demandée. Dès lors, le jugement entrepris sera confirmé en ce qu'il y a été fait droit.

5 - Sur le remboursement des indemnités France Travail

Suivant l'article L.1235-4 du code du travail, dans les cas de nullité du licenciement prévus aux articles L.1132-4 (discrimination), L. 1134-4 (action du salarié fondée sur les dispositions du principe de non discrimination), L.1144-3 (égalité professionnelle hommes/femmes), L.1152-3 (harcèlement moral), L.1153-4 (harcèlement sexuel) et lorsque le licenciement illégitime est indemnisé en application L.1235-3 et L.1235-11, le juge ordonne 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 jugement prononcé, dans la limite de six mois d'indemnités de chômage par salarié intéressé.

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.

Sur ce fondement, il y a lieu de condamner la société Allianz Vie à rembourser aux organismes concernés les indemnités de chômage payées, le cas échéant, à M. X à compter du jour de la rupture du contrat de travail, dans la limite de six mois d'indemnités.

Il sera ajouté au jugement à ce titre.

6 - Sur la remise des documents sociaux

En application de l'article R. 1234-9 du code du travail, l'employeur délivre au salarié, au moment de l'expiration ou de la rupture du contrat de travail, les attestations et justifications qui lui permettent d'exercer ses droits aux prestations mentionnées à l'article L. 5421-2 et transmet ces mêmes attestations à l'institution mentionnée à l'article L. 5312-1.

L'article L. 3243-2 du même code impose la remise au salarié d'un bulletin de paie, dont le défaut de remise engage la responsabilité civile de l'employeur.

Il convient en conséquence d'ordonner à l'employeur de délivrer à M. X le bulletin de salaire, le certificat de travail et l'attestation France Travail conformes aux dispositions du présent arrêt et ce au plus tard dans les 30 jours suivant la notification du présent arrêt, sans qu'il soit nécessaire de l'assortir d'une astreinte provisoire.

Dès lors, le jugement entrepris sera confirmé en ce qu'il y a été fait droit.

7 - Sur les dépens et les frais irrépétibles

Il y a lieu de confirmer le jugement en ses dispositions relatives aux dépens et aux frais irrépétibles.

En application de l'article 696 du code de procédure civile, la société Allianz Vie, partie perdante, sera condamnée aux dépens d'appel.

Condamnée aux dépens, elle sera déboutée de sa demande fondée sur l'article 700 du code de procédure civile.

L'équité commande en revanche de la condamner, sur ce même fondement juridique, à payer à M. X une indemnité d'un montant de 5 000 euros au titre des frais irrépétibles exposés en cause d'appel.

PAR CES MOTIFS

La cour,

CONFIRME le jugement en ce qu'il a :

- débouté la SA Allianz Vie de sa fin de non-recevoir tirée de la prescription de la demandes formulée par M. X au titre de l'action en nullité de la convention de forfait en jours ;

- débouté M. X de sa demande de rejet de la pièce n°21 produite par la société ;

- déclaré nulle la convention de forfait en jours de M. X ;

- jugé bien fondée la demande de M. X au titre des heures supplémentaires effectuées entre le 1er avril 2019 au 31 mars 2022 ;

- jugé bien fondée la demande de M. X pour manquement à l'obligation de sécurité ;

- ordonné sans astreinte à la SA Allianz Vie de remettre à M. X les bulletins de salaire et les documents de fin de contrat conformément à la décision ;

- condamné la SA Allianz Vie à payer à M. X la somme de 2 000 euros au titre de l'article 700 du code de la procédure civile ;

- condamné la SA Allianz Vie aux dépens de première instance ;

COMPLETE le dispositif du jugement du conseil des prud'hommes de Saint-Brieuc du 27 janvier 2023 qui a omis de débouter M. X de sa demande d'indemnité pour travail dissimulé ;

INFIRME les autres dispositions du jugement ;

Statuant de nouveau des chefs infirmés et y ajoutant :

REQUALIFIE la démission de M. X en une prise d'acte de rupture du contrat de travail aux torts de la SA Allianz Vie à effet au 31 mars 2022 ;

CONDAMNE la SA Allianz Vie à payer à M. X les sommes suivantes :

- 68 559,67 euros brut à titre de rappel de salaire pour heures supplémentaires effectuées entre le 1er avril 2019 et le 31 mars 2022, outre 6 855,96 euros au titre des congés payés afférents ;

- 3 000 euros à titre de dommages et intérêts pour manquement à l'obligation de sécurité ;

- 281 107,19 euros net au titre de l'indemnité conventionnelle de licenciement;

- 230 000 euros à titre d'indemnités pour licenciement sans cause réelle et sérieuse ;

DEBOUTE M. X de sa demande au titre de l'indemnité compensatrice de repos compensateur ;

DEBOUTE M. X de sa demande au titre du manquement à l'exécution déloyale du contrat de travail ;

DEBOUTE M. X de sa demande au titre de l'indemnité compensatrice de préavis ;

RAPPELLE qu'en application de l'article 1231-6 du code civil les sommes de nature salariale porteront intérêts au taux légal à compter de la date de la réception par l'employeur de sa convocation devant le bureau de conciliation et que les autres sommes à caractère indemnitaire, en application de l'article 1231-7 du code civil, porteront intérêts au taux légal à compter de la décision qui les prononce ;

ORDONNE la capitalisation des intérêts ;

ORDONNE le remboursement par la SA Allianz Vie à France Travail des indemnités de chômage payées à M. X à compter du jour de la rupture du contrat de travail, dans la limite de six mois d'indemnités en application de l'article L. 1235-4 du code du travail ;

CONDAMNE la SA Allianz Vie à remettre à M. X un bulletin de salaire, un certificat de travail et une attestation destinée à Pôle emploi conformes aux dispositions de la présente décision et ce au plus tard dans les 30 jours suivant la notification du présent arrêt ;

CONDAMNE la SA Allianz Vie à verser à M. X la somme de 5 000 euros au titre de l'article 700 du code de procédure civile en cause d'appel, outre la somme déjà allouée en première instance sur ce fondemen ;

DÉBOUTE la SA Allianz Vie de sa demande au titre de l'article 700 du code de procédure civile ;

CONDAMNE la SA Allianz Vie aux dépens d'appel.

Le Greffier Le Président