

13/09/2014

REPUBLIQUE FRANCAISE
AU NOM DU PEUPLE FRANCAIS

COUR D'APPEL DE TOULOUSE
4eme Chambre Section 2 - Chambre sociale

ARRÊT DU QUINZE SEPTEMBRE DEUX MILLE
QUATORZE

COPIE

APPELANT(S)

Monsieur Antoine François Marie SONNET

13 rue du Jade

31650 ST ORENS DE GAMEVILLE

représenté par M. Loic DESCHAMPS (Délégué syndical ouvrier)

Antoine François Marie SONNET

INTIME(S)

**SA ALTRAN TECHNOLOGIES, représentée par M. Frédéric DISPA,
Directeur Général pour le Sud Ouest**

58 Bld Gouvion St Cyr

75017 PARIS

représentée par Me Frédéric AKNIN de la SELARL CAPSTAN, avocat
au barreau de PARIS

C/

SA ALTRAN TECHNOLOGIES

COMPOSITION DE LA COUR

L'affaire a été débattue le 26 Mai 2014, en audience publique, devant
la Cour composée de:

B. BRUNET, président

C. PESSO, conseiller

F. CROISILLE-CABROL, conseiller

qui en ont délibéré.

Greffier, lors des débats : N. EL ALAOUI

INFORMATION

ARRET :

- CONTRADICTOIRE

- prononcé publiquement par mise à disposition de l'arrêt au greffe de
la Cour, les parties en ayant été préalablement avisées dans les
conditions prévues au deuxième alinéa de l'article 450 du Code de
procédure civile

- signé par B. BRUNET, président, et par C. ESPITALIER, greffier de
chambre.

FAITS, PROCÉDURE, PRÉTENTIONS DES PARTIES :

M. Antoine SONNET a été engagé le 19 janvier 1998 en qualité d'ingénieur d'études par la SA ALTRAN TECHNOLOGIES, société membre du groupe ALTRAN.

Le groupe ALTRAN leader européen du conseil en innovation et présent à Toulouse depuis 1985 a procédé le 1^{er} janvier 2007 à une opération de fusion-absorption de certaines de ses filiales avec transfert de plein droit des contrats de travail à la SA ALTRAN TECHNOLOGIES.

M. Antoine SONNET a saisi le 29 décembre 2010 le conseil de prud'hommes de Toulouse de différentes demandes portant sur :

- des rappels d'indemnité de congés payés,
- des dommages et intérêts sur congés payés,
- des jours de fractionnement,
- des congés payés sur fractionnement,
- des dommages et intérêts sur fractionnement,
- des heures supplémentaires,
- des congés payés sur heures supplémentaires,
- des dommages et intérêts pour heures supplémentaires,
- l'application de l'article 700 du Code de Procédure

Civile.

Par jugement du 12 juillet 2012 le conseil de prud'hommes de Toulouse a considéré :

- que la SA ALTRAN TECHNOLOGIES reconnaît devoir les congés payés et les jours de fractionnement et ne conteste pas les demandes ;

- que M. Antoine SONNET qui dispose d'autonomie dans l'organisation de son temps de travail et qui ne rapporte pas la preuve des heures supplémentaire dont le paiement est sollicité doit être débouté de sa demande au titre des heures supplémentaires.

En conséquence, le conseil de prud'hommes a :

- condamné la SA ALTRAN TECHNOLOGIES au paiement des sommes suivantes :

- 71,42€ au titre de rappel sur mode de calcul des congés payés,
- 100€ au titre de prime de congés payés pour ancienneté,

- 1.431€ au titre des jours de fractionnement,
- 143,10€ au titre de congés payés afférents au paiement des jours de fractionnement ;

- débouté M. Antoine SONNET de ses demandes en paiement d'heures supplémentaires et des demandes en découlant,

- condamné la SA ALTRAN TECHNOLOGIES aux dépens et dit n'y avoir lieu à application de l'article 700 du Code de Procédure Civile.

Par courrier adressé le 28/09/2012 M. Antoine SONNET a relevé appel à la mesure de la succombance de cette décision qui n'a pas été portée à sa connaissance comme cela ressort de la lettre de notification revenue avec la mention "non réclamée".

En cause d'appel la Fédération Nationale des personnels CGT des sociétés d'études, de conseil et de prévention est intervenue volontairement par courrier du 23 août 2012.

Dans ses explications orales reprenant et précisant ses conclusions écrites M. Antoine SONNET expose :

- que les clauses des contrats de travail ou les avenants n'indiquent ni le principe ni le volume des heures supplémentaires,

- que les salariés embauchés avant 2000 ne se sont pas vus intégrer une rémunération supplémentaire lors de la signature de l'avenant en violation de l'article L 3121-41 du Code du travail, ce qui

démontre que les heures supplémentaires n'y étaient pas incluses, alors qu'une convention de forfait ne peut pas être défavorable au salarié,

- que le paiement des heures supplémentaires par un forfait ne peut résulter que d'un accord particulier ici inexistant ; que l'avenant ne mentionne ni la modalité conventionnelle d'un forfait de salaires, ni le nombre des heures supplémentaires ;

- qu'aucun contrôle du temps n'a été opéré au sein de la SA ALTRAN TECHNOLOGIES, aucun dispositif de contrôle mis en place, de sorte que les dispositions contractualisées sont non applicables ; que l'entretien annuel d'évaluation ne comporte aucun élément sur la charge de travail, sur l'organisation du travail, sur l'articulation entre l'activité professionnelle, et personnelle/familiale, sur la rémunération, ce en contradiction de l'article L3121-46 du Code du travail, de sorte que les conventions de forfait sont inopposables ;

- que les procédures internes ALTRAN ne permettaient pas aux salariés de déclarer leurs heures, seules pouvant être déclarées des demi-journées ; que pour les salariés réputés en modalité 2 Syntec, l'horaire normal est de 38h30 (réponses aux questions des délégués du personnel du 27 novembre 2007, PV du CE du 19 février 2008, PV du CE du 8 juillet 2008, réponses aux questions des délégués du personnel du 16 juin 2009, du 15 septembre 2009, formation managers ALTRAN, courrier DG ALTRAN, Mémento social Syntec) ;

- qu'il apporte suffisamment d'éléments ;

- qu'au regard de l'importance du nombre d'heures réellement effectuées, le nombre de jours RTT dont disposent les salariés (de 8 à 11) ne saurait compenser les heures supplémentaires effectuées qui représenteraient plus de 25 jours ; qu'il n'y a ni accord d'entreprise, ni consultation des élus sur la question de la récupération des heures supplémentaires comme exigé par l'article 4.1 de la convention collective ;

- que les contrats de travail comportent une clause de non concurrence non rémunérée, non limitées dans l'espace qui a un caractère abusif et qui a causé nécessairement un préjudice qu'il y a lieu de réparer par l'allocation de la somme de 10.000€ à titre de dommages et intérêts pour restriction abusive de leurs possibilités de travail ;

- que les condamnations seront assorties d'une astreinte;

- que chaque salarié se verra allouer la somme de 2.000€ sur le fondement de l'article 700 du Code de Procédure Civile.

En conséquence, M. Antoine SONNET sollicite voir notre cour:

" Confirmer le jugement de première instance du 12 juillet 2012 tant en ce qu'il a condamné la SA ALTRAN relativement aux congés payés et aux jours de fractionnement dus au salarié ;

Dire et juger que la SA ALTRAN lui est redevable d'heures supplémentaires dont le paiement doit être majoré de 25 % ainsi que de 10 % supplémentaires au titre des congés payés y afférents, soit la somme de 50.745,88€ au titre des années 2006 à 2014 ;

Condamner la SA ALTRAN à rectifier chaque fiche de paie en incluant la mention des heures supplémentaires effectuées ;

Condamner la SA ALTRAN à lui payer 10.000,00€ au titre des dommages- intérêts pour exécution fautive du contrat de travail, concernant le non-paiement des heures supplémentaires, le non-paiement de ses jours de fractionnement comme reconnu en première instance, le non-paiement de ses congés-payés à 10 % comme reconnu en première instance ;

Dire et juger que la clause de non-concurrence/loyauté figurant à son contrat de travail est nulle et condamner la SA ALTRAN à lui verser 10 000,00€ au titre de dommages-intérêts pour restriction abusive de ses possibilités de travail ;

Condamner la Société ALTRAN à lui verser 2 000,00€ sur le fondement de l'article 700 du Code de procédure civile ;"

Dans ses explications orales reprenant ses conclusions écrites la Fédération Nationale des personnels CGT des sociétés d'études, de conseil et de prévention expose :

- qu'elle sollicite que la publication anonymisée de l'arrêt soit ordonnée, que la SA ALTRAN SUD OUEST soit condamnée à lui verser la somme de 1.000€ par salarié concerné à titre de dommages et intérêts pour atteinte aux droits collectifs de la profession ;
- qu'elle sollicite la somme de 2.400€ sur le fondement de l'article 700 du Code de Procédure Civile.

Dans ses explications orales reprenant ses conclusions écrites la SA ALTRAN TECHNOLOGIES expose :

- qu'elle n'a pas relevé appel sur les dispositions du jugement du conseil de prud'hommes relatives au rappel d'indemnité de congés payés et de jours de fractionnement ;
- que l'accord national du 22 juin 1999 relatif à la réduction de la durée du travail dans la branche prévoit au titre de la modalité 2 une convention de forfait hebdomadaire en heures assortie d'une rémunération forfaitaire couvrant les éventuelles variations d'horaire entre 35 heures et 38h30 ;
- que les conventions de forfait hebdomadaire en heures, comme en l'espèce, sont valablement conclues par le seul accord individuel du salarié sans être subordonnées à l'existence d'un accord collectif de branche ou d'entreprise (article L3121-38 du Code du travail);
- que M. Antoine SONNET relève de la modalité 2 ("modalités de réalisation de missions") de l'article 3 de l'accord national du 22 juin 1999 prévoyant que les appointements des salariés concernés englobent les variations éventuellement accomplies dans une limite dont la valeur est au maximum de 10%, soit 38h30 ; que la rémunération forfaitaire est totalement détachée du temps de travail effectif, seules les heures réalisées au cours d'une semaine au delà de 38h30 devant donner lieu à une compensation en repos ;
- que M. Antoine SONNET est entièrement libre dans l'organisation de son temps de travail ;
- qu'elle a recours à un système auto déclaratif et que M. Antoine SONNET n'apporte aucun commencement de preuve quant à l'accomplissement d'heures supplémentaires ;
- qu'en toute hypothèse, les salariés ont été rémunérés à hauteur de 38h30 avec majoration ; qu'il ne peut lui être demandé de payer deux fois le salaire; que, par application de l'article 3, chapitre 2 de l'accord du 22 juin 1999 de la branche des bureaux d'études la durée hebdomadaire du travail prévue pour les salariés bénéficiaires de la modalité 2 est fixée à 35h avec intégration d'éventuels dépassements dans la limite de 38h30 ;
- que les salariés n'apportent aucun élément probant des heures supplémentaires effectuées au delà de la 35^{ème} heure ;
- qu'elle conteste le principe même de la réalisation d'heures supplémentaires et qu'en l'absence d'élément intentionnel, il ne peut y avoir allocation de dommages et intérêts au titre du travail dissimulé ;
- que clause invoquée par les salariés au titre de la prétendue clause de non concurrence, ne concerne en réalité qu'une clause de loyauté parfaitement licite ; qu'en toute hypothèse, M. Antoine SONNET qui est toujours à son service ne démontre pas avoir subi un quelconque préjudice du fait de l'existence de cette clause ;
- que la demande de la Fédération Nationale des personnels CGT des sociétés d'études, de conseil et de prévention tendant à la publication de la décision à venir qui ne repose sur aucun texte est irrecevable et ne saurait aboutir ;
- que les appelants et la Fédération Nationale des personnels CGT des sociétés d'études, de conseil et de prévention seront condamnés aux dépens et à lui verser la somme de 2.000€ sur le fondement de l'article 700 du Code de Procédure Civile .

MOTIVATION DE LA DÉCISION :

Les dispositions non contestées :

Il y a lieu de constater que les dispositions de la décision déferée relatives aux sommes au paiements desquelles la SA ALTRAN TECHNOLOGIES a été condamnée à verser aux salariés au titre du calcul des congés payés et/ou des jours de fractionnement et des congés payés y afférents ne sont pas contestées devant la cour. Il y a, donc, lieu sur ce point, à confirmation.

Les heures supplémentaires :

Le jugement déferé a adopté une solution unique, quelles que soient les situations juridiques (existence d'un contrat de travail comportant une clause de variation hebdomadaire de 10% au maximum de la durée légale, existence d'un avenant, absence de tout document contractuel), et a estimé que les salariés n'apportaient pas la preuve de l'exécution des heures supplémentaire dont ils demandaient le paiement.

Il est constant (cela ressort des écritures des parties) que le litige est relatif à l'existence et à la validité d'une convention de forfait hebdomadaire en heures qui serait couplée avec une clause de forfait de salaire.

Les forfaits hebdomadaires en heures ne sont pas des forfaits de salaires, mais des forfaits de temps de travail qui consistent à fixer globalement le nombre d'heures de travail que le salarié doit effectuer chaque semaine ou chaque mois sans fixer la répartition de ces horaires ; ces forfaits hebdomadaires en heures peuvent être valablement, comme c'est le cas en l'espèce, assortis d'une limite annuelle en jours.

Ces forfaits hebdomadaires en heures peuvent également être couplés avec une clause de forfait de salaire, qui consiste à fixer une rémunération forfaitaire indépendante du temps de travail réellement effectué d'un mois à l'autre et incluant les majorations de salaire liées aux dépassement prévisibles et quantifiés de la durée légale.

En l'espèce, l'accord national du 22 juin 1999 institue dans son chapitre 2, article 3, d'une part une convention horaire sur une base hebdomadaire de 38h30 avec une rémunération forfaitaire au moins égale à 115% du salaire minimum conventionnel, d'autre part un nombre maximum de jours travaillés dans l'année. Il s'agit, donc, d'une convention de forfait en heures assortie d'une clause de rémunération forfaitaire.

Le recours à un forfait hebdomadaire ou mensuel en heures n'est pas subordonné à l'existence de dispositions conventionnelles l'autorisant. Son adoption nécessite l'accord exprès de chacun des salariés concernés qui doit être impérativement formalisé par écrit conformément aux dispositions de l'article L. 3121-40 du Code du travail, soit dans le cadre de la clause de durée du travail du contrat initial, soit sous forme d'une convention individuelle de forfait négociée dans le cadre d'un avenant. Le seul renvoi général dans le contrat de travail à un accord collectif, la seule constatation de ce qu'un accord collectif ou d'entreprise prévoit sa généralisation sont insuffisants à établir l'accord exprès.

Egalement, le paiement des heures supplémentaires selon un forfait ne peut que résulter d'un accord particulier entre l'employeur et le salarié même si cet accord ne doit pas obligatoirement être passé par écrit.

Ainsi, l'accord des parties sur une rémunération forfaitaire ne peut résulter de la simple mention du forfait mensuel portée unilatéralement par l'employeur sur les bulletins de salaire au cours de l'exécution du contrat, non plus que de l'acceptation par l'intéressé du salaire versé, sans protestation ni réserve pendant plusieurs mois, ou d'un usage d'entreprise.

Ainsi, même si la convention collective autorise, voire systématise, le recours au forfait de salaire, le paiement des heures supplémentaires selon un forfait ne peut résulter que d'un accord particulier entre l'employeur et le salarié.

Enfin, le forfait de salaire doit impérativement faire référence à un horaire précis et le nombre maximum d'heures mensuelles doit être précisé et connu des parties. La clause du contrat ou la convention individuelle de forfait doit fixer le nombre de jours travaillés et préciser les modalités de décompte des journées ou demi-journées travaillées et de prises de journées ou demi-journées de repos. A défaut, elle est inopposable au salarié.

Le contrat de travail du 19 janvier 1998 comporte la clause suivante :

“Rémunération et accessoires :

3-1- Salaire brut annuel

Le salaire brut annuel est fixé à 210.000F. Il sera versé mensuellement selon les modalités en vigueur dans la société”.

Le contrat de travail de M. Antoine SONNET ne comporte aucune mention établissant l'accord de volonté des parties sur une convention de forfait hebdomadaire portant sur 38h30 de travail et portant sur une rémunération forfaitaire englobant 3h30 d'heures supplémentaires payées avec majoration, la seule référence à un salaire annuel forfaitaire sans référence à un nombre déterminé d'heures supplémentaires étant insuffisante.

Le 8 juin 2000 a été communiqué pour acceptation à M. Antoine SONNET un document intitulé “Aménagement et réduction du temps de travail : mode d'emploi” dont l'objet était celui de son intitulé et dont le contenu ne permet pas d'établir que M. Antoine SONNET a accepté le caractère forfaitaire du salaire englobant les heures travaillées au delà de la 35^{ème} heure.

Pour établir la connaissance et l'acceptation par M. SONNET du caractère forfaitaire de sa rémunération, la SA ALTRAN TECHNOLOGIES expose qu'à l'avenant était jointe une notice explicative expliquant le régime applicable avec mentionné dans l'article 3.2 (“cadres bénéficiant des modalités de réalisation de missions”) que les appointements englobaient “les variations horaires éventuellement accomplies dans une limite dont la valeur est au maximum de 10% pour un horaire hebdomadaire de 35 heures” et qu’ “ainsi le temps de travail hebdomadaire pourra atteindre 38h30 minutes”. La SA ALTRAN TECHNOLOGIES en page 12 de ses conclusions invoque expressément à cet occasion la pièce 1. Or, l'examen de la notice et de la pièce démontre que l'article 3.2 avec la mention invoquée ne figure pas dans la notice explicative signée par le salarié ; cette mention figure, certes, dans l'article 3 de l'accord national du 22 juin 1999 mais elle n'a pas été approuvée par le salarié, alors qu'il a été dit que son accord était nécessaire pour une convention de rémunération forfaitaire.

De sorte que la décision déferée qui a débouté M. Antoine SONNET sur ce point doit être réformée.

Il ne peut être utilement soutenu par la SA ALTRAN TECHNOLOGIES que faire droit à la demande tendant au paiement des heures supplémentaires aboutirait à payer deux fois les 3h30 en litige dans la mesure où précisément il vient d'être jugé que le salaire convenu ne les comprenait pas.

L'article L. 3171-4 du Code du travail énonce qu'«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». «S'il résulte de l'article L. 3171-4 du Code du travail que la preuve des heures de travail effectuées n'incombe spécialement à aucune des parties et que l'employeur doit fournir au juge les éléments de nature à justifier les horaires effectivement réalisés par le salarié, il appartient cependant à ce dernier de fournir préalablement au juge des éléments de nature à étayer sa demande.

Il ressort des pièces produites (réponses aux questions des délégués du personnel du 27 novembre 2007, PV du CE du 19 février 2008, PV du CE du 8 juillet 2008, réponses aux questions des délégués du personnel du 16 juin 2009, du 15 septembre 2009, formation managers ALTRAN, courrier DG ALTRAN, Mémento social Syntec) que la SA ALTRAN TECHNOLOGIES a toujours considéré que les salariés étaient rémunérés pour effectuer 38h30 de travail par semaine et que ce nombre d'heures était la règle dans l'entreprise. M. Antoine SONNET étaye, donc, sa demande et la SA ALTRAN TECHNOLOGIES ne justifie pas des horaires effectivement réalisés par M. Antoine SONNET.

La cour trouve dans les pièces produites par M. Antoine SONNET des éléments suffisants permettant de déterminer que ses demandes sont fondées sur la base de 3h30 d'heures supplémentaires par semaine. Par ailleurs, le mode de calcul présenté par M. Antoine SONNET n'appelle aucune observation, il n'a pas été soutenu que tout ou partie de la période correspondant aux demandes était prescrit.

Il y a, donc, lieu de condamner la SA ALTRAN TECHNOLOGIES à verser à M. Antoine SONNET la somme de 50.745,88€ au titre des heures supplémentaires impayées, le mode de calcul correspondant aux salaires perçus, aux heures supplémentaires effectuées et aux majorations dues n'appelant aucune critique.

L'indemnité pour travail dissimulé :

L'article L8221-5 du code du travail dispose qu'est réputé travail dissimulé par dissimulation d'emploi salarié le fait pour tout employeur soit de se soustraire intentionnellement à l'accomplissement de la formalité de la déclaration préalable à l'embauche soit de se soustraire intentionnellement à l'accomplissement de la formalité de la délivrance d'un bulletin de paye ou d'y mentionner un nombre d'heures de travail inférieur à celui réellement accompli.

En l'espèce, il n'est pas soutenu que M. Antoine SONNET a effectué plus de 3h30 heures supplémentaires par semaine et il apparaît que les bulletins de salaire comportaient bien la mention de la totalité des 38h30 heures de travail effectuées. De sorte que, si la situation caractérise un choix juridiquement inapproprié effectué par la SA ALTRAN TECHNOLOGIES, elle ne met nullement en évidence l'élément matériel et l'élément intentionnel dont l'existence est nécessaire pour condamner l'employeur au titre du travail dissimulé. Sur ce point, les salariés seront déboutés de leur demande.

La demande indemnitaire pour exécution fautive du contrat de travail:

Les demandes salariales ont donné lieu à condamnation à paiement et à condamnation aux intérêts au taux légal à compter de la demande. Le retard dans le paiement ne peut donner lieu qu'au paiement des intérêts moratoires, à partir de la mise en demeure, à moins que le salarié ne justifie d'un préjudice distinct découlant de la mauvaise foi de l'employeur. Or, en l'espèce, la preuve d'un préjudice distinct de celui réparé par les intérêts moratoires n'a pas été rapportée et il n'y a pas lieu de faire droit à la demande.

La clause de non concurrence :

Le contrat de travail de M. Antoine SONNET comporte la clause suivante : "Loyauté : Sauf accord écrit entre les parties, pendant les douze mois suivant la cessation du présent contrat, quel que soit le motif de cette cessation, le salarié s'interdit expressément d'intervenir directement ou indirectement, et ce à quelque titre que ce soit, y compris en qualité de salarié et/ou d'indépendant :

- au profit du client de la société pour lequel a été réalisé le dernier projet confié par la société au salarié,
et/ou

- au profit de clients (s) et/prospects (s) pour le(s) quel(s) la Société a proposé au salarié de participer à un de leur (s) projet (s) au cours des six derniers mois précédant la date de fin du présent contrat".

Il appartient à la cour de restituer aux actes juridiques leur véritable qualification, quelle que soit celle que les parties leur ont donnée.

Une clause de non-concurrence a pour objet d'interdire au salarié d'exercer une activité professionnelle concurrente après la rupture de son contrat de travail.

Elle ne doit pas être confondue avec l'obligation générale de loyauté à laquelle le salarié est soumis pendant l'exécution de son contrat de travail et qui lui interdit de se livrer à une activité concurrente de celle de son employeur. De sorte que la SA ALTRAN TECHNOLOGIES ne peut utilement soutenir que la clause ci-dessus qui ne concerne que la période postérieure à la cessation de la relation de travail est une clause de loyauté.

En réalité la clause ci-dessus qui aboutit à interdire au salarié d'avoir la moindre relation contractuelle, "directement" ou "indirectement", que ce soit en qualité de salarié ou d'indépendant, avec le dernier client pour lequel il a réalisé le dernier projet que lui a confié son employeur et avec les derniers clients aux projets desquels au cours des 6 derniers mois son employeur lui a demandé de participer s'analyse bien en une clause de non concurrence.

Une clause de non-concurrence doit, pour être valable, être justifiée par les intérêts légitimes de l'entreprise, être limitée dans le temps et l'espace, comporter une contrepartie pécuniaire.

Il n'a pas été contesté que la clause était justifiée par les intérêts légitimes de l'entreprise.

Par ailleurs, sa durée dans le temps (12 mois) et le fait qu'elle concerne exclusivement d'anciens clients avec lesquels le salarié aurait été amené à travailler ou à rentrer en contact au service de son employeur constituent une limitation temporelle et professionnelle suffisante.

Toutefois, la présente clause ne comporte aucune contrepartie financière, alors que la convention collective n'en prévoit pas.

De sorte que la clause litigieuse qui s'analyse en une clause de non concurrence est nulle.

La présence, dans le contrat de travail, d'une clause nulle cause nécessairement un préjudice au salarié, ce qui lui permet donc de demander des dommages-intérêts. Tel est par exemple le cas des salariés qui pendant la durée de son contrat se sont interdits de quitter l'entreprise pour exercer une activité prohibée à tort par la clause. Seul le salarié qui n'a pas respecté la clause n'est pas en droit de percevoir la moindre indemnisation.

Ces dommages-intérêts, alloués en réparation du préjudice que le salarié a subi du fait que l'employeur lui a imposé une clause nulle portant atteinte à sa liberté d'exercer une activité professionnelle, sont souverainement évalués par les juges du fond.

En l'espèce, il ressort de l'ensemble des éléments ci-dessus que M. Antoine SONNET a subi un préjudice du fait de l'existence de cette clause nulle, préjudice qui doit être réparé par l'allocation de la somme de 3.000€.

L'intervention volontaire de la Fédération Nationale des Personnels CGT des Sociétés d'Etudes de Conseil et de Prévention :

Les syndicats peuvent exercer tous les droits réservés à la partie civile pour les faits dont il est établi qu'ils ont entraîné un préjudice direct ou indirect à l'intérêt collectif de la profession (C. trav., art. L. 2132-3). En l'espèce, l'action de la Fédération Nationale des Personnels CGT des Sociétés d'Etudes de Conseil et de Prévention qui est intervenue volontairement au côté des salariés demandeurs dans le présent litige a pour objet la défense contre des positions de principe adoptées par la SA ALTRAN TECHNOLOGIES à propos du temps de travail, de la rémunération des heures supplémentaires, de la validité et de l'application d'une convention de forfait en heures hebdomadaire couplée avec une clause de forfait de salaire, de la question de la validité d'une clause de non concurrence dénommée abusivement clause de loyauté. Ces questions concernent l'application de règles dont la violation porte atteinte à l'intérêt collectif de la profession représentée par le syndicat, de sorte que l'intervention de ce dernier au côté des salariés à l'occasion d'un litige portant sur l'application de ces règles est recevable.

La Fédération nationale des personnels CGT des sociétés d'études, de conseil et de prévention SA ALTRAN TECHNOLOGIES sollicite réparation du préjudice par la publication dans la presse du dispositif de la présente décision. Toutefois, la mesure de publication sollicitée apparaît inadaptée au préjudice subi en raison de son caractère excessif.

A l'occasion de chaque violation par la SA ALTRAN TECHNOLOGIES des règles ci-dessus, la Fédération Nationale des Personnels CGT des Sociétés d'Etudes de Conseil et de Prévention a subi un préjudice moral pour atteinte aux droits collectifs de la profession qu'il y a lieu de réparer par l'allocation de la somme de 200€ par salarié concerné, soit 200€.

Il y a lieu d'ordonner la remise par la SA ALTRAN TECHNOLOGIES des bulletins de paye rectifiés et la régularisation des cotisations sociales sur les salaires dûs, le tout sans astreinte.

Les créances salariales portent intérêts au taux légal à compter de la réception par la SA ALTRAN TECHNOLOGIES de la lettre de convocation devant le bureau de conciliation ; les créances indemnitaires à compter de ce jour.

Il y a lieu de condamner la SA ALTRAN TECHNOLOGIES aux dépens et à verser à :

- à M. Antoine SONNET la somme de 500€ sur le fondement de l'article 700 du Code de Procédure Civile,
- à la Fédération Nationale des Personnels CGT des Sociétés d'Etudes de Conseil et de Prévention la somme de 500€ sur le fondement de l'article 700 du Code de Procédure Civile.

PAR CES MOTIFS :

La Cour, statuant comme il est dit ci dessus,

Constate que les dispositions de la décision déférée relatives aux sommes au paiements desquelles la SA ALTRAN TECHNOLOGIES a été condamnée à verser aux salariés au titre du calcul des congés payés et/ou des jours de fractionnement et des congés payés y afférents ne sont pas contestées devant la cour et n'ont fait l'objet ni d'un appel principal, ni d'un appel incident et dit qu'elles sont définitives et ont acquis autorité de la chose jugée ;

La réforme pour le surplus et statuant à nouveau :

- condamne la SA ALTRAN TECHNOLOGIES à verser à M. Antoine SONNET :
- la somme de 50.745,88€ (cinquante mille sept cent quarante cinq euros et quatre vingt huit centimes) au titre des heures supplémentaires impayées, congés payés inclus ;
- la somme de 3.000€ (trois mille euros) au titre de la clause de non concurrence annulée ;

Déboute M. Antoine SONNET de sa demande formée au titre du travail dissimulé et au titre de l'exécution déloyale du contrat de travail;

Dit n'y avoir lieu à publication de notre arrêt ;

Condamne la SA ALTRAN TECHNOLOGIES à verser à la Fédération Nationale des Personnels CGT des Sociétés d'Etudes de Conseil et de Prévention la somme de 200€ (deux cent euros) en réparation du préjudice subi ;

Dit que les créances salariales portent intérêts au taux légal à compter de la réception par la SA ALTRAN TECHNOLOGIES de la lettre de convocation devant le bureau de conciliation et les créances indemnitaires à compter de ce jour ;

Ordonne la remise par la SA ALTRAN TECHNOLOGIES des bulletins de paye rectifiés et la régularisation des cotisations sociales sur les salaires ci-dessus dûs, le tout sans astreinte ;

Condamne la SA ALTRAN TECHNOLOGIES aux dépens et à verser à :

- à M. Antoine SONNET la somme de 500€ (cinq cent euros) sur le fondement de l'article 700 du Code de Procédure Civile,
- à la Fédération Nationale des Personnels CGT des Sociétés d'Etudes de Conseil et de Prévention la somme de 500€ (cinq cent euros) sur le fondement de l'article 700 du Code de Procédure Civile.

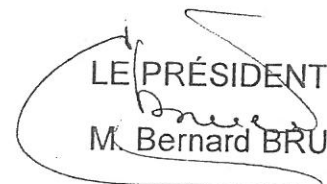
LA GREFFIÈRE

Mme Caroline ESPITALIER



LE PRÉSIDENT

M. Bernard BRUNET





Ministère de la Justice et des Libertés

Consommation des timbres dématérialisés

CONSOMMER UN TIMBRE

HISTORIQUE D'UN TIMBRE

STATISTIQUES

CONFIGURATION

ÉTAPE 1

Saisie du n° TD

ÉTAPE 2

Détail du TD

Historique d'un timbre > Détail du TD

A. SONNET

RG 12/4872

Informations du timbre

Numéro du timbre : **1265 4178 1646 1880**

Montant : **35,00 €**

Usage : **Introduire une procédure devant une juridiction judiciaire ou administrative**

Date d'achat : **26/09/2012**

Date de fin de validité : **26/03/2013**

État : **consommé**

Nouvel état	Date action	Canal	Action	Commentaire
-	03/10/2012 à 10:19	CONSOMJL	CONSULTATION	DSJ/CA-TOULOUSE - Marie-Francoise.Mieg
-	03/10/2012 à 10:19	CONSOMJL	CONSULTATION	DSJ/CA-TOULOUSE - Marie-Francoise.Mieg
consommé	03/10/2012 à 10:19	CONSOMJL	CONSOMMATION	DSJ/CA-TOULOUSE - Marie-Francoise.Mieg
-	03/10/2012 à 10:19	CONSOMJL	VERIFICATION	DSJ/CA-TOULOUSE - Marie-Francoise.Mieg
-	03/10/2012 à 10:19	CONSOMJL	CONSULTATION	DSJ/CA-TOULOUSE - Marie-Francoise.Mieg
-	03/10/2012 à 10:19	CONSOMJL	VERIFICATION	DSJ/CA-TOULOUSE - Marie-Francoise.Mieg
acheté	26/09/2012 à 00:17	INTERNET	ACHAT	-

[Haut de page](#)

