

CONSEIL DE PRUD'HOMMES

C.S. 20023

31 rue du Cambout

57003 - METZ CEDEX 01

**RÉPUBLIQUE FRANÇAISE
AU NOM DU PEUPLE FRANÇAIS**

JUGEMENT du 06 Septembre 2022

RG N° N° RG F 21/00416
N° Portalis DCW5-X-B7F-BXBL

SECTION Commerce

AFFAIRE

**Pascal SIMACEK
contre
S.A.R.L. GLOBAL INTERNET
SOLUTIONS NETWORK**

MINUTE N° 22/590

**JUGEMENT DU
06 Septembre 2022**

**Qualification :
Contradictoire
dernier ressort**

Notification le : 06.09.2022

Date de la réception

par le demandeur : 8.09.22

par le défendeur : 8.09.22

Formule exécutoire délivrée

le : 17.09.22

à : Jlc Kahn.

Recours :

Formé le :

Par :

Monsieur Pascal SIMACEK
6 Rue de la Petite Suisse
54380 GRISCOURT

Assisté de Me Florent KAHN, avocat au barreau de METZ

DEMANDEUR

S.A.R.L. GLOBAL INTERNET SOLUTIONS NETWORK
17 Rue Piere Simon de Laplace
57070 METZ

*Représentée par Me Antoine FITTANTE, avocat au
barreau de METZ*

DEFENDERESSE

**COMPOSITION DU BUREAU DE JUGEMENT LORS DES
DÉBATS ET DU DÉLIBÉRÉ**

Monsieur BEAUDOUIN, Président Conseiller Employeur
Madame KOCHANOWSKI, Conseiller Employeur
Monsieur EVA, Conseiller Salarié
Madame MERLOT, Conseiller Salarié
Assesseurs
Assistés lors des débats de Madame C. MATHIEU, Greffier

PROCÉDURE

- Date de la réception de la demande : 17 Août 2021
- Débats à l'audience de Jugement du 17 Mai 2022
- Prononcé de la décision fixé à la date du 06 Septembre 2022
- Décision prononcée par mise à disposition au greffe du Conseil de Prud'hommes de METZ le 6 septembre 2022 en présence de S. BUCHMANN, greffier

C. 21/00416

EXPOSE DU LITIGE

Exposé des faits

Monsieur Pascal SIMACEK a été embauché le 1^{er} octobre 2001 par la société GLOBAL INTERNET SOLUTIONS NETWORK, désignée sous le nom commercial SARL GLOBALISNET, en qualité de commercial, pour un contrat à durée indéterminée et une durée hebdomadaire de travail de 39 heures.

A la signature du contrat, il était prévu que la relation de travail serait régie par la convention nationale des télécommunications.

La SARL GLOBALISNET emploie actuellement trois salariés.

Un nouveau contrat a été signé le 1^{er} juin 2007 entre M. SIMACEK et la SARL GLOBALISNET, par lequel M. SIMACEK occuperait dans la société la fonction « *Responsable Back-Office Marketing & Commercial* ». Il avait été précisé dans le contrat que M. SIMACEK travaillerait sur la base de 39 heures minimum hebdomadaires et qu'il devrait effectuer des heures supplémentaires qui lui seraient réclamées à hauteur de 5 heures supplémentaires, soit un total de 44 heures par semaine.

Un contrat a été signé le 2 juin 2008 en continuité du précédent contrat, M. SIMACEK gardant la même définition de fonction, avec une durée hebdomadaire de travail de 35 heures. Il y était indiqué que M. SIMACEK devrait effectuer les heures supplémentaires qui lui seraient réclamées à hauteur de 44 heures, soit 9 heures supplémentaires.

Le 11 janvier 2011, un nouveau contrat de travail à durée indéterminée a été établi portant sur une évolution de la fonction de M. SIMACEK au sein de l'entreprise. Il y était précisé que M. SIMACEK occuperait désormais les fonctions suivantes : « *Responsable back office marketing et commercial, interlocuteur technico-commercial central, responsable de l'organisation des différentes activités commerciales, administrateur et centralisateur des commandes des clients, superviseur des équipes, responsable de la bonne continuité technique et commerciale pour l'ensemble des activités (marketing, commercial, administratif, technologique), incluant les fonctions de téléopérateur commercial, assistance technique et commerciale, administration commerciale, opérateur en force de vente, délégué commercial à la relation client (liste non exhaustive, en rapport avec l'activité de commerce et suivi de la clientèle)* ».

Il y était indiqué que l'horaire hebdomadaire de M. SIMACEK était de 35 heures, étant précisé que ce dernier pourrait effectuer des heures supplémentaires sur demande de son employeur, en fonction des nécessités de l'entreprise.

Dans l'article 9 dudit contrat, il était stipulé que des indemnités de déplacement, repas, frais de présentation, et autre frais directs liés à son activité seraient versés mensuellement à M. SIMACEK à hauteur de 700 €, en plus du salaire net.

La convention collective régissant la relation de travail, mentionnée dans le présent contrat en son article 1 était « *la convention collective vente à distance catalogue général* ».

Par suite de la déclaration de sa cessation de paiement, la SARL GLOBALISNET a été placée en redressement par jugement de la chambre commerciale du tribunal de grande instance de Metz le 20 décembre 2017.

Par jugement du 12 juin 2019, la chambre commerciale du tribunal de grande instance de Metz, a arrêté le plan de redressement de la SARL GLOBALISNET pour l'apurement de ses dettes auprès des créanciers et permettre la poursuite de l'activité de l'entreprise.

En raison d'une baisse de chiffre d'affaires, la SARL GLOBALISNET a présenté le 27 novembre 2020 auprès de la chambre commerciale du tribunal judiciaire de METZ une requête en prolongation du plan de redressement.

Par courrier du 31 mars 2021, M. SIMACEK a pris acte de la rupture de son contrat de travail auprès de la SARL GLOBALISNET.

Sa démission est motivée par des reproches qu'il impute à son employeur et qui sont explicités dans le courrier de la manière suivante :

*«Faisant suite à mon courrier du 17 mars 2021 réceptionné par vous le 19 mars 2021 et réclamant le paiement de divers arriérés de salaires, votre seule réponse a été de :
Me mettre en congé payé forcé à partir du 22 mars 2021,
M'interdire de réaliser des heures supplémentaires,*

*Alors que je réclamaï des arriérés de salaires de :
Décembre 2020 : 1.328,79 €
Janvier 2021 : 2.855,63 €
Février 2021 : 2.855,63 €*

Soit un total de 7.040,05 €

Vous ne m'avez versé que des acomptes de 500 et 1.000 €.

Sauf qu'en plus des sommes restantes dues, vous me devez également maintenant le salaire du mois de mars pour la somme de 2.855,63 €, et donc un arriéré de maintenant 8.395,68 €.

Cette situation n'est plus durable.

Il est impensable que je continue à travailler pour vous avec tant de salaires impayés que vous ne semblez pas pressé de résorber puisque vous n'y faites même pas allusion dans votre mail de réponse.

En outre je n'accepte pas que vous me mettiez en congés payés forcé en répercussion de ma demande légitime de paiement de mon salaire. D'autant que l'activité n'est nullement impactée par le COVID, la vente à distance étant au contraire en plein essor.

Je n'accepte également pas que vous réduisiez unilatéralement mes heures de travail alors que j'ai toujours réalisé des heures supplémentaires structurelles.

En outre, vous indiquez abandonner « les déplacements professionnels » alors que je n'ai jamais fait un seul déplacement professionnel pour le compte de la société (Pour rappel je travaille au dépôt à la gestion des commandes l'intégralité de mon temps de travail).

Je constate également que vous ne m'avez jamais réglé mes heures de repos compensateurs obligatoires malgré les nombreuses heures supplémentaires effectuées.

En outre et après avoir pris des renseignements, j'ai appris que mon contrat de travail aurait dû dépendre de la convention collective nationale des entreprises du commerce à distance du 6 février 2001. Ce qui semble logique puisque l'activité de l'entreprise est justement la vente à distance et que mon travail consiste à gérer les commandes faites en direct sur le site internet ou sur les places de marché (Amazon, Cdiscount, etc...).

Ainsi, vous m'avez privé de mes avantages conventionnels depuis des années (je suis embauché chez vous depuis 2001).

Tous ces manquements de votre part font obstacle à la poursuite du contrat de travail qui nous lie.

Ainsi et par la présente, je prends acte de la rupture de mon contrat de travail avec effet immédiat.

M. SIMACEK a saisi le conseil des prud'hommes.

Procédure

Par requête du 12/07/2021, enregistrée au greffe le 17/08/2021, aux fins de saisine du conseil de prud'hommes de Metz, section commerce, monsieur Pascal SIMACEK a assigné devant ledit conseil, la SARL GLOBAL INTERNET SOLUTIONS NETWORK, à l'enseigne GLOBALISNET, prise en la personne de son représentant légal.

Un des chefs de demande portant sur la prise d'acte de la rupture du contrat de travail, l'affaire a été portée pour mise en l'état directement devant le bureau de jugement du 28/09/2021, conformément aux dispositions de l'article L.1451-1 du code du travail.

L'affaire a été ensuite renvoyée successivement en bureau de jugement pour mise en l'état aux audiences des 9/11/2021, 14/12/2021, 22/02/2022, 22/03/2022, puis à l'audience de plaidoirie du 17/05/2022.

A l'audience du bureau de jugement du 17/05/2022, tel qu'acté dans le procès-verbal d'audience, la partie défenderesse a souhaité le renvoi de l'affaire pour parfaire ses conclusions et pièces, la partie demanderesse s'opposant au renvoi.

Le conseil, après en avoir délibéré, a retenu l'affaire qui a été plaidée contradictoirement et mise en délibéré pour prononcé d'un jugement par mise à disposition au greffe fixé le 06/09/2022.

Moyens et prétentions des parties

Au terme de conclusions récapitulatives datées du 21/02/2022, la partie demanderesse demande au conseil de prud'hommes de :

Avant dire droit et autant que de besoin ordonner à la société défenderesse de justifier de la répartition de son chiffre d'affaires HT entre les différentes catégories de biens et services vendus Pour les années 2014 à 2021, et selon quelle méthode de vente (à distance ou en magasin) et en les classant selon la quantité de produits vendus de la même sorte pour chaque transaction. Et ce dans un délai de 15 jours à compter de la décision à intervenir ;

Assortir cette obligation d'une astreinte de 200 € par jour de retard ;

Se réserver la faculté de liquider l'astreinte ;

Au fond,

Déclarer les présentes demandes recevables et bien fondées,

Dire et juger que la prise d'acte de M. SIMACEK du 31 mars 2021 produit les effets d'un licenciement nul ou à titre subsidiaire sans cause réelle et sérieuse,

Dire et juger que le salaire brut de référence de M. SIMACEK est de **3379,98 €**,

Condamner la société à payer M. SIMACEK les sommes suivantes :

- **42.435,29 €** net au titre de l'indemnisation de la perte du repos compensateur obligatoire pour les années 2001 à 2021 et la perte des congés payés afférents,
- **7.435,956 €** brut de prime de fin d'année sur les années 2018 à 2020, congés payés inclus,
- **8.395,68 €** net de rappel de salaire au titre des mois de janvier à mars 2021,
- **5.000,00 €** de dommages et intérêts en réparation du préjudice moral et économique lié au retard et non-paiement de salaire et au non-paiement de l'indemnité compensatrice de congés payés,
- **8.155,152 €** brut d'indemnité compensatrice congés payés acquis mais non pris,
- **20.279,88 €** net d'indemnité spéciale pour travail dissimulé,
- **6.759,96 €** brut d'indemnité de préavis,
- **675,99 €** de congés payés sur préavis,
- **19.164,48 €** nets d'indemnité légale de licenciement,
- **60.839,64 €** net de dommages et intérêts pour licenciement nul ou sans cause réelle et sérieuse,
- **2.000,00 €** au titre de l'article 700 du CPC,

En conséquence,

Condamner la société à la délivrance, sous astreinte de 150,00 € par jour de retard à compter d'un délai de 5 jours courant à partir de la notification de la décision à intervenir des documents suivants, établis conformément au jugement à intervenir :

- Solde de tout compte
- Attestation pôle emploi
- Certificat de travail
- Fiches de paye des mois de juillet 2018 à mars 2021 corriger conformément au jugement intervenir et incluant l'indemnité de 700 € en net dans les éléments de salaires chargés,

Se réserver le pouvoir de liquider l'astreinte prononcée,

Dire et juger que l'ensemble des sommes produiront intérêts au taux légal depuis la date d'introduction de la présente demande, sauf pour les salaires de janvier à mars 2021, dont les intérêts doivent courir, à compter du 19 mars 2021, date de la mise en demeure, et à compter du 1^{er} avril pour l'indemnité CP, date du solde de tout compte,

Ordonner l'exécution provisoire sur le tout conformément à l'article 515 du CPC,

Condamner la société aux frais et dépens d'instance et d'exécution.

Au soutien de ses prétentions, M. SIMACEK demande que la convention collective régissant sa relation de travail avec la société GLOBAL INTERNET SOLUTIONS NETWORK soit celle de la vente à distance, conformément à son contrat de travail de 2011 et à l'activité principale de l'entreprise qui relève d'activités commerciales de vente.

Ayant effectué des heures supplémentaires au-delà du contingent légal d'heures supplémentaires, M. SIMACEK réclame le paiement en indemnisation des repos compensateurs dont il n'a jamais bénéficié, à compter de 2002, justifiant que la prescription de trois ans sur sa demande ne peut s'appliquer du fait d'une absence d'information obligatoire par l'employeur sur le nombre d'heures de repos compensateurs dont il pouvait disposer.

M. SIMACEK soutient qu'il n'a jamais perçu de prime de fin d'année contrairement aux stipulations de la convention collective de vente à distance dont il revendique l'application à son endroit et sollicite le paiement sur 2018 à 2020 des sommes au titre de cette disposition conventionnelle.

Sur l'indemnité de 700 euros de frais de déplacements et de représentation payée chaque mois et devenue depuis 2013 allocation forfaitaire de frais, M. SIMACEK explique qu'il ne se déplaçait pas, ni n'engageait de frais pour la société et qu'il était par conséquent dans l'impossibilité de fournir des justificatifs à ce titre à son employeur, qui n'était pas fondé à demander le remboursement de ces sommes, s'agissant de montant contractuellement prévus.

M. SIMACEK en conclut qu'en lui réglant une partie de son salaire sous forme d'allocation forfaitaire non chargée, son employeur s'est placé en situation de travail dissimulé en se soustrayant au paiement des cotisations sociales obligatoires, justifiant ainsi sa condamnation à payer à son ancien salarié une indemnité de six mois de salaire consécutive à la rupture, conformément aux dispositions du code du travail. Il demande que le salaire de référence pris pour le calcul des indemnités dues intègre ce montant indûment non chargé.

M. SIMACEK fait valoir qu'il n'a pas perçu le solde ses salaires pour les mois de décembre 2020, janvier 2021 et février 2021 et en sollicite le règlement, ainsi que le solde des congés payés dus.

M. SIMACEK explique que les manquements reprochés à son employeur du fait des retards de paiement de salaires, de l'abandon des heures supplémentaires habituellement payées, de la prise de congés imposés constituent des fautes suffisamment graves justifiant sa prise d'acte et que sa rupture prendra l'effet d'un licenciement nul, en raison d'une atteinte aux libertés individuelles, assimilable à du harcèlement par la SARL GLOBAL INTERNET SOLUTIONS NETWORK, à l'enseigne GLOBALISNET qui a agi en rétorsion par réaction aux demandes légitimes de son salarié.

M. SIMACEK conclut que le retard du paiement des salaires et l'absence des repos compensateurs sont susceptibles de dommages et intérêts en raison du préjudice subi économique et en termes d'anxiété.

En réplique, la partie défenderesse réfute les arguments de son contradicteur.

Sur la convention collective applicable à la société, elle explique que l'activité de l'entreprise qui ? à sa création, était une société de vente à distance, a évolué vers une activité de service technologiques et d'hébergements technologiques, tel qu'attesté par les comptes de résultats qui démontrent entre 2016 et 2020 une activité prépondérante des services ainsi qu'une évolution constante de ces derniers. La convention collective de la vente n'est plus applicable.

S'agissant de la demande de M. SIMACEK à titre des repos compensateurs, la SARL GLOBAL INTERNET SOLUTIONS NETWORK, à l'enseigne GLOBALISNET considère que son salarié ne justifie pas par le moindre élément d'avoir réalisé des heures supplémentaires au-delà du contingent annuel lui permettant d'obtenir des repos compensateurs et conteste l'octroi. Elle récuse la demande portant sur 17 ans, contraire aux règles de prescriptions de l'article L. 3245-3 du code du travail.

La SARL GLOBAL INTERNET SOLUTIONS NETWORK, à l'enseigne GLOBALISNET soutient en produisant des justificatifs annexés au bulletin de salaire que le salarié était parfaitement informé des règles relatives aux repos compensateurs, même s'il ne pouvait y prétendre pour les raisons ci-dessus évoquées.

Sur les salaires et indemnités de déplacement réclamés, la SARL GLOBAL INTERNET SOLUTIONS NETWORK, à l'enseigne GLOBALISNET explique que rien n'est dû à son ancien salarié.

La SARL GLOBAL INTERNET SOLUTIONS NETWORK, à l'enseigne GLOBALISNET présente des documents comptables justifiant le paiement des sommes dues à son employé sur le solde de tout compte à la date de sa démission.

La SARL GLOBAL INTERNET SOLUTIONS NETWORK, à l'enseigne GLOBALISNET explique que M. SIMACEK se déplaçait pour l'entreprise tel qu'en atteste les communications électroniques entre lui-même et son employeur mais qu'il ne faisait pas autant de déplacements que justifiait son allocation forfaitaire mensuelle, par suite de la découverte fortuite par l'entreprise de l'impossibilité du salarié à produire des justificatifs de frais.

La SARL GLOBAL INTERNET SOLUTIONS NETWORK, à l'enseigne GLOBALISNET estime que son salarié est ainsi devenu débiteur de sommes à titre de frais indûment perçues. Elle conteste toute demande relative au travail dissimulé, soutenant qu'il ne peut être retenu contre elle d'avoir de manière intentionnelle mentionné sur le bulletin inférieur un nombre d'heures de travail inférieur à celui réellement effectué.

Pour ces motifs, la partie défenderesse demande :

A titre principal,

De dire et juger qu'aucun des motifs de prise d'acte de rupture ou de requalification en licenciement sans cause réelle et sérieuse n'est fondé,

De débouter la partie demanderesse de toutes ses demandes, fins et prétentions,

Subsidiairement,

De dire et juger les demandes à titre des repos compensateurs prescrites au visa de l'article L. 3245-1 du code du travail,

Dire et juger au visa de l'article L.8221-5 du code du travail que l'employeur n'était animé d'aucune intention de dissimulation d'heures de travail.

A titre reconventionnel,

Vu l'article L. 3151-2 du code du travail,

Condamner monsieur Pascal SIMACEK à payer à la SARL GLOBAL INTERNET SOLUTIONS NETWORK, à l'enseigne GLOBALISNET au titre du trop-perçu la somme de 27.462,83 € (2.285,57 € + 25.177,26 €),

Condamner monsieur Pascal SIMACEK à payer à la SARL GLOBAL INTERNET SOLUTIONS NETWORK, à l'enseigne GLOBALISNET la somme de 2.000 € au titre de l'article 700 du code de procédure civile ainsi qu'aux entiers frais et dépens.

MOTIFS DE LA DECISION

Sur la convention collective applicable à la société et la demande antécédente avant-dire droit de production par la partie défenderesse de la répartition de son chiffre d'affaires entre les différentes catégories de biens et services vendus entre 2014 et 2021

Les dispositions des articles 6 et 9 du code de procédure civile prévoient qu'il appartient aux parties d'alléguer et de prouver, conformément à la loi, les faits nécessaires au succès de leurs prétentions.

En l'espèce, au vu des pièces versées aux débats, il est constant :

Que le dernier contrat de travail de M. SIMACEK du 11 janvier 2011 précise que la relation de travail est régie par la convention collective vente à distance catalogue général,

Que cette disposition n'a jamais été remise en cause par chacune des parties au cours de la relation de travail,

Qu'il n'est pas contesté que M. SIMACEK, en dernier lieu, était responsable du système de vente automatisée notamment auprès d'AMAZON représentant 85 % de l'activité de la société,

Le conseil constate que si la partie défenderesse soutient que son activité a évolué à partir de 2014 vers une activité de services technologiques et d'hébergements technologiques et de commercialisation pour l'e-commerce, elle ne décrit pas de manière précise cette activité, qu'elle n'a pas procédé à une déclaration de changement d'activité et qu'elle n'indique pas la convention collective dont elle devrait alors dépendre.

Le conseil relève que l'activité de M. SIMACEK relevait exclusivement de la vente E-commerce au sein de l'entreprise et non pas d'activités technologiques de services.

De surcroît, au cours de l'audience, contrairement à ses conclusions écrites, la partie défenderesse au cours du débat contradictoire a indiqué que M. SIMACEK relevait bien de la convention collective de la vente à distance.

Le conseil prend donc acte que les parties sont d'accord sur la convention de travail régissant le contrat de travail de M. SIMACEK, tel qu'acté dans le procès-verbal de l'audience.

Le demande avant-dire droit de la partie demanderesse aux fins d'éclairer les débats sur le choix de la convention collective est donc sans objet.

En conséquence, le conseil déboute la partie demanderesse de sa demande avant-dire droit et dit que la convention collective régissant la relation de travail entre M. SIMACEK et la SARL GLOBAL INTERNET SOLUTIONS NETWORK, à l'enseigne GLOBALISNET est la convention de vente à distance.

Sur le salaire de référence et l'allocation forfaitaire de frais

Il est de principe constant que les frais professionnels sont remboursés selon deux modalités. La première concerne le remboursement des frais réels engagés par le salarié sur présentation de justificatifs alors que la seconde se présente sous forme d'une allocation forfaitaire de frais correspondant à un montant évalué préalablement dans le contrat de travail ou la convention collective. L'allocation forfaitaire de frais n'impose pas au salarié de présenter des justificatifs et son paiement est automatique.

Il est de principe constant que les allocations forfaitaires de frais résultant de dépenses au titre de frais professionnels ne sont pas soumises aux charges sociales et ne sont pas prises en comptes dans le salaire de référence pour les calculs indemnitaires éventuellement dus au salarié.

En l'espèce, il est constant :

Que le dernier contrat de travail du 11 janvier 2011 de M. SIMACEK a expressément prévu le versement d'une indemnité de 700 € en sus du salaire net en remboursement *des indemnités de déplacement, frais de repas, frais de présentation et autres frais directs liés à l'activité,*

Que cette indemnité ainsi versée a été dénommée allocation forfaitaire de frais à compter de juin 2013 sur les fiches de salaire,

Que M. SIMACEK n'a jamais contesté cette allocation ainsi que sa justification,

Que cette allocation ne concerne pas que les frais de déplacement mais englobent tous les frais relatifs à l'activité professionnelle de M. SIMACEK,

Que si M. SIMACEK conteste l'existence de déplacements qui justifierait le remboursement de frais, il ne s'explique pas sur son activité au sein de l'entreprise ainsi que des divers frais annexes prévus au contrat et qui pourraient en avoir résulté,

Qu'il n'est nullement établi que l'allocation aurait été payée en contrepartie d'heures supplémentaires,

Qu'il est prouvé par la partie défenderesse avec la présentation de SMS que M. SIMACEK effectuait bien des déplacements pour la SARL GLOBAL INTERNET SOLUTIONS NETWORK, à l'enseigne GLOBALISNET.

Il y aura lieu de considérer que l'allocation ainsi attribuée à M. SIMACEK constitue une contrepartie financière à ses frais professionnels et qu'elle ne peut être assortie de charges sociales.

Le conseil prendra en compte le salaire versé au cours des douze derniers mois, correspondant à une rémunération horaire de 13,37 €, sur une durée hebdomadaire de 39 heures de travail, correspondant à un salaire mensuel brut de 2.679,98 € à l'exclusion de l'allocation forfaitaire de frais de 700 €, tel qu'il l'est constaté sur les bulletins de salaires du requérant ainsi que sur le bordereau Pôle Emploi établi lors de la rupture contractuelle.

En conséquence, le conseil dit que le salaire brut de référence de M. SIMACEK est de 2.679,98 € et déboute ce dernier de reprendre ses fiches de payes de 2018 à 2021 en incluant le somme de 700 € en net dans les éléments de salaires chargés.

Sur l'indemnisation de la perte des repos compensateurs

Sur le bien-fondé de l'attribution de repos compensateurs

L'article L. 3121-28 du code du travail dispose : *Toute heure accomplie au-delà de la durée légale hebdomadaire ou de la durée considérée comme équivalente est une heure supplémentaire qui ouvre droit à une majoration salariale ou, le cas échéant, à un repos compensateur équivalent.*

L'article L. 3120-30 du code du travail dispose : *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.*

L'article D. 3121-24 du code du travail dispose : *A défaut d'accord prévu au I de l'article L. 3121-33, le contingent annuel d'heures supplémentaires est fixé à 220 heures par salarié.*

Il résulte de la convention collective de la vente à distance dans son article 21 qu'il pourra être fait appel aux heures supplémentaires dans limite annuelle de 75 heures.

En l'espèce, il appert que M. SIMACEK travaillait 39 heures par mois, soit un total d'heures supplémentaires de 468 heures par an.

Si le code du travail fixe un contingent à 220 heures au-delà duquel toute heure donne droit à un repos compensateur, au regard de la convention collective attribuée à M. SIMACEK, il y a lieu de retenir un contingent annuel de 75 heures au-delà duquel ce dernier pouvait prétendre des repos compensateurs.

En référence aux heures accomplies, M. SIMACEK était en droit de bénéficier annuellement de repos compensateurs correspondant à 393 heures supplémentaires excédentaires au regard du contingent annuel autorisé de 75 heures sur un total de 468 heures supplémentaires effectuées sur l'année.

Sur la prescription relative à la demande d'indemnisation sur l'absence de repos compensateurs

L'article L. 3245-3 du code du travail dispose : *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.*

L'article D. 3121-18 du code du travail dispose : *Le droit à contrepartie obligatoire en repos est réputé ouvert dès que la durée de ce repos, calculée selon les modalités prévues à l'article L. 3121-38, atteint sept heures. La journée ou demi-journée au cours de laquelle le repos est pris est déduite du droit à repos à raison du nombre d'heures de travail que le salarié aurait accompli pendant cette journée ou cette demi-journée.*

La contrepartie obligatoire en repos est prise dans un délai maximum de deux mois suivant l'ouverture du droit sous réserve des dispositions des articles D. 3121-21 et D. 3121-22.

L'article D.3171-11 du code du travail dispose : *A défaut de précision conventionnelle contraire, les salariés sont informés du nombre d'heures de repos compensateur de remplacement et de contrepartie obligatoire en repos portés à leur crédit par un document annexé au bulletin de paie. Dès que ce nombre atteint sept heures, ce document comporte une mention notifiant l'ouverture du droit à repos et l'obligation de le prendre dans un délai maximum de deux mois après son ouverture.*

Il est de droit qu'en cas d'absence de demande du salarié de ses repos compensateurs à son employeur, ce dernier est tenu de l'en informer et qu'à défaut de l'avoir informé dans les conditions du décret susvisé, la prescription triennale relative de l'action en paiement de dommages-intérêts pour repos compensateur et contrepartie en repos non octroyés n'est pas opposable ou débute au moment où le salarié a eu connaissance de pouvoir exercer son droit à repos.

En l'espèce, le requérant soutient qu'il n'a pas été destinataire d'une information par son employeur sur ses droits à repos compensateurs et que par conséquent la prescription triennale tirée de l'article L. 3245-3 du code du travail ne lui est pas opposable. Il fait valoir son droit à percevoir une indemnisation des repos compensatoires non pris à compter de 2002 jusqu'en 2021.

La partie défenderesse produit aux débats les documents annexés aux bulletins de salaire qu'il a communiqué à son salarié à compter de juin 2017, l'informant des repos compensateurs dont il disposait.

Le conseil constate que M. SIMACEK disposait en 2017 de l'information sur ses droits à repos compensateurs et qu'il y lieu de considérer que la prescription triennale s'applique au regard des dispositions de L. 3245-3 du code du travail à compter de cette période, le salarié ne pouvant plus exercer son droit pour la période courant de 2001 à 2017.

En conséquence, M. SIMACEK sera débouté de sa demande d'indemnisation à titre des repos compensateurs de 2002 à 2017, car prescrite.

Sur la demande à titre de l'indemnité compensatrice des repos compensateurs non pris de 2018 à 2021

Il résulte de l'article L. 3121-38 du code du travail qu'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.

L'article D. 3121-17 du code du travail dispose : *L'absence de demande de prise de la contrepartie obligatoire en repos par le salarié ne peut entraîner la perte de son droit au repos. Dans ce cas, l'employeur lui demande de prendre effectivement ses repos dans un délai maximum d'un an.*

Il résulte de l'article D. 3121-23 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.

L'article 1353 du code civil dispose : *celui qui réclame l'exécution d'une obligation doit la prouver. Réciproquement, celui qui se prétend libéré doit justifier le paiement ou le fait qui a produit l'extinction de son obligation.*

En l'espèce, le conseil relève :

Que M. SIMACEK au regard des heures effectuées et de sa convention collective disposait de repos compensateurs au-delà d'un contingent annuel d'heures supplémentaires de 75 heures,

Qu'il n'est pas établi que M. SIMACEK ait demandé des repos compensateurs,

Que si M. SIMACEK a été informé par son employeur de repos compensateurs selon l'article susvisé L. 3171-11, il incombait à la SARL GLOBAL INTERNET SOLUTIONS NETWORK, à l'enseigne GLOBALISNET conformément à l'article L. 3121-17 de demander à son salarié de prendre ses repos compensateurs dans un délai d'un an,

Que la SARL GLOBAL INTERNET SOLUTIONS NETWORK, à l'enseigne GLOBALISNET ne verse aux débats aucune information à ce titre,

Que la SARL GLOBAL INTERNET SOLUTIONS NETWORK, à l'enseigne GLOBALISNET ne communique aucune organisation des congés de 2018 à 2021 et ne précise pas si des repos ont été pris.

Le conseil conclut que M. SIMACEK est en droit de percevoir une indemnité compensatrice en espèces correspondant aux droits qu'il a acquis sur ses repos compensateurs du 1^{er} avril 2018 au 31 mars 2021, correspondant à la période non prescrite de trois années.

En référence aux 393 heures supplémentaires annuelles donnant droit à des repos compensateurs tel qu'explicité précédemment, représentant un quota mensuel de 32,75 heures supplémentaires, M. SIMACEK est en droit de bénéficier sur les trois dernières années de 32,75 heures x 36 mois soit 1179 heures, donnant lieu à une indemnité sur 50 % de ce total d'heures assorti d'un taux horaire de 13,30 € selon le calcul suivant : $13,30 \text{ €} \times (1179 \text{ heures} \times 50\%) = 7.840,35 \text{ €}$

En conséquence, la SARL GLOBAL INTERNET SOLUTIONS NETWORK, à l'enseigne GLOBALISNET sera condamnée à payer à M. SIMACEK la somme de 7.840,35 € net à titre d'indemnité compensatrice des repos compensateurs non pris pour la période courant de 2018 à 2021.

Sur la demande de primes de fin d'année de 2018 à 2020 et des congés payés afférents

La convention collective de la vente à distance (IDCC 2198) stipule en son article 30 stipule :

Le personnel ouvriers-employés, agents de maîtrise et techniciens, cadres du commerce à distance, bénéficie d'une prime annuelle qui ne peut être inférieure aux 2/3 du 1/12 des salaires bruts perçus au cours des 12 derniers mois.

Les conditions d'attribution et les modalités pratiques du versement de la prime seront déterminées à l'intérieur de chaque entreprise après consultation des représentants du personnel et des organisations syndicales.

La présente gratification ne peut en aucun cas s'interpréter comme s'ajoutant aux avantages déjà accordés pour un objet analogue dans certaines entreprises.

Dans ce cas, seules seront applicables les dispositions qui, après accord entre la direction et les représentants du personnel, seront jugées globalement et définitivement plus avantageuses pour une catégorie professionnelle déterminée.

Les absences pour accident de travail et maladie professionnelle seront assimilées à des périodes de travail effectif pour le calcul de la prime.

En application de l'article L. 3141-24 du code du travail, le congé annuel prévu par l'article L. 3141-3 ouvre droit à une indemnité due au salarié au titre des congés payés qui est égale au dixième de la rémunération brute totale perçue par le salarié au cours de la période de référence. Toutes les sommes qui sont la contrepartie directe ou indirecte du travail du salarié, doivent être incluses dans le calcul de l'indemnité de congés payés.

En l'espèce, M. SIMACEK sollicite l'octroi de 7.435,95 € à titre des primes de fin d'année de 2018 à 2020.

Le conseil relève qu'au regard de la convention collective retenue de la vente à distance, il incombait à son employeur de payer à M. SIMACEK une prime de fin d'année.

Le conseil relève qu'aucune disposition analogue et plus avantageuse n'avait été instaurée dans l'entreprise et qui aurait été de nature à supprimer cette disposition conventionnelle.

Au regard de cette dernière, M. SIMACEK compte tenu d'un salaire mensuel retenu de 2.679,98 € brut, correspondant à une rémunération annuelle de 32.159,76 € brut, pouvait prétendre chaque année à une prime d'un montant de 1786,65 € établie suivant le calcul suivant : $32.159,76 \times 1/12 \times 2/3$, soit sur les années 2018 à 2020 : 5.359,95 € bruts montant sur lequel il conviendra d'assortir les congés payés afférents pour un montant 536,00 € bruts.

En conséquence, la SARL GLOBAL INTERNET SOLUTIONS NETWORK, à l'enseigne GLOBALISNET sera condamnée à payer à M. SIMACEK la somme de 5.359,95 € bruts à titre des primes de fin d'année de 2018 à 2020, ainsi que 536,00 € bruts à titre des congés payés afférents.

Sur la demande à titre de rappel de salaires et d'indemnités de congés payés

Il résulte de l'article 1353 du code civil que *celui qui réclame l'exécution d'une obligation doit la prouver et que réciproquement, celui qui se prétend libéré doit justifier le paiement ou le fait qui a produit l'extinction de son obligation.*

En l'espèce, à l'appui de ses extraits de compte bancaire, M. SIMACEK demande le paiement du solde de salaires de janvier à mars 2021 et indemnités compensatrices de congés payés non pris qu'il prétend ne pas avoir perçus pour des montants respectifs de 8.395,68 € et 8155,15 €.

Il appert :

Que M. SIMACEK devait percevoir respectivement pour les mois de janvier à mars 2021, les salaires nets respectifs de 2.855,63 €, 2.854,99 € et 1.946,37 €,

Que le bulletin du mois de mars 2021 ne comporte pas l'allocation forfaitaire de frais de 700 € contractuellement prévue,

Que le compteur de congés payés sur le bulletin de paye du 31 mars 2021 établissait pour les années d'acquisition des congés et l'année précédente un total de 40,40 jours de congés non pris,

Qu'un bulletin de salaire a été établi le 1^{er} avril 2021 en vue du paiement du solde de tout compte et comportant une indemnité compensatrice de congés payés correspondante de 4.596,03 € bruts, ledit bulletin présentant un montant net à payer de 3.652,52 €.

Que la SARL GLOBAL INTERNET SOLUTIONS NETWORK, à l'enseigne GLOBALISNET procédait au paiement du salaire de M. SIMACEK par acompte de 500 et 1.000 €, tel que constaté dans les relevés bancaires du requérant et le livre comptable de la SARL GLOBAL INTERNET SOLUTIONS NETWORK, à l'enseigne GLOBALISNET versés aux débats,

Qu'il existe une concordance entre les sommes débitées sur le compte de la SARL GLOBAL INTERNET SOLUTIONS NETWORK, à l'enseigne GLOBALISNET et celles créditées sur le compte de M. SIMACEK,

Qu'au vu du livre comptable de la SARL GLOBAL INTERNET SOLUTIONS NETWORK, à l'enseigne GLOBALISNET, un montant excédentaire de 2.285,57 € a été versé à M. SIMACEK, Qu'il n'est pas établi, en l'absence de ce montant sur le document comptable de la SARL GLOBAL INTERNET SOLUTIONS NETWORK, à l'enseigne GLOBALISNET, que le montant de 3.652,52 € correspondant au bulletin de paye du 1^{er} avril 2021 ait été bien versé à M. SIMACEK,

Que le solde indemnitaire à titre des congés s'établit à 1366,95 €, déduction faite de la somme payée en excédent sur les salaires de 2.285,57 €.

En conséquence, il conviendra d'ordonner à la SARL GLOBAL INTERNET SOLUTIONS NETWORK, à l'enseigne GLOBALISNET, à défaut d'avoir déjà procédé au règlement des sommes dues et d'en justifier le paiement, de payer à M. SIMACEK la somme de 1.366,95 € nets à titre de l'indemnité compensatrice de congés payés, ainsi que de condamner la SARL GLOBAL INTERNET SOLUTIONS NETWORK, à l'enseigne GLOBALISNET à payer à M. SIMACEK la somme de 700 € nets au titre de l'allocation forfaitaire de frais du mois de mars 2021.

Sur la demande de dommages et intérêts en réparation du préjudice moral et économique lié au retard et non-paiement de salaire et au non-paiement de l'indemnité compensatrice de congés payés.

L'article 1382 du code civil, dispose que « *tout fait quelconque de l'homme, qui cause un dommage à autrui, oblige celui par qui la faute duquel il est arrivé, à le réparer* ».

Il résulte des dispositions des articles 6 et 9 du Code de procédure civile, qu'il appartient aux parties d'alléguer et de prouver conformément à la loi les faits nécessaires au succès de leurs prétentions.

Il est de principe constant que le salarié qui réclame des dommages et intérêts du fait de manquements de son employeur doit apporter la preuve d'un préjudice qui en résulte. Il incombe au salarié d'établir le préjudice tant dans son existence que dans son quantum.

En l'espèce, M. SIMACEK sollicite 5.000 € à titre du retard des salaires payés par son employeur.

Le conseil remarque que M. SIMACEK était informé des difficultés financières de l'entreprise depuis 2017 et ne s'était pas opposé au paiement par acompte de son salaire dans le cadre de la procédure de redressement.

Il constate par ailleurs que le requérant ne verse aux débats aucun élément sur le préjudice matériel ou moral qui en aurait résulté ou qu'il aurait pu subir.

En conséquence, le conseil débouterà M. SIMACEK à ce titre.

Sur la demande à titre de dommages et intérêts pour travail dissimulé

L'article L. 8221-5 du code du travail dispose : *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 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 ;*
- 3° *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.*

Il ressort de l'article L. 8223-1 du code du travail qu'en cas de rupture de la relation de travail, le salarié auquel un employeur a commis les faits prévus à l'article L. 8221-5 a droit à une indemnité forfaitaire égale à six mois de salaire.

Il résulte des dispositions des articles 6 et 9 du Code de procédure civile, qu'il appartient à la partie demanderesse d'alléguer et de prouver conformément à la loi, les faits nécessaires au succès de leurs prétentions.

En l'espèce, M. SIMACEK sollicite 20.279,88 € à titre d'indemnités pour travail dissimulé. Il soutient que l'allocation forfaitaire relativement importante qui lui était octroyée était du salaire en paiement de son travail et ne correspondait pas à la réalité de frais professionnels qui auraient pu être engagé.

Le conseil rappelle, comme il l'a été démontré précédemment dans le présent jugement sur la demande relative à la fixation du salaire de référence, que cette allocation n'a jamais été remise en cause par les parties depuis le début de la relation contractuelle et qu'il n'est pas établi qu'elle ait été instaurée dans le but manifeste d'une contrepartie du travail accompli par le salarié en s'exonérant du paiement des charges sociales. Le caractère intentionnel de se soustraire à ces obligations n'est pas démontré, d'autant que l'entreprise a régulièrement payé des heures supplémentaires, en déclarant les heures travaillées excédentaires à l'horaire légal.

En conséquence, M. SIMACEK sera débouté de sa demande au titre de travail dissimulé.

Sur la prise d'acte de rupture du contrat de travail de M. SIMACEK produisant à titre principal les effets d'un licenciement nul ou subsidiairement d'un licenciement sans cause réelle et sérieuse

Sur le bien-fondé de la prise d'acte produisant les effets d'un licenciement abusif

Il est de principe que tout salarié peut prendre acte de la rupture de son contrat de travail pour mettre un terme à son contrat de travail en se fondant sur des griefs qu'il impute à son employeur.

Il est constant que la prise d'acte produit l'effet d'un licenciement abusif, sans cause réelle et sérieuse, voire nul en cas de manquements graves de l'employeur.

Il est de principe constant que le temps de travail hebdomadaire et la rémunération constituent des éléments essentiels du contrat de travail, qui imposent l'accord préalable du salarié.

Il résulte de l'article L-1221-1 du code du travail que le contrat de travail est soumis aux règles du droit commun et qu'il peut être établi selon les formes que les parties contractantes décident d'adopter ainsi que de l'article 1103 du code civil que les contrats légalement formés tiennent de loi à ceux qui les ont faits.

En l'espèce, M. SIMACEK a pris acte de la rupture de son contrat de travail en reprochant à son employeur des retards de paiement de salaire, une réduction unilatérale de ses heures de travail, une suppression de ses frais professionnels et une absence de repos compensateurs.

Il est constant :

Que, par mail du 19 mars 2021, la SARL GLOBAL INTERNET SOLUTIONS NETWORK, à l'enseigne GLOBALISNET a informé M. SIMACEK de la suppression des heures supplémentaires et de l'allocation forfaitaire de frais de 700 €,

Que le dernier contrat signé entre M. SIMACEK et la SARL GLOBAL INTERNET SOLUTIONS NETWORK, à l'enseigne GLOBALISNET comportait une durée hebdomadaire de travail prévue de 35 heures soit 151,67 heures mensuelles, assorties de la possibilité d'heures supplémentaires demandées par l'employeur,

Que ledit contrat comportait le paiement mensuel d'une indemnité forfaitaire pour divers frais professionnels de 700 €,

Que M. SIMACEK a été rémunéré régulièrement pendant toute la relation de travail sur une base mensuelle de 190,67 heures travaillées, comportant 39 heures supplémentaires.

Le conseil constate que les parties n'ont pas remis en cause cet horaire augmenté qui a modifié de fait les conditions contractuelles initialement prévues et la rémunération du salarié.

En supprimant les heures supplémentaires, la SARL GLOBAL INTERNET SOLUTIONS NETWORK, à l'enseigne GLOBALISNET a modifié la rémunération de son salarié, de même que pour l'allocation de frais prévue au contrat et régulièrement versée à ce dernier.

Tenu par les stipulations du contrat de travail de son salarié, la SARL GLOBAL INTERNET SOLUTIONS NETWORK, à l'enseigne GLOBALISNET ne pouvait en modifier unilatéralement le temps de travail et la rémunération, contrevenant aux dispositions des articles L-1221-1 du code du travail et 1103 du code civil.

La manquement grave invoqué par le requérant à l'encontre de la partie défenderesse est justifié.

En conséquence, il y a lieu de considérer que la prise d'acte doit produire l'effet d'une rupture abusive du contrat de travail.

Sur le bien-fondé de la prise d'acte produisant les effets d'un licenciement nul ou sans cause réelle et sérieuse

L'article 1121-1 du code du travail dispose : *nul ne peut apporter aux droits des personnes et aux libertés individuelles et collectives de restrictions qui ne seraient pas justifiées par la nature de la tâche à accomplir ni proportionnées au but recherché.*

Il est de principe constant que toute violation de la liberté d'expression dans l'entreprise à l'encontre du salarié produit la nullité de son licenciement éventuel.

En l'espèce, M. SIMACEK soutient qu'après avoir réclamé ses salaires en retard, il a été sanctionné par son employeur par mesure de rétorsion avec la suppression de son allocation forfaitaire de frais et des heures supplémentaires, résultant par ailleurs d'une violation du contrat de travail.

M. SIMACEK invoque une atteinte à sa liberté d'expression et demande que la prise d'acte constitue une rupture produisant les effets d'un licenciement nul, en raison de l'usage non fautif de sa liberté d'expression.

Le conseil constate que la SARL GLOBAL INTERNET SOLUTIONS NETWORK, à l'enseigne GLOBALISNET justifie la suppression de l'allocation forfaitaire de frais par l'absence de justificatifs de frais produits par son salarié et la suppression des heures supplémentaires par une baisse de l'activité de l'entreprise.

Elle relève que, si ses arguments, fussent-ils fondés, ne permettait pas à la SARL GLOBALISNET de remettre en cause la rémunération de M. SIMACEK, il n'est nullement établi qu'il ait été porté atteinte à la liberté d'expression de ce dernier dont l'action relève d'une réclamation d'obligations de son employeur qui en réponse a fait part à son salarié de ses difficultés économiques. La prise d'acte de la rupture ne peut produire les effets d'un licenciement nul.

En conséquence, le conseil constate que les manquements graves de la SARL GLOBAL INTERNET SOLUTIONS NETWORK, à l'enseigne GLOBALISNET allégués par M. SIMACEK sont justifiés et dit que sa prise d'acte de M. SIMACEK produit les effets d'un licenciement sans cause réelle et sérieuse.

Sur la demande des indemnités au titre de la rupture du contrat

Le conseil ayant fait droit à sa demande de qualification de la rupture de son contrat de travail en licenciement sans cause réelle et sérieuse, M. SIMACEK est en droit de bénéficier des indemnités prévues à cet effet, comprenant l'indemnité compensatrice de préavis et les congés payés afférents, l'indemnité légale de licenciement et les dommages et intérêts à titre de licenciement abusif.

Sur l'indemnité compensatrice de préavis et les congés payés sur préavis

Selon l'article L.1234-1 du code du travail, la loi impose, en cas de licenciement une durée minimale de préavis lorsque le salarié a au moins 6 mois d'ancienneté dans l'entreprise. Cette durée est d'un mois si le salarié justifie chez le même employeur d'une ancienneté de services continus comprise entre 6 mois et moins de deux ans. Elle est de deux mois si le salarié justifie chez le même employeur d'une ancienneté de services continus de plus de deux ans.

Il résulte de l'article L.3141-28 du code du travail, que lorsque le contrat de travail est rompu avant que le salarié ait pu bénéficier de la totalité du congé auquel il avait droit, il reçoit, pour la fraction de congés dont il n'a pas bénéficié, une indemnité compensatrice de congés déterminée d'après les articles L. 3141-24 à L. 3141-27. L'indemnité est due que cette rupture résulte du fait du salarié ou du fait de l'employeur.

M. SIMACEK est en droit de bénéficier d'une indemnité compensatrice de deux mois de salaire bruts compte tenu de son ancienneté supérieure à deux ans.

En considération du salaire de référence retenu précédemment de 2.679,98 € bruts, M. SIMACEK est en droit de percevoir la somme de 5359,96 € à titre de préavis.

En conséquence, la SARL GLOBAL INTERNET SOLUTIONS NETWORK, à l'enseigne GLOBALISNET sera condamnée à payer à M. SIMACEK 5.359,96 € bruts à titre de préavis ainsi que 536,00 € bruts à titre des congés payés afférents.

Sur l'indemnité légale de licenciement

Selon l'article L.1234-9 du code du travail, le salarié titulaire d'un contrat de travail à durée indéterminée, licencié alors qu'il compte 8 mois d'ancienneté ininterrompus au service du même employeur, a droit, sauf en cas de faute grave, à une indemnité de licenciement.

L'indemnité légale est calculée à partir de la rémunération brute perçue par le salarié avant la rupture de son contrat de travail, à savoir 1/4 de mois de salaire par année d'ancienneté pour les 10 premières années et 1/3 de mois de salaire par année d'ancienneté à partir de la 11^{ème} année.

En l'espèce, pour une activité du 01/10/2001 au 31/03/2021, M. SIMACEK bénéficiant d'une ancienneté de 19 années et 5 mois pour un salaire moyen brut sur les douze derniers mois retenus de 2689,23 € bruts selon le bordereau de Pôle emploi versé aux débats, est en droit de percevoir une indemnité légale de 15.164,29 €.

En conséquence, la SARL GLOBAL INTERNET SOLUTIONS NETWORK, à l'enseigne GLOBALISNET sera condamnée à payer à M. SIMACEK 15.164,29 € nets à titre de l'indemnité légale de licenciement.

Sur l'indemnité à titre de dommages et intérêts pour licenciement sans cause réelle et sérieuse

Les dispositions de l'article L. 1235-3 du code du travail prévoient que si le licenciement d'un salarié survient pour une cause qui n'est pas réelle et sérieuse, le juge peut proposer la réintégration du salarié dans l'entreprise, avec maintien de ses avantages acquis, et que dans le cas du refus de cette réintégration par l'une ou l'autre des parties, 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 selon les tableaux prévus par ce texte, en considération de l'ancienneté du salarié à la date de la rupture de la relation de travail et du nombre de salariés habituellement employés par l'entreprise.

En application des dispositions citées ci-avant, le requérant peut dès lors prétendre, eu égard à une ancienneté de 19 ans à la date de la rupture du contrat de travail, à défaut de réintégration possible, au bénéfice d'une indemnité comprise entre un montant minimal correspondant à 3 mois de salaire brut et d'un montant maximal correspondant à 15 mois de salaire brut, soit en considération du revenu mensuel brut de référence pris en compte de 2.679,98 €, à une indemnité comprise entre 8.039,94 € et 40.199.90€.

En considération des conditions de la rupture et des éléments versés aux débats, le conseil octroie à la partie demanderesse une indemnité équivalant à 12 mois de salaire brut, soit un montant de 32.159,76€.

En conséquence, la SARL GLOBAL INTERNET SOLUTIONS NETWORK, à l'enseigne GLOBALISNET sera condamnée à payer à M. SIMACEK 32.159.76 € nets à titre de dommages et intérêts pour licenciement sans cause réelle et sérieuse.

Sur la rectification des fiches de paye de juillet 2018 à mars 2020 et des documents de fin de contrat

Le conseil ayant débouté la partie demanderesse de rectification des fiches de paye de juillet 2018 à mars 2020, la demande de rectification des documents de fin de contrat est sans objet.

En conséquence, M. SIMACEK sera débouté de sa demande à ce titre.

Sur les intérêts moratoires :

Il résulte des articles L.1231-6 du code civil et L.1452-5 du code du travail portant sur les créances déclaratives que les intérêts moratoires commencent à courir à compter du jour de la convocation de la partie condamnée devant le bureau de conciliation ou le bureau de jugement si celui-ci est saisi directement.

Le point de départ des intérêts moratoires au taux légal afférents aux condamnations concernées, relatives aux rappels de salaires, indemnités légales et congés payés afférents sera en conséquence fixé au 08/09/2021.

Il résulte de l'article L.1231-7 du code civil portant sur les créances indemnitaires que les intérêts moratoires commencent à courir à compter du jour où elles sont judiciairement fixées.

Le point de départ des intérêts moratoires au taux légal afférents à la condamnation concernée, relatives aux indemnités de dommages et intérêts sera en conséquence fixé au jour du prononcé du présent jugement.

Sur les dépens, l'article 700 du code de procédure civile reconventionnelles de la partie défenderesse

Partie perdante au procès, la SARL GLOBAL INTERNET SOLUTIONS NETWORK, à l'enseigne GLOBALISNET sera condamnée aux dépens en application des articles 695 et suivants du code de procédure civile, ainsi qu'aux éventuels frais d'exécution, consécutifs au défaut de règlement par la partie défenderesse des condamnations du présent jugement.

La SARL GLOBAL INTERNET SOLUTIONS NETWORK, à l'enseigne GLOBALISNET sera déboutée de ses demandes reconventionnelles à titre de sommes trop perçues par son salarié, sans qu'il en soit justifié ainsi que de sa demande formée au titre de l'article 700 du même code.

La SARL GLOBAL INTERNET SOLUTIONS NETWORK, à l'enseigne GLOBALISNET sera également condamnée à payer à M. SIMACEK la somme de 1.200 € en application des dispositions de l'article 700 du code de procédure civile.

Sur l'exécution provisoire

Il résulte de l'article R.1454-28 du code du travail que le jugement qui ordonne le paiement de sommes dues au titre des rappels de salaire, des indemnités de préavis de congés payés mentionnées à l'article R. 1454-14 est de droit exécutoire à titre provisoire dans la limite de neuf mois de salaires calculés sur la moyenne des trois derniers mois de salaire retenue à 2.682,61 €.

Selon les dispositions de l'article R.1454-28 du code du travail, applicables pour les saisines enregistrées à compter du 1^{er} janvier 2020, le conseil peut ordonner l'exécution provisoire de ses décisions.

Il apparaît nécessaire au conseil d'assortir la présente décision de l'exécution provisoire à titre de l'article R.1454-28 du code du travail.

PAR CES MOTIFS

Le Bureau de Jugement du Conseil de Prud'hommes de Metz, section commerce, statuant publiquement, par jugement contradictoire, en premier ressort et après en avoir délibéré, conformément à la loi,

DÉBOUTE M. SIMACEK de sa demande avant-dire droit à titre de production par la SARL GLOBAL INTERNET SOLUTIONS NETWORK, à l'enseigne GLOBALISNET de documents relatifs à la ventilation du chiffre d'affaires entre les différentes catégories de biens et services vendus entre 2014 et 2021,

DIT que la relation de travail de M. Pascal SIMACEK avec la SARL GLOBAL INTERNET SOLUTIONS NETWORK, à l'enseigne GLOBALISNET est régie par la convention collective de la vente à distance,

DÉBOUTE M. SIMACEK de réintégrer l'allocation forfaitaire de frais de 700 € dans les éléments de salaires chargées,

DIT que le salaire de référence de M. SIMACEK est de 2.679,98 € brut,

DIT que M. SIMACEK était en droit de bénéficier de repos compensateurs,

DÉBOUTE M. SIMACEK de sa demande d'indemnisation à titre des repos compensateurs non pris de 2002 à 2017, car prescrite,

CONDAMNE la SARL GLOBAL INTERNET SOLUTIONS NETWORK, à l'enseigne GLOBALISNET à payer à M. Pascal SIMACEK la somme de **7.840,35 € net** à titre de la perte des repos compensateurs obligatoires de 2018 à 2021, ladite somme portant intérêts au taux légal à compter du prononcé du présent jugement,

CONDAMNE la SARL GLOBAL INTERNET SOLUTIONS NETWORK, à l'enseigne GLOBALISNET à payer à M. Pascal SIMACEK les sommes de :

- **5.359,95 € bruts** au titre des primes de fin d'année conventionnelles de 2019 à 2020,
- **536,00 € bruts** au titre des congés afférents sur les primes de fin d'année,

lesdites sommes portant intérêts au taux légal à compter de la notification de la demande le 08/09/2021,

ORDONNE à la SARL GLOBAL INTERNET SOLUTIONS NETWORK, à l'enseigne GLOBALISNET, à défaut d'en justifier le paiement, de payer à M. Pascal SIMACEK **1.366,95 € nets** à titre du solde restant dû des salaires et de l'indemnité compensatrice de congés payés déjà établie, ladite somme portant intérêts au taux légal à compter de la notification de la demande le 08/09/2021,

CONDAMNE la SARL GLOBAL INTERNET SOLUTIONS NETWORK, à l'enseigne GLOBALISNET à payer à M. Pascal SIMACEK **700 €** à titre de l'allocation forfaitaire de frais de mars 2021, ladite somme portant intérêts au taux légal à compter de la notification de la demande le 08/09/2021,

DÉBOUTE M. SIMACEK de sa demande à titre de dommages et intérêts en réparation du préjudice moral et économique lié au retard et non-paiement de salaire et au non-paiement de l'indemnité compensatrice de congés payés,

DÉBOUTE M. SIMACEK de sa demande à titre du travail dissimulé,

DIT que la prise d'acte de M. SIMACEK produit les effets d'un licenciement sans cause réelle et sérieuse,

CONDAMNE la SARL GLOBAL INTERNET SOLUTIONS NETWORK, à l'enseigne GLOBALISNET à payer à M. SIMACEK les sommes de :

- **5.359,96 € bruts** à titre de l'indemnité compensatrice de préavis,
- **536,00 € bruts** à titre des congés payés afférents,

lesdites sommes portant intérêts au taux légal à compter de la notification de la demande le 08/09/2021,

- **15.164,29 € nets** à titre de l'indemnité légale de licenciement,
- **32.159,76 € nets** à titre des dommages et intérêts pour licenciement sans cause réelle et sérieuse,

lesdites sommes portant intérêts au taux légal à compter du prononcé du présent jugement,

DÉBOUTE M. SIMACEK de sa demande de reprendre ses fiches de payes de 2018 à 2021 en incluant la somme de 700 € en net dans les éléments de salaires chargés,

DÉBOUTE M. SIMACEK de sa demande de rectification des documents de fin de contrat,

CONDAMNE la SARL GLOBAL INTERNET SOLUTIONS NETWORK, à l'enseigne GLOBALISNET à payer à M. Pascal SIMACEK la somme de **1.200 €** à titre de l'article 700 du code de procédure civile,

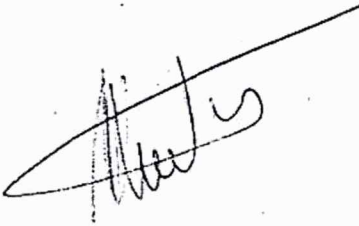
ORDONNE l'exécution provisoire sur l'intégralité du jugement au titre de l'article R.1454-28 du Code du Travail,

DÉBOUTE la SARL GLOBAL INTERNET SOLUTIONS NETWORK, à l'enseigne GLOBALISNET de l'intégralité de ses demandes,

CONDAMNE la SARL GLOBAL INTERNET SOLUTIONS NETWORK, à l'enseigne GLOBALISNET aux entiers frais et dépens, ainsi qu'aux éventuels frais d'exécution

Ainsi jugé et prononcé par mise à disposition au greffe le 6 septembre 2022 et la présente décision a été signée par M. Benoît BEAUDOUIN et Mme BUCHMANN, Greffier.

LE PRESIDENT



LE GREFFIER



Pour Copie certifiées
conformes à l'original
Le Greffier

AU NOM DU PEUPLE FRANÇAIS

En conséquence, la République Française mande et ordonne à tous huissiers de justice sur ce requis, de mettre les présentes à exécution, aux Procureurs Généraux et aux Procureurs de la République près les Tribunaux de Grande Instance d'y tenir la main, à tous Commandants et Officiers de la force publique de prêter main forte lorsqu'ils en seront légalement requis. La présente expédition est délivrée aux fins d'exécution forcée.

Metz, le

Le Greffier du Conseil de Prud'hommes :

17 01.23
