Image not found or type unknown

Live entertainment - Harcèlement moral, travail dissimulé, manquement à la sécurité = un chef constructeur obtient 67 000 euros suite à la résiliation judiciaire de son contrat (CA Paris 15 oct. 25)

Commentaire d'arrêt publié le **30/10/2025**, vu **652 fois**, Auteur : CHHUM AVOCATS Paris Nantes Lille

Dans un arrêt très motivé de 20 pages de la Cour d'appel de Paris du 15 octobre 2025, la Cour prononce la résiliation judiciaire du contrat de travail d'un chef constructeur de Manoir H.

Les manquements constatés par la Cour d'appel de Paris sont le harcèlement moral, le travail dissimulé, la violation de l'obligation de sécurité, le non-paiement d'heures supplémentaires, le non-respect des durées maximales quotidiennes et hebdomadaires de travail, le non-respect du repos hebdomadaires.

La Cour d'appel prononce la résiliation judiciaire du contrat de travail avec les effets d'un licenciement nul.

Au total le chef constructeur obtient 67 000 euros bruts.

1) RAPPEL DES FAITS ET PROCÉDURE

La société Le manoir H, qui exploite des attractions de divertissement, a engagé M. X par contrat de travail à durée indéterminée à compter du 24 mai 2017. Il a été embauché en qualité d'« Ouvrier » polyvalent (mécanicien, électromécanicien), puis a été promu « Chef constructeur » à partir de septembre 2017. Le salaire de référence a été fixé à 2 905,04 € bruts mensuels.

Les relations contractuelles étaient soumises à la convention collective nationale des espaces de loisirs, d'attractions et culturels.

M. X a été placé en arrêt maladie à compter du 28 septembre 2020.

Le 8 décembre 2020, il a dénoncé par courrier une situation de harcèlement moral et indiqué qu'il subissait une surcharge de travail et une dégradation de ses conditions de travail ayant altéré sa santé.

M. X a saisi le conseil de prud'hommes de Paris le 9 mars 2021 d'une action en résiliation judiciaire de son contrat de travail.

Par jugement du 6 décembre 2021, le conseil de prud'hommes de Paris a statué comme suit :

« Prononce la résiliation du contrat de travail de M. X aux torts exclusifs de la société Le manoir H à compter du 6 décembre 2021 ;

Condamne la société Le manoir H à payer à M. X les sommes suivantes :

- 5000 € à titre de dommages et intérêts du fait de manquements de la société Le manoir

H à son obligation de prévention de la santé et de la sécurité des travailleurs

- 3853,05 € à titre de rappel d'heures supplémentaires entre mars 2018 et mai 2019

- 385,30 € au titre des congés payés afférents

- 5000 € à titre de dommages et intérêts pour non-respect de la durée maximale hebdomadaire de travail

- 5810,08 € à titre d'indemnité compensatrice de préavis

- 581 € au titre des congés payés afférents

- 3268,17 € à titre d'indemnité légale de licenciement

- 8715,12 € à titre d'indemnité pour licenciement sans cause réelle et sérieuse

Rappelle qu'en application de l'article R.1454-28 du Code du travail, ces condamnations sont exécutoires de droit à titre provisoire, dans la limite maximum de neuf mois de salaires, calculés sur la moyenne des trois derniers mois de salaire.

Fixe cette moyenne à la somme de 2905,04 € ;

Ordonne la remise des documents sociaux et d'un bulletin de salaire récapitulatif, le

tout conforme à la décision ;

Condamne la société Le manoir H à payer à Monsieur Laurent-X la somme de

1000 € au titre de l'article 700 du Code de procédure civile ;

Ordonne le remboursement par la société Le manoir H à Pôle Emploi de l'équivalent de

15 jours d'allocation chômage au titre de l'article 1235-4 du Code du travail ;

Déboute M. X du surplus de ses demandes ;

Déboute la société Le manoir H de sa demande au titre de l'article 700 du Code de

procédure civile ;

Condamné la société Le manoir H aux entiers dépens. »

À la date de présentation de la rupture, M. X avait une ancienneté de 4 ans et 6 mois.

Copyright © 2026 Légavox.fr - Tous droits réservés

Sa rémunération mensuelle brute moyenne s'élevait en dernier lieu à la somme de

2 905,04 €.

La société Le manoir H occupait à titre habituel au moins de onze salariés lors de la rupture des relations contractuelles.

La société Manoir H relevé appel de ce jugement par déclaration transmise par voie électronique le 11 avril 2022.

Par jugement du 1er février 2024, le tribunal de commerce de paris a ouvert une procédure de liquidation judiciaire à l'égard de la société Le manoir H et désigné la SELARL Abyme prise en la personne de maître Y ès qualités de liquidateur judiciaire de la société Le manoir H.

Par assignation en intervention forcée signifiée le 15 octobre 2024 à personne morale, la

SELARL B prise en la personne de maître Y ès qualités de liquidateur judiciaire de la société Le manoir H a été mise en cause.

Aucune constitution d’avocat n’a été déposée pour la SELARL B prise en la personne de maître Y ès qualités de liquidateur judiciaire de la société Le manoir H.

Les premières conclusions de la société Le manoir H seront donc retenues pour l’examen du litige.

Par assignation en intervention forcée signifiée le 8 novembre 2024 à personne morale, l’AGS a été mise en cause.

Aucune constitution d’avocat n’a été déposée pour l’AGS.

2) MOTIFS

Dans son arrêt du 15 octobre 2025, la cour d’appel de Paris :

Infirme le jugement sauf en ce qu’il a prononcé la résiliation du contrat de travail de

Monsieur Laurent X aux torts exclusifs de la société Le manoir H à compter du 6 décembre 2021 ;

Statuant à nouveau des chefs infirmés et ajoutant,

Fixe la créance de M. X au passif de la société Le manoir H aux sommes de :

- 8 000 € à titre de dommages et intérêts pour harcèlement moral ;

Copyright © 2026 Légavox.fr - Tous droits réservés

- 5 000 € à titre de dommages et intérêts pour manquement à l’obligation de prévention

de la santé et de la sécurité ;

- 3 000 € à titre de dommages-intérêts pour non-respect de la durée maximale quotidienne du travail, en violation de l’article L. 3121-18 du code du travail ;

- 3 000 € à titre de dommages et intérêts pour non-respect de la durée maximale hebdomadaire du travail ;

- 3 000 € à titre de dommages-intérêts pour non-respect du repos hebdomadaire.

-15 000 € à titre de dommages et intérêts pour licenciement nul ;

- 5 810,08 € à titre d’indemnité compensatrice de préavis ;

- 581 € au titre des congés payés afférents ;

- 3 268,17 € au titre de l’indemnité légale de licenciement ;

- 6 775,05 € bruts à titre de rappel d’heures supplémentaires entre mars 2018 et mai

2019 ;

- 677,50 € bruts au titre des congés payés afférents ;

- 12 928,56 € au titre de l’indemnité forfaitaire pour travail dissimulé.

Ordonne à la SELARL B prise en la personne de maître Y ès qualités de liquidateur judiciaire de la société Le manoir H de remettre M. X le certificat de travail, les bulletins de paie et l’attestation destinée à France travail, tous ces documents devant être établis conformément à ce qui a été jugé dans la présente décision.

Rejette la demande d’intérêts moratoire en ce qui concerne les dommages et intérêts.

Dit que les autres sommes octroyées qui constituent des créances salariales, seront assorties des intérêts au taux légal à compter de la date de réception par la société Le manoir H de la convocation devant le bureau de conciliation jusqu’à la date du jugement d’ouverture de la procédure collective le 1er février 2024.

Déclare le présent arrêt commun à l'AGS.

Dit que les sommes allouées à M. X seront garanties par l'AGS dans les limites légales du plafond applicable à la date de la rupture.

Déboute M. X de sa demande formée au titre de l’article 700 du code de procédure civile.

Déboute les parties de leurs demandes plus amples et contraires.

Condamne la SELARL B prise en la personne de maître Y ès qualités de liquidateur judiciaire de la société Le manoir H aux dépens de la procédure de première instance et de la procédure d'appel.

Copyright © 2026 Légavox.fr - Tous droits réservés

2.1) Sur la demande de résiliation judiciaire

Les premiers juges ont prononcé la résiliation judiciaire du contrat de travail aux torts de l'employeur en retenant que la société Le manoir H avait commis des manquements graves rendant impossible la poursuite du contrat de travail, à savoir :

- une surcharge de travail constitutive de harcèlement moral et un manquement à l'obligation de prévention de la santé et de la sécurité du fait que M. X travaillait régulièrement au-delà de 19 heures ; en outre il devait encadrer des salariés temporaires et des prestataires extérieurs, ce qui constituait une charge supplémentaire de travail ;

- un travail réalisé sans protection et en dehors de son champ de compétences, notamment lorsqu'il a été amené à intervenir sur le toit de l'établissement pour nettoyer les gouttières sans que l'employeur ne lui fournisse le matériel de sécurité adéquat ;

- le non-respect des dispositions légales et réglementaires relatives à la durée du travail.

Le conseil a conclu que ces manquements, particulièrement les durées de travail anormales, avaient contribué à la dégradation de l'état de santé physique et morale de M. X, justifiant ainsi que la résiliation produise les effets d'un licenciement sans cause réelle et sérieuse.

Par infirmation du jugement, la société Le manoir H conteste les manquements graves qui lui sont reprochés ; elle soutient que la charge de travail de M. X était raisonnable, qu'elle a respecté son obligation de sécurité et payé toutes les heures supplémentaires dues.

L'employeur soutient que

- M. X n'a jamais subi de surcharge de travail et que ses conditions de travail étaient bonnes ;

- M. X a lui-même mis en avant sa polyvalence lors de son embauche comme cela ressort de sa lettre de motivation et son CV pour le prouver (pièces n° 24 et 25 non produites) ;

- ses missions étaient claires et il n'était pas le responsable hiérarchique de toute l'équipe artistique, ce rôle étant assuré par Mme To., comme le montre un compte-rendu de cette dernière (pièce employeur n° 104 non produite).

- l'entreprise a constamment veillé à éviter toute surcharge en ayant recours à des prestataires extérieurs et à des salariés en CDD lors des pics d'activité, comme la création de « MAD DIMENSION » ou l'ouverture du site de Bruxelles, comme cela ressort des factures de prestataires et des contrats de travail temporaires (pièces n° 5 à 13 et 48 non produites) ;

- l'entreprise aurait même embauché la compagne et des amis de M. X sur sa recommandation pour assurer une bonne cohésion d'équipe (pièces n° 10, 11, 46 non produites).

M. X demande la confirmation du jugement sur la résiliation judiciaire et l'infirmation sur ses effets demandant à ce qu'il soit jugé que le licenciement soit nul à titre principal ; à titre subsidiaire il demande la confirmation sur le licenciement sans cause réelle et sérieuse.

Copyright © 2026 Légavox.fr - Tous droits réservés

Il est de jurisprudence constante qu'un salarié peut demander la résiliation judiciaire de

son contrat de travail en raison de manquements de son employeur à ses obligations, suffisamment graves pour rendre impossible la poursuite du contrat de travail. C'est au salarié qui sollicite la résiliation judiciaire du contrat de travail qu'il incombe de rapporter la preuve que l'employeur a commis des manquements suffisamment graves à ses obligations de nature à empêcher la poursuite du contrat de travail.

La cour doit donc examiner les moyens tirés du harcèlement moral, du manquement à l'obligation de sécurité et du non-respect des dispositions légales et réglementaires relatives à la durée du travail

a) Sur le harcèlement moral

M. X demande par infirmation du jugement la somme de 10 000 € à titre de dommages et intérêts pour harcèlement moral ; la société Le manoir H s’oppose à cette demande.

Aux termes de l’article L.1152-1 du code du travail, aucun salarié ne doit subir les agissements répétés de harcèlement moral qui ont pour objet ou pour effet une dégradation des conditions de travail susceptible de porter atteinte à ses droits et à sa dignité, d’altérer sa santé physique ou mentale ou de compromettre son avenir professionnel.

Selon l’article L.1152-2 du code du travail, aucun salarié ne peut être sanctionné, licencié ou faire l’objet d’une mesure discriminatoire directe ou indirecte, notamment en matière de rémunération, de formation, de reclassement, d’affectation, de qualification, de classification, de promotion professionnelle, de mutation ou de renouvellement de contrat pour avoir subi ou refusé de subir des agissements répétés de harcèlement moral et pour avoir témoigné de tels agissements ou les avoir relatés.

L’article L.1154-1 du même code prévoit qu’en cas de litige, le salarié concerné présente des éléments de fait laissant supposer l'existence d'un harcèlement et il incombe alors à l’employeur, au vu de ces éléments, de prouver que ces agissements ne sont pas constitutifs d’un tel harcèlement et que sa décision est justifiée par des éléments objectifs étrangers à tout harcèlement.

En l’espèce, M. X invoque les faits suivants :

- la surcharge de travail imposée par l’employeur, combinée à des méthodes de management délétères, constitue un harcèlement moral organisationnel qui a directement altéré sa santé et justifie que la résiliation produise les effets d’un licenciement nul ;

- le harcèlement moral organisationnel est caractérisée par la dégradation de ses conditions de travail issue de l’organisation de l’entreprise ;

Copyright © 2026 Légavox.fr - Tous droits réservés

- il a subi une surcharge de travail du fait que la multiplication de ses responsabilités après sa promotion (encadrement, gestion de multiples chantiers) qui l'ont conduit à un syndrome d'épuisement professionnel diagnostiqué (pièces n° 4 et 5) ;

- il invoque les attestations de collègues (M. et Mmes To., St., Ga., Vi., Sa., Ka) qui témoignent de journées de travail excédant régulièrement 10 heures et d'un état d'épuisement manifeste de l'équipe (pièces n° 13, 14, 15, 20, 28, 29) ;

- les méthodes de management dégradantes : elles constituaient une « pression psychologique supplémentaire » et invoque des témoignages décrivant un « comportement intrusif » et des « rapports amicaux forcés et malsains » de la part de la direction (attestations de To. (pièce n° 28), St. (pièce n° 29) et Vi. (pièce n° 14)) ; les attestations contraires de l'employeur sont dépourvues de valeur probante du fait des liens intimes des témoins avec le dirigeant (pièces adverses 37, 46 et 47 produites par M. X) ;

- en ce qui concerne le manquement de l'employeur à son obligation de prévention et l'absence d'enquête, il invoque l'inaction de l'employeur suite à sa dénonciation un manquement grave et constitutif ; il a ainsi dénoncé par écrit une situation de harcèlement moral le 8 décembre 2020 (pièce n° 8) ; l'employeur a annoncé par courrier une enquête interne le 23 décembre 2020 (pièce n° 9), mais il n'a jamais été convoqué ni entendu ;

- l'absence de mise en place d'une enquête constitue en soi un manquement de l'employeur à son obligation de prévention des risques, qui justifie une réparation ;

- les justifications de l'employeur (Covid, déménagement), sont mal fondées : l'employeur avait largement le temps de mener cette enquête entre janvier et octobre 2021 ;

- le contexte de départs massifs et l'altération de la santé caractérisent la situation de souffrance au travail au sein de l'entreprise ; les départs de nombreux salariés ne sont pas liés à la pandémie contrairement à ce que soutient l'employeur comme cela ressort de l'attestation de Mme To. qui déclare que « le manque de main-d'oeuvre a causé le départ de toute l'équipe artistique [...] pour épuisement physique et psychologique » (pièce n° 28), et celle de Mme Ka. qui témoigne de la « récurrence de personnes qui quittaient leurs postes dans des situations d'épuisement psychologique et/ou physique » (pièce n° 20) ; plusieurs collègues ont quitté l'entreprise après un arrêt maladie ou un burn-out (Bu., Ma., To., Ca) ;

- il établit un lien direct entre la dégradation de ses conditions de travail et son état de santé, prouvé par les certificats médicaux qui font état d'une « souffrance psychique qu'il attribue à ses conditions de travail » et d'une « angoisse forte à l'idée d'une reprise » (pièces n° 4 et 5).

M. X établit ainsi l'existence matérielle de faits précis et concordants, qui pris dans leur ensemble permettent de présumer l'existence d'un harcèlement moral à son encontre.

Copyright © 2026 Légavox.fr - Tous droits réservés

En défense, la société Le manoir H fait valoir :

- les conditions de travail de M. X étaient bonnes, que les relations étaient amicales, et que l'état de santé de M. X est dû à des facteurs externes ;

- l'ambiance positive est démontrée par de nombreux voyages de formation et d'inspiration aux États-Unis et à Londres, auxquels M. X a participé avec enthousiasme comme cela ressort de des photographies (pièces n° 36, 38, 41 non produites), une attestation de Mme Ki. décrivant une ambiance « bon enfant » (pièce n°37 produite par M. X), et des messages de remerciement du salarié lui-même (pièce adverse n° 11, pièce n° 43 non produite) ;

- l'employeur était à l'écoute et proche de ses salariés : il commandait les repas pour déjeuner ensemble (pièces n° 76, 77, 78 non produites), organisait des sorties extraprofessionnelles (pièces n° 79, 80 non produites), accordait des avances sursalaire (pièces n° 68 à 70 non produites), et prenait des nouvelles de M. X lors de ses arrêts maladie ou de difficultés personnelles (pièces n° 86, 87 non produites) ; les échanges de messages amicaux pour les anniversaires ou le partage spontané de photos de mariage par M. X démontrent cette bonne relation (pièces n° 82 à 85 non produites).

- la dégradation de la santé de M. X n'est pas liée à ses conditions de travail mais à des facteurs externes ;

- le stress de M. X résulte de l'incertitude générée par la pandémie de Covid-19 comme cela ressort des messages où il exprime son stress quant à l'avenir de l'entreprise (pièce n° 91 non produite) et sur une note de la médecine du travail où il mentionne son inquiétude sur la suite de l'activité (pièce adverse n° 7) ;

- M. X est par nature une personne « stressée », comme cela ressort d'une attestation (pièce n° 46 non produite) ;

- M. X ne s'est jamais plaint de ses conditions de travail avant son courrier du 8 décembre 2020 (pièce n° 20 non produite), alors que des outils existaient (CSE, adresse mail dédiée) pour le faire (pièce n° 111 non produite) ;

- l'employeur justifie l'absence d'enquête interne après la dénonciation des faits par une conjonction de facteurs exceptionnels : la fermeture de l'établissement le 29 octobre 2020, le placement des salariés en activité partielle, le télétravail (pièce n° 19 non produite), le déménagement du siège social (pièces n° 2 et 2 bis non produites) et la réorganisation de l'activité ont rendu matériellement impossible la conduite d'une enquête ;

- les personnes chargées de l'enquête, M. DLS (RH) et Mme Bl. (CSE), ont été elles mêmes en arrêt maladie prolongé ou ont quitté l'entreprise, empêchant la poursuite des investigations ;

Copyright © 2026 Légavox.fr - Tous droits réservés

- l’employeur conteste la validité des attestations produites par M. X qui sont de « pure complaisance » (pièces n° 118 à 121 non produites).

- M. St. est même revenu travailler pour l’entreprise, ce qui contredit l’existence d’une ambiance de travail délétère (pièce n° 122 non produite).

À l'examen des pièces produites et des moyens débattus, la cour retient que la société Le manoir H échoue à démontrer que les faits matériellement établis par M. X sont justifiés par des éléments objectifs étrangers à tout harcèlement ; le harcèlement moral est donc établi étant précisé que M. X a subi une surcharge de travail du fait que la multiplication de ses responsabilités après sa promotion (encadrement, gestion de multiples chantiers) qui l’ont conduit à un syndrome d’épuisement professionnel diagnostiqué (pièces n° 4 et 5) comme cela ressort des attestations de salariés (M. et Mmes To., St., Ga., Vi., Sa., Ka) qui témoignent de journées de travail excédant régulièrement 10 heures et d’un état d’épuisement manifeste de l’équipe (pièces n° 13, 14, 15, 20, 28, 29) ; en outre la cour retient que un manquement de l’employeur à son obligation de prévention et l’absence d’enquête : en effet M. X a ainsi dénoncé par écrit une situation de harcèlement moral le 8 décembre 2020 (pièce n° 8) et malgré l’annonce d’une enquête interne le 23 décembre 2020 (pièce n° 9), il n’y a jamais été procédé sans que les empêchements allégués par l'employeur soient justifiés.

La cour retient que l'indemnité à même de réparer intégralement le préjudice subi par M.

X du chef du harcèlement moral doit être évaluée à la somme de 8 000 €.

Le jugement déféré est donc infirmé en ce qu'il a débouté M. X de sa demande de dommages et intérêts pour harcèlement moral, et statuant à nouveau de ce chef, la cour fixe la créance de M. X au passif de la société Le manoir H à la somme de 8 000 € à titre de dommages et intérêts pour harcèlement moral.

b) Sur le manquement à l’obligation de prévention de la santé et de la sécurité

M. X demande par infirmation du jugement la somme de 10 000 € nets à titre de dommages et intérêts pour manquement à l’obligation de prévention de la santé et de la sécurité ; la société Le manoir H s’oppose par infirmation du jugement à cette demande.

Le conseil de prud’hommes a retenu la somme de 5 000 € à titre de dommages et intérêts pour manquement à l’obligation de prévention de la santé et de la sécurité.

Copyright © 2026 Légavox.fr - Tous droits réservés

M. X soutient que :

- la société Le manoir H a gravement et de manière répétée manqué à son obligation de prévention de la santé et de la sécurité des travailleurs, du fait des travaux dangereux et sans protection qu'il a dû effectuer, des interventions en dehors de son champ de compétences, de l'utilisation de ses outils personnels et de l'absence d'enquête interne ;

- il a dû effectuer des tâches dangereuses sans aucune mesure de sécurité et notamment monter sur le toit verrière du bâtiment pour ajuster des bâches occultantes, sans aucune protection ni mise en sécurité comme cela ressort des photographies (pièce 17) et des attestations de collègues qui corroborent ces faits (pièces n° 28, 29, 14 et 20) ;

- d'autres attestations décrivent un manque général de sécurité : M. Ga. mentionne des missions de manutention lourde sans matériel adapté et du travail en hauteur sans protection adéquate (pièce 13) ; Mme To. évoque le travail « sur des échelles très haut parfois défectueuse, sans équipements de protection adaptée » et le fait que les salariés devaient se fournir eux-mêmes leurs chaussures de sécurité (pièce 28) ;

- il a été contraint de réaliser des tâches pour lesquelles il n'était ni qualifié ni embauché, ce qui constitue une mise en danger, notamment il a dû intervenir sur des problèmes de plomberie et d'électricité, non seulement dans les locaux de la société mais aussi dans les appartements privés du président, M. Ho. comme cela ressort d'un échange de SMS avec M. Ho. (pièce 18) et de l'attestation de M. St. selon laquelle M. X devait « faire l'entretien électrique et la plomberie des bureaux ainsi que des appartements personnels du Directeur » (pièce 29) ;

- l'employeur n'a pas fourni les outils nécessaires, le contraignant à utiliser son propre matériel, ce qui est un manquement à son obligation de sécurité : il a dû utiliser son propre matériel et outillage personnels (scie circulaire, visseuses, perforateur, poste à souder, etc.) pour effectuer son travail comme cela ressort des photographies de ses outils sur les chantiers (pièce 19), des attestations de salariés, M. Mmes To., Ga., Vi.,St., Sa ., Fe. (pièces n° 28, 13, 14, 29, 15, 16) et des courriers électroniques que la société s'engageait à regrouper pour restitution (pièce 21).

- l'absence d'enquête après sa dénonciation des faits de harcèlement et de dégradation des conditions de travail constitue un manquement à l'obligation de prévention de l'employeur ; après sa dénonciation écrite du 8 décembre 2020 (pièce 8), l'employeur a annoncé diligenter une enquête interne par courrier du 23 décembre 2020 (pièce 9) en vain.

Copyright © 2026 Légavox.fr - Tous droits réservés

En réplique, la société Le manoir H conteste tout manquement à son obligation de prévention et de sécurité, et soutient avoir mis en place toutes les mesures nécessaires et réfutant point par point les allégations du salarié ;

- concernant le travail sur le toit, des bâches ont été installées en 2011 par une société spécialisée et qu'il n'y avait aucune utilité pour les salariés à monter sur le toit ; aucune instruction d'intervention sur le toit n'a été donnée et suggère, au vu de « l'apparence joviale » des personnes sur la photo produite, qu'il s'agissait d'un « divertissement transgressif » ;

- concernant les travaux de plomberie, le président, M. Ho., a simplement demandé à M.

X, de manière amicale et en raison de sa polyvalence, s'il connaissait un plombier de confiance ; c'est une connaissance de M. X qui est intervenue, et M. X n'a jamais accompli de tâche de plomberie lui-même ;

- concernant l'utilisation des outils personnels, l'entreprise a toujours mis à disposition les outils nécessaires ; tout le matériel demandé était acheté, y compris des milliers d'€ de matériel neuf pour le chantier de Bruxelles sur la base d'une liste fournie par M. X lui-même (pièce n° 46, pièce n° 57 non produites) ; l'entreprise a remboursé M. X lorsqu'il a acheté lui-même du matériel, comme le prouvent des notes de frais (pièces n° 102, 103 non produites) ; M. X a utilisé ses outils par choix et non par obligation, et l'employeur n'en a eu connaissance que lors de la procédure ;

- l'enquête n'a pas eu lieu du fait d'une accumulation de circonstances exceptionnelles l'établissement a été fermé en raison du Covid-19 à partir du 29 octobre 2020, et les salariés placés en activité partielle et en télétravail (pièce n° 19 non produites) ; l'entreprise a déménagé son siège social entre décembre 2020 et janvier 2021 (pièces n°2 et 2 bis non produites) et les salariés chargés de l'enquête (le responsable RH et la représentante du personnel) ont été eux-mêmes en arrêt maladie prolongé ou ont quitté l'entreprise.

Il résulte des articles L. 4121-1 et L. 4121-2 du code du travail que l'employeur, tenu d'une obligation de sécurité envers les salariés, doit prendre les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des travailleurs. Toutefois, l'employeur ne méconnaît pas cette obligation légale s'il justifie avoir pris toutes les mesures de prévention prévues par les articles L. 4121-1 et L. 4121-2 du code du travail et qui, informé de l'existence de faits susceptibles de constituer un manquement à son obligation de sécurité, a pris les mesures immédiates propres à les faire cesser.

À l'examen des pièces produites et des moyens débattus, la cour retient que M. X est bien fondé dans le principe de sa demande de dommages et intérêts pour manquement à l'obligation de prévention de la santé et de la sécurité dans son principe au motif d'une part que M. X établit avoir informé l'employeur 8 décembre 2020 de l'existence de plusieurs faits susceptibles de constituer un manquement à son obligation de sécurité (pièce salarié n° 8) et que la société Le manoir H n'a pas pris les mesures immédiates propres à les faire cesser et au motif d'autre part qu'il a dû effectuer des travaux dangereux et sans protection, des interventions de plomberie et d'électricité en dehors de ses qualifications comme il l'établit (pièces salarié n° 17, 18, 28, 29, 13, 14 et 20).

Copyright © 2026 Légavox.fr - Tous droits réservés

La cour retient que l'indemnité à même de réparer intégralement le préjudice subi par M.

X du chef des manquements à l'obligation de prévention de la santé et de la sécurité doit être évaluée à la somme de 5 000 € étant précisé que cette condamnation à payer des dommages et intérêts est fixée en montant brut et non en net.

Le jugement déféré est infirmé en ce qu'il a condamné la société Le manoir H à payer à

M. X la somme de 5 000 € à titre de dommages et intérêts pour manquement à l'obligation de prévention de la santé et de la sécurité compte tenu de la procédure collective de la société Le manoir H et statuant à nouveau de ce chef, la cour fixe la créance de M. X au passif de la société Le manoir H à la somme de 5 000 € à titre de dommages et intérêts pour manquement à l'obligation de prévention de la santé et de la sécurité.

c) Sur le non-respect de la durée maximale quotidienne du travail

M. X demande par infirmation du jugement la somme de 5 000 € nets à titre de dommages-intérêts pour non-respect de la durée maximale quotidienne du travail, en violation de l'article L. 3121-18 du code du travail ; la société Le manoir H s'oppose par confirmation du jugement à cette demande.

Le conseil de prud'hommes a rejeté cette demande.

M. X soutient que :

- l'employeur a violé de manière répétée la durée maximale quotidienne de travail, fixée à 10 heures par la convention collective applicable (CCNELAC), et que ce manquement justifie l'octroi de dommages et intérêts ;

- il a très fréquemment travaillé plus de 10 heures par jour et s'appuie sur le décompte détaillé de ses heures pour le démontrer (pièce 10) ;

- les attestations de ses collègues et des prestataires témoignent de la longueur excessive des journées de travail ; Mme To., sa supérieure hiérarchique, atteste que l'équipe avait « régulièrement des journées de plus de 10 heures de travail » (pièce 28) ; M. St., électricien, confirme que « Les journées pouvaient facilement dépasser les 10 heures de travail » (pièce 29) ; M. Ga., intervenu en soutien, témoigne de « plusieurs journées se succédant et excédant 10 heures de travail journalières » (pièce 13) ; M. Sa., autre intervenant, relate avoir lui-même travaillé une journée de 13 heures (pièce 15) ; M. Yo., gérant d'une entreprise intervenant sur le chantier de Bruxelles, atteste que M. X y effectuait « des journées allant de 10 et 12 heures de travail effectif » (pièce 27) ; Mme

Fe., son épouse et ex-salariée, témoigne également de journées de « 10 à 12 h par jour » lors du déplacement à Bruxelles (pièce 16) ;

Copyright © 2026 Légavox.fr - Tous droits réservés

- le seul constat du dépassement de la durée maximale de travail ouvre droit à réparation, sans qu'il soit nécessaire pour M. X de démontrer un préjudice spécifique.

Dans les conclusions fournies, l'employeur ne développe aucun argumentaire spécifique pour répondre à l'accusation de violation de la durée maximale *quotidienne* de travail ; l'employeur ne s'attache pas à réfuter le dépassement ponctuel des 10 heures journalières, mais plutôt à nier l'existence globale d'heures supplémentaires non payées et d'une surcharge de travail structurelle.

Selon l'article L. 3121-18 du code du travail, « *La durée quotidienne de travail effectif par salarié ne peut excéder dix heures, sauf :*

1° En cas de dérogation accordée par l'inspecteur du travail dans des conditions déterminées par décret ;

2° En cas d'urgence, dans des conditions déterminées par décret ;

3° Dans les cas prévus à l'article L. 3121-19. »

Selon l'article L. 3121-19 du code du travail, *« Une convention ou un accord d'entreprise ou d'établissement ou, à défaut, une convention ou un accord de branche peut prévoir le dépassement de la durée maximale quotidienne de travail effectif, en cas d'activité accrue ou pour des motifs liés à l'organisation de l'entreprise, à condition que ce dépassement n'ait pas pour effet de porter cette durée à plus de douze heures »*

La cour rappelle que cette règle, qui relève de l'ordre public de protection de la santé et de la sécurité des travailleurs, s'impose à l'employeur.

À l'examen des pièces produites et des moyens débattus, la cour retient que M. X est bien fondé dans le principe de sa demande de dommages-intérêts pour non-respect de la durée maximale quotidienne du travail, en violation de l'article L. 3121-18 du code du travail au motif que M. X établit que l'employeur a, de manière répétée, méconnu cette limitation en le faisant travailler au-delà de dix heures par jour comme cela ressort de son décompte détaillé des heures de travail (pièce salarié n° 10) et des attestations concordantes qu'il produit et qui corroborent la longueur excessive des journées de travail (pièces salarié n° 28, 29, 13, 15, 27 et 16).

Et c'est en vain que l'employeur se borne à contester l'existence d'heures supplémentaires et d'une surcharge structurelle de travail, sans apporter d'éléments propres à réfuter les dépassements quotidiens allégués, ni justifier d'une dérogation conventionnelle ou administrative à la durée maximale de dix heures ; il n'invoque ni ne démontre que les attestations produites seraient dénuées de valeur probante ou que le décompte communiqué serait erroné étant précisé qu'il a de surcroît la charge de la preuve du respect des durées maximales de travail.

Copyright © 2026 Légavox.fr - Tous droits réservés

Il en résulte, au vu de ces éléments précis et concordants non utilement contredits, que

M. X établit avoir accompli de manière régulière des journées de travail excédant dix heures, en violation de l'article L. 3121-18 précité.

La méconnaissance de la durée maximale quotidienne de travail, norme d'ordre public destinée à la protection de la santé et de la sécurité des travailleurs, cause en elle-même un préjudice ouvrant droit à réparation, sans qu'il soit besoin pour le salarié de rapporter la preuve d'un dommage spécifique.

La cour retient que l'indemnité à même de réparer intégralement le préjudice subi par M.

X du chef du non-respect de la durée quotidienne maximale de travail doit être évaluée à la somme de 3 000 € étant précisé que cette condamnation à payer des dommages et intérêts est fixée en montant brut et non en net.

Le jugement déféré est donc infirmé en ce qu'il a débouté M. X de sa demande de dommages-intérêts pour non-respect de la durée maximale quotidienne du travail, en violation de l'article L. 3121-18 du code du travail, et statuant à nouveau de ce chef, la cour fixe la créance de M. X au passif de la société Le manoir H à la somme de 3 000 € à titre de dommages-intérêts pour non-respect de la durée maximale quotidienne du travail, en violation de l'article L. 3121-18 du code du travail.

Sur le non-respect de la durée maximale hebdomadaire du travail

M. X demande par confirmation du jugement la somme de 5 000 € nets à titre de dommages-intérêts pour non-respect de la durée maximale hebdomadaire du travail ; la société Le manoir H s'oppose à cette demande par infirmation du jugement.

Le conseil de prud'hommes a condamné la société Le manoir H à payer à M. X la somme de 5 000 € à titre de dommages-intérêts pour non-respect de la durée maximale hebdomadaire du travail.

M. X soutient que :

- l'employeur a systématiquement violé les dispositions de la Convention Collective

Nationale des Espaces de Loisirs, d'Attractions et Culturels (CCNELAC) qui fixe la durée maximale de travail à 48 heures sur une même semaine ;

Copyright © 2026 Légavox.fr - Tous droits réservés

- il produit un décompte détaillé de ses heures de travail qui met en évidence des dépassements réguliers et importants de la durée maximale hebdomadaire (pièce 10) et mentionne des semaines de travail particulièrement longues : Semaine 40 de 2017 : 51h06, Semaine 41 de 2017 : 74h43, Semaine 40 de 2018 : 57h55, Semaine 42 de 2018 :

52 heures, Semaine 9 de 2019 : 57h27, Semaine 14 de 2019 : 62 heures ;

- ces dépassements ont « contribué à l'altération de la santé physique et morale de M.

X », justifiant ainsi une indemnisation.

En réplique, la société Le manoir H ne répond pas directement et spécifiquement à l'accusation de violation de la durée maximale *hebdomadaire* de travail elle conteste toute surcharge de travail ou d'heures supplémentaires non payées, ce qui inclut implicitement le dépassement des durées maximales.

Aux termes de l'article L. 3121-20 du code du travail, au cours d'une même semaine, la durée maximale hebdomadaire de travail est de quarante-huit heures.

La convention collective nationale des espaces de loisirs, d'attractions et culturels

(CCNELAC) fixe aussi la durée maximale hebdomadaire de travail à quarante-huit heures.

Ces dispositions, d'ordre public, ont pour objet d'assurer la protection de la santé et de la sécurité des salariés.

À l'examen des pièces produites et des moyens débattus, la cour retient que M. X est bien fondé dans le principe de sa demande de dommages-intérêts pour non-respect de la durée maximale hebdomadaire du travail, en violation de l'article L. 3121-20 du code du travail au motif que le décompte détaillé de ses heures de travail (pièce 10), que la société Le manoir H ne contredit pas par l'invocation et la production d'éléments de preuve contraires, met en évidence de nombreux dépassements significatifs de la durée maximale hebdomadaire, avec notamment 51h06 accomplies au cours de la semaine 40 de l'année 2017, 74h43 durant la semaine 41 de 2017, 57h55 pendant la semaine 40 de 2018, 52 heures durant la semaine 42 de 2018, 57h27 lors de la semaine 9 de 2019, et 62 heures pendant la semaine 14 de 2019 ; la cour retient que ces dépassements, répétés sur plusieurs semaines, ont contribué à l'altération de sa santé physique et morale.

Et c'est en vain que l'employeur se borne à contester globalement la réalité d'une surcharge de travail et d'heures supplémentaires non réglées, sans toutefois produire d'éléments propres de nature à écarter les décomptes produits ni démontrer l'existence d'une organisation respectueuse

Copyright © 2026 Légavox.fr - Tous droits réservés

des limites légales et conventionnelles ; il n'invoque ni ne justifie l'octroi d'une quelconque dérogation légale ou administrative aux durées maximales étant précisé qu'il a de surcroît la charge de la preuve du respect des durées maximales de travail.

Il résulte de l'ensemble de ces éléments, précis, circonstanciés et concordants, que M. X établit avoir, de façon régulière, accompli des semaines de travail excédant la limite maximale de quarante-huit heures, en violation des dispositions légales et conventionnelles susvisées.

La méconnaissance de cette règle d'ordre public, destinée à préserver la sécurité et la santé du salarié, entraîne nécessairement un préjudice qui doit être réparé, sans que ce dernier ait à démontrer l'existence d'un dommage distinct ;

La cour retient que l'indemnité à même de réparer intégralement le préjudice subi par M. X du chef du non-respect de la durée maximale hebdomadaire du travail doit être évaluée à la somme de 3 000 € étant précisé que cette condamnation à payer des dommages et intérêts est fixée en montant brut et non en net.

Le jugement déféré est infirmé en ce qu'il a condamné la société Le manoir H à payer à M. X la somme de 5 000 € à titre de dommages et intérêts pour non-respect de la durée maximale hebdomadaire du travail et statuant à nouveau de ce chef, la cour fixe la créance de M. X au passif de la société Le manoir H à la somme de 3 000 € à titre de dommages et intérêts pour non-respect de la durée maximale hebdomadaire du travail.

e) Sur la demande de dommages et intérêts pour non-respect du repos hebdomadaire

M. X demande par infirmation du jugement la somme de 5 000 € nets à titre de dommages-intérêts pour non-respect du repos hebdomadaire, en violation de l'article L. 3131-1 du code du travail ; la société Le manoir H s'oppose par confirmation du jugement à cette demande.

Le conseil de prud'hommes a rejeté cette demande.

M. X soutient que :

- la société Le manoir H n'a pas respecté les dispositions relatives au repos hebdomadaire, ce qui lui a causé un préjudice justifiant l'octroi de dommages et intérêts ;

- il a travaillé au-delà de cette limite à plusieurs reprises, notamment lors des périodes suivantes : du 24 octobre au 4 novembre 2018, soit pendant 12 jours consécutifs ; du 14 au 24 novembre 2018, soit pendant 11 jours consécutifs ; et du 26 février au 8 mars 2019, soit pendant 12 jours consécutifs ;

- pour prouver ces faits, il verse aux débats un décompte détaillé de ses heures travaillées (pièce n° 10), des échanges de SMS professionnels qui démontreraient son activité continue sur ces périodes (pièce n° 11) et l'attestation de Mme Ka., une ancienne collègue, qui témoigne que les

Copyright © 2026 Légavox.fr - Tous droits réservés

périodes de travail continues dépassant dix jours sans repos étaient fréquentes, en particulier durant la période Halloween (pièce n° 20) ;

- le seul constat du dépassement de la durée de travail ou du non-respect du repos minimal suffit à caractériser un préjudice ouvrant droit à réparation, sans qu'il soit nécessaire pour le salarié de prouver un préjudice spécifique, une telle violation portant atteinte à sa santé et à sa sécurité.

En réplique, la société Le manoir H conteste tout manquement à ses obligations en matière de temps de repos ; sans répondre directement aux allégations spécifiques de travail sur des périodes de 11 ou 12 jours consécutifs, elle soutient que :

- elle a pris des mesures concrètes pour que M. X bénéficie de conditions de travail optimales, notamment en accordant systématiquement les jours de congés demandés (pièce n° 60 non produite), en modifiant le planning de travail de M. X à sa demande à compter de juin 2020, afin de lui permettre de bénéficier de ses jours de repos le samedi et le dimanche, en dehors de la période d'activité intense Halloween (pièces n° 92 à 94 non produites) ;

- cela démontre qu'elle n'a pas seulement respecté ses obligations, mais qu'elle a activement veillé à prévenir toute surcharge de travail et à assurer à M. X un repos suffisant, en s'adaptant à ses besoins personnels.

Aux termes de l'article L. 3131-1 du code du travail, tout salarié bénéficie d'un repos quotidien d'une durée minimale de onze heures consécutives, sauf dans les cas prévus aux articles L. 3131-2 et L. 3131-3 ou en cas d'urgence, dans des conditions déterminées par décret.

Cette règle d'ordre public ayant pour finalité la protection de la santé et de la sécurité du travailleur.

À l'examen des pièces produites et des moyens débattus, la cour retient que M. X est bien fondé dans le principe de sa demande de dommages-intérêts pour non-respect du repos hebdomadaire en violation de l'article L. 3131-1 du code du travail au motif que M. X démontre que la société Le manoir H n'a pas respecté ses obligations en matière de repos hebdomadaire, en l'ayant fait travailler de manière continue pendant de longues périodes, notamment du 24 octobre au 4 novembre 2018, soit durant douze jours consécutifs, du 14 au 24 novembre 2018, soit onze jours consécutifs, et du 26 février au 8 mars 2019, soit douze jours consécutifs comme cela ressort du décompte détaillé de ses heures de travail qu'il produit (pièce salarié n° 10), des échanges de SMS professionnels établissant son activité continue sur ces périodes (pièce salarié n° 11), et de l'attestation de Mme Ka., ancienne collègue, confirmant l'existence fréquente de périodes de travail excédant dix jours sans repos hebdomadaire, en particulier lors des périodes Halloween (pièce salarié n° 20).

Copyright © 2026 Légavox.fr - Tous droits réservés

Et c'est en vain que la société Le manoir H conteste tout manquement en la matière, fait valoir qu’elle a toujours veillé à assurer à M. X des conditions de travail optimales, en lui accordant systématiquement les jours de congés sollicités (pièce n° 60, non produite), et en ayant adapté son planning à compter de juin 2020 afin de lui garantir un repos hebdomadaire les samedis et dimanches, en dehors de la période d’activité intensive Halloween (pièces n° 92 à 94, non produites) ; en effet ces éléments, non produits aux débats et relatifs à une période postérieure aux manquements reprochés de 2018 et 2019, ne sauraient utilement contredire les éléments précis, circonstanciés et concordants établis par M. X pour la période considérée étant précisé qu’il a de surcroît la charge de la preuve du respect du repos hebdomadaire.

Il résulte en effet des pièces produites par M. X et non utilement combattues que celui-ci a bien travaillé sur des périodes excédant dix jours consécutifs, sans bénéficier du repos hebdomadaire légal, en violation des dispositions d’ordre public susvisées.

Le non-respect des règles relatives au repos hebdomadaire cause nécessairement au salarié un préjudice, ouvrant droit à réparation, indépendamment de la preuve d’un dommage distinct.

La cour retient que l'indemnité à même de réparer intégralement le préjudice subi par M.

X du chef du non-respect du repos hebdomadaire doit être évaluée à la somme de

3 000 € étant précisé que cette condamnation à payer des dommages et intérêts est fixée en montant brut et non en net.

Le jugement déféré est donc infirmé en ce qu'il a débouté M. X de sa demande de dommages-intérêts pour non-respect du repos hebdomadaire, et statuant à nouveau de ce chef, la cour fixe la créance de M. X au passif de la société Le manoir H à la somme de 3 000 € à titre de dommages-intérêts pour non-respect du repos hebdomadaire.

Compte tenu de ce qui précède, **sur la résiliation judiciaire** la cour confirme le jugement sur le principe de la résiliation judiciaire du contrat de travail de M. X aux torts de la société Le manoir H au motif que la cour a retenu plus haut à l'encontre de M. X plusieurs manquements ses obligations d’employeur, qui sont suffisamment graves pour rendre impossible la poursuite du contrat de travail et notamment des faits de harcèlement moral, des manquements à l’obligation de prévention de la santé et de la sécurité, le non-respect de la durée maximale quotidienne du travail, le non-respect de la durée maximale hebdomadaire du travail et le non-respect du repos hebdomadaire.

Le jugement déféré est donc confirmé en ce qu'il a ordonné la résiliation judiciaire du contrat de travail de M. X aux torts exclusifs de la société Le manoir H.

Copyright © 2026 Légavox.fr - Tous droits réservés

En application de l’article L.1152-3 du code du travail, la rupture intervenue aux torts de la société Le manoir H du fait du harcèlement moral de M. X est nulle.

Il ressort de l’article L.1235-3-1 du code du travail que tout salarié victime d'un licenciement nul qui ne réclame pas sa réintégration a droit, quelle que soit son ancienneté dans l'entreprise, d'une part, aux indemnités de rupture, d'autre part, à une indemnité réparant l'intégralité du préjudice résultant du caractère illicite du licenciement et au moins égale à six mois de salaire.

Compte tenu notamment de l'effectif de l'entreprise, des circonstances de la rupture, du montant de la rémunération de M. X, de son âge, de son ancienneté, de sa capacité à trouver un nouvel emploi eu égard à sa formation et à son expérience professionnelle et des conséquences du licenciement à son égard, tels qu'ils résultent des pièces et des explications fournies, la cour retient que l'indemnité à même de réparer intégralement le préjudice de M. X doit être évaluée à la somme de 15 000 €.

Le jugement déféré est donc infirmé en ce qu'il a débouté M. X de sa demande de dommages et intérêts pour licenciement nul et condamné la société Le manoir H à payer à M. X la somme de 8 715,12 € à titre d’indemnité pour licenciement sans cause réelle et sérieuse, et statuant à nouveau de ces chefs, la cour fixe la créance de M. X au passif de la société Le manoir H à la somme de 15 000 € à titre de dommages et intérêts pour licenciement nul.

f) Sur les indemnités de rupture

M. X demande par confirmation du jugement les sommes de :

- 5 810,08 € à titre d’indemnité compensatrice de préavis,

- 581 € au titre des congés payés afférents,

- 3 268,17 € au titre de l’indemnité légale de licenciement.

En réplique, la société Le manoir H s’oppose à cette demande sans faire valoir de moyens sur le quantum.

Compte tenu de ce qui précède, et de la procédure collective, le jugement déféré est infirmé en ce qu'il a condamné la société Le manoir H à payer à M. X diverses sommes au titre de l'indemnité compensatrice de préavis, des congés payés afférents et de l'indemnité de licenciement, et statuant à nouveau de ces chefs, la cour fixe la créance de M. X au passif de la société Le manoir H aux sommes non utilement contestées de :

- 5 810,08 € à titre d’indemnité compensatrice de préavis,

Copyright © 2026 Légavox.fr - Tous droits réservés

- 581 € au titre des congés payés afférents,

- 3 268,17 € au titre de l’indemnité légale de licenciement.

g) Sur les heures supplémentaires

M. X demande par infirmation du jugement les sommes de 6 775,05 € bruts à titre de rappel d’heures supplémentaires entre mars 2018 et mai 2019 et de 677,50 € bruts au titre des congés payés afférents.

La société Le manoir H s’oppose à ces demandes par infirmation du jugement.

Le conseil de prud’hommes a condamné la société Le manoir H à payer à M. X les sommes de 3 853,05 € à titre de rappel d’heures supplémentaires entre mars 2018 et mai 2019, et de 385,30 € au titre des congés payés afférents.

Il est de jurisprudence constante qu'en cas de litige relatif à l'existence ou au nombre d'heures de travail accomplies, il appartient au salarié de présenter, à l'appui de sa demande, des éléments suffisamment précis quant aux heures non rémunérées qu'il prétend avoir accomplies afin de permettre à l'employeur, qui assure le contrôle des heures de travail effectuées, d'y répondre utilement en produisant ses propres éléments. Le juge forme sa conviction en tenant compte de l'ensemble de ces éléments au regard des exigences rappelées aux articles L. 3171-2, L. 3171-3 et L. 3171-4 du code du travail. Après analyse des pièces produites par l'une et l'autre des parties, dans l'hypothèse où il retient l'existence d'heures supplémentaires, le juge évalue souverainement, sans être tenu de préciser le détail de son calcul, l'importance de celles ci et fixe les créances salariales s'y rapportant.

En l’espèce, M. X expose que :

- il a réalisé un grand nombre d’heures supplémentaires non payées jusqu’en mai 2019, en raison d’une consigne de la direction ;

- il produit un décompte détaillé des heures travaillées depuis son embauche, faisant état de 747 heures supplémentaires effectuées, dont 518 non payées jusqu’en juin 2019 (pièce n° 10), des échanges de SMS professionnels qui démontrent sa présence régulière au-delà de 19 h, et des sollicitations professionnelles jusqu’à minuit et le weekend (pièce n° 11) et des justificatifs de déplacement pour les missions à Bruxelles et au Texas (pièce n° 12) ;

Copyright © 2026 Légavox.fr - Tous droits réservés

- il produit aussi l’attestation de sa supérieure hiérarchique directe, Mme To., qui affirme : « Le directeur avait conscience de ces heures supplémentaires mais nous demandait, à Laurent et moi, de ne pas les compter, car nous étions les chefs » (pièce n° 28) ; cette affirmation est corroborée par M. St., qui confirme que la direction avait bien connaissance des heures effectuées (pièce n° 29) ;

- il produit de multiples attestations d’anciens collègues qui décrivent une surcharge de travail généralisée et des journées de travail structurellement longues : Mmes To. et Ka., et MM. St., Ga. et Sa. témoignent de journées dépassant régulièrement les 10 heures, voire 13 heures, et d’un état d’épuisement manifeste des équipes (pièces n° 13, 15, 20, 28, 29) ; M. Vi. atteste de la difficulté à faire déclarer ses heures supplémentaires, nécessitant plusieurs réunions avec la direction et le service RH (pièce n° 14) ;

- les voyages aux États-Unis étaient bien professionnels (recherche pour une escape gamme, visite d’un salon professionnel), et les heures effectuées dans ce cadre sont donc légitimement réclamées.

Ces éléments sont suffisamment précis afin de permettre à la société Le manoir H, qui assure le contrôle des heures de travail effectuées, d'y répondre utilement en produisant ses propres éléments.

L’employeur conteste formellement l’existence d’heures supplémentaires non rémunérées et soutient avoir payé l’intégralité des heures effectuées et déclarées par M. X. la société Le manoir H soutient que :

- il existait une procédure de déclaration simple et basée sur la confiance, où les salariés déclaraient eux-mêmes leurs heures supplémentaires au service des ressources humaines sans avoir à fournir de justificatifs particuliers ;

- elle a toujours payé les heures ainsi déclarées, comme en attesteraient des listes internes de paiement pour de nombreux autres salariés entre 2017 et 2019 (pièces n° 62, 63, 64 non produites) et des courriels de transmission des informations à l’expert-comptable (pièce n° 112 non produite) ;

- il n’avait aucune raison de refuser le paiement à M. X alors qu’il le faisait pour d’autres, y compris pour des salariés de la même équipe (Mme Ma.) ou ayant une classification supérieure (Mme Pi.)

Copyright © 2026 Légavox.fr - Tous droits réservés

(pièces n° 62 à 64 et 113 non produites) ;

- si M. X n'a pas été payé d'heures supplémentaires avant juin 2019, c'est « pour la simple et bonne raison qu'il n'a effectué aucune heure supplémentaire avant cette date » ;

- M. X connaissait parfaitement le processus de déclaration, puisqu'il l'a utilisé par courriel à plusieurs reprises à partir d'octobre 2019 (pièce n° 67 non produite).

- le tableau de décompte du salarié (pièce adverse n° 10) est erroné : M. X s'attribue des heures supplémentaires pendant ses voyages de formation aux États-Unis, alors qu'il s'agit de voyages d'agrément ;

- les 172 pages de messages SMS (pièce adverse n° 11), portent en majorité sur des échanges amicaux, des plaisanteries ou des invitations à déjeuner, et non des échanges professionnels ;

- il conteste l'attestation de Mme To. (qui évoque une consigne de ne pas déclarer les heures) comme étant « absurde et aberrante », soulignant qu'en tant que membre du CSE, elle aurait pu dénoncer cette pratique.

Au vu des éléments produits de part et d'autre, et sans qu'il soit besoin d'une mesure d'instruction, la cour a la conviction au sens du texte précité que M. X a bien effectué les heures supplémentaires non rémunérées dont le paiement est réclamé.

En effet la société Le manoir H conteste ces heures mais ne produit pas les éléments de nature à justifier les horaires effectivement réalisés par M. X ni aucun élément permettant de contredire les pièces fournies par lui dont il résulte qu'il a travaillé à de nombreuses reprises tard en soirée, les week-ends et en sus des 35 h prévues à son contrat.

Il y donc lieu de faire droit aux demandes formées par M. X relativement aux heures supplémentaires et aux congés payés afférents.

Par suite, le jugement déféré est infirmé en ce qu'il a condamné la société Le manoir à payer à M. X les sommes de 3 853,05 € à titre de rappel d'heures supplémentaires entre mars 2018 et mai 2019, et de 385,30 € au titre des congés payés afférents, et statuant à nouveau de ces chefs, la cour fixe la créance de M. X au passif de la société Le manoir H aux sommes de 6 775,05 € bruts à titre de rappel d'heures supplémentaires entre mars 2018 et mai 2019 et de 677,50 € bruts au titre des congés payés afférents.

Copyright © 2026 Légavox.fr - Tous droits réservés

h) Sur l’indemnité forfaitaire pour travail dissimulé

M. X demande par infirmation du jugement la somme de 12 928,56 € nets à titre d’indemnité pour dissimulation d’emploi salarié (article L. 8223 1 du Code du travail).

La société Le manoir H s’oppose à cette demande par confirmation du jugement.

Le conseil de prud’hommes a rejeté la demande relative à l’indemnité forfaitaire pour travail dissimulé.

M. X demande une indemnité forfaitaire pour travail dissimulé, arguant que l’employeur s’est intentionnellement soustrait à son obligation de déclarer et de payer une partie de ses heures de travail ; le caractère intentionnel du manquement de l’employeur résulte de la consigne claire de la direction : il existait une instruction délibérée de la direction de ne pas déclarer les heures supplémentaires effectuées par les responsables d’équipe. Pour le prouver, il s’appuie sur l’attestation de sa supérieure hiérarchique directe, Mme To., qui déclare explicitement : « Le directeur avait conscience de ces heures supplémentaires mais nous demandait, à Laurent et moi, de ne pas les compter, car nous étions les chefs ce que nous avons fait pendant un certain temps, craignant des reproches » (pièce n° 28) et l'attestation de M. St., électricien, qui corrobore ce point en attestant que « Dès son arrivée dans la société M. X a dû effectuer de nombreuses heures supplémentaires comme tous les employés de l’équipe technique. La direction avait bien connaissance des heures effectuées » (pièce salarié n° 29).

M. X soutient également que son épouse, lors de ses déplacements à Bruxelles, a été

témoin des comptes rendus téléphoniques qu’il faisait à M. Ho. pour l’informer du travail et des heures effectuées dans la journée.

Dans ses conclusions, l’employeur ne répond pas directement à l’accusation de « dissimulation d’emploi » : il nie l’élément matériel (l’existence d’heures supplémentaires non payées) pour écarter par voie de conséquence l’élément intentionnel nécessaire à la caractérisation du travail dissimulé.

Il résulte de l’examen des pièces versées aux débats (pièces salarié n° 28 et 29) et des moyens débattus que M. X établit que la dissimulation d’une partie de son travail était intentionnelle de la part de la société Le manoir H.

La société Le manoir H n’apporte d’ailleurs pas d’éléments de preuve contraire.

Copyright © 2026 Légavox.fr - Tous droits réservés

Il est donc fait droit à la demande non contestée en son quantum d’ailleurs étant précisé que cette condamnation à payer des dommages et intérêts est fixée en montant brut et non en net.

Le jugement déféré est donc infirmé en ce qu'il a débouté M. X de sa demande relative à l’indemnité forfaitaire pour travail dissimulé, et statuant à nouveau de ce chef, la cour fixe la créance de M. X au passif de la société Le manoir H à la somme de 12 928,56 € au titre de l’indemnité forfaitaire pour travail dissimulé.

i) Sur la délivrance de documents

M. X demande la remise de documents (certificat de travail, bulletins de paie, attestation destinée à Pôle Emploi) sous astreinte.

Il est constant que les documents demandés ne lui ont pas été remis ; il est donc fait droit à la demande de remise de documents formulée par M. X.

Rien ne permet de présumer que la société Le manoir H va résister à la présente décision ordonnant la remise de documents ; il n’y a donc pas lieu d’ordonner une astreinte.

Le jugement déféré est donc infirmé sur ce point, compte tenu de la procédure collective et statuant à nouveau, la cour ordonne à la SELARL B prise en la personne de maître Y ès qualités de liquidateur judiciaire de la société Le manoir H de remettre M. X le certificat de travail, les bulletins de paie et l’attestation destinée à France travail, tous ces documents devant être établis conformément à ce qui a été jugé dans la présente décision,

j) Sur les autres demandes

Le jugement d'ouverture d'une procédure collective arrête le cours des intérêts légaux et conventionnels, ainsi que de tous intérêts de retard et majorations, à moins qu'il ne s'agisse des intérêts résultant de contrats de prêt conclus pour une durée égale ou supérieure à un an ou de contrats assortis d'un paiement différé d'un an ou plus (C. com. art. L 622-28, L 631-14 et L 641-3, al. 1).

La cour rejette donc la demande d’intérêts moratoire en ce qui concerne les dommages et intérêts.

Copyright © 2026 Légavox.fr - Tous droits réservés

Les autres sommes octroyées qui constituent des créances salariales, seront assorties des intérêts au taux légal à compter de la date de réception par la société Le manoir H de la convocation devant le bureau de conciliation jusqu'à la date du jugement d'ouverture de la procédure collective le 1er février 2024.

La cour condamne la SELARL B prise en la personne de maître Y ès qualités de liquidateur judiciaire de la société Le manoir H aux dépens de la procédure de première instance et de la procédure d'appel en application de l'article 696 du Code de procédure civile.

Il n'apparaît pas inéquitable, compte tenu des éléments soumis aux débats, de laisser à la charge de M. X les frais irrépétibles de la procédure d'appel.

L'ensemble des autres demandes plus amples ou contraires formées en demande ou en défense est rejeté, leur rejet découlant nécessairement des motifs amplement développés dans tout l'arrêt.

Frédéric CHHUM avocat et ancien membre du conseil de l'ordre des avocats de Paris (mandat 2019-2021)

CHHUM AVOCATS (Paris, Nantes, Lille)

e-mail: chhum@chhum-avocats.com

www.chhum-avocats.fr

https://www.instagram.com/fredericchhum/?hl=fr

.Paris: 34 rue Petrelle 75009 Paris tel: 0142560300

.Nantes: 41, Quai de la Fosse 44000 Nantes tel: 0228442644

.Lille: : 45, Rue Saint Etienne 59000 Lille – Ligne directe +(33) 03.20.57.53.24

Copyright © 2026 Légavox.fr - Tous droits réservés