



Prud'hommes : un cadre d'une Banque obtient 135 101 euros, pour rappel de rémunération variable, harcèlement moral et prise d'acte requalifiée en licenciement nul

Commentaire d'arrêt publié le 27/12/2020, vu 18418 fois, Auteur : [CHHUM AVOCATS Paris Nantes Lille](#)

Dans ce jugement du Conseil de Prud'hommes de Paris du 18 octobre 2019, le Conseil fait droit à la demande d'un cadre à ce que la prise d'acte produise les effets d'un licenciement nul .

Dans ce jugement du Conseil de Prud'hommes de Paris du 18 octobre 2019 (RG : F 19/01297, définitif), le Conseil fait droit à la demande d'un cadre, responsable Département Développement d'une banque à ce que la prise d'acte produise les effets d'un licenciement nul pour harcèlement moral et divers manquements de l'entreprise dans l'exécution du contrat de travail.

Il obtient un rappel de rémunération variable à hauteur de 52800 euros pour 2017 et 2018.

Il obtient également 10 000 euros pour harcèlement moral 5000 euros pour non-respect de l'obligation de sécurité et 20 000 euros pour licenciement nul.

Le responsable Département Développement obtient au total 135 101 euros bruts.

1) Rappel des faits

M.X. a été embauché par la Société X en qualité de responsable Département Développement le 2 novembre 2016, au statut cadre, position 3.1 de la Convention Collective Nationale des Bureaux d'Etudes Techniques (SYNTEC).

Il était soumis à un forfait annuel jours avec une référence horaire qui constituait en une semaine de 35 heures pouvant varier de 10% et se porter à 38h30 sans que des récupérations soient comptabilisées.

Le forfait prévoyait une rémunération variable brute de 88 000 € à objectifs atteints à hauteur de 70% de critères qualitatifs et 30% de critères quantitatifs qui seraient définis dans une lettre d'objectifs annuels faisant l'objet d'un avenant cosigné entre les parties.

La prime correspondant devait être payée au mois de février de l'année suivante.

Les relations se sont déroulées à la satisfaction des parties jusqu'en avril 2017.

Lors de la dissolution de la Direction du Business Développement, et alors que les objectifs de M.X. pour l'année 2017 n'ont été fixés que le 10 mars 2017, ce dernier a été affecté à un second manager au sein de la Division Sectorielle Télécommunications et Média.

Sa mission était de réaliser de la prospection commerciale alors que, précédemment, son poste de Business Développer au sein d'une entité attachée directement à la Direction Générale consistait à mener à bien le développement d'activités pour deux divisions sectorielles, Télécommunications & Médias, et Energies & Utilities.

Ces modifications importantes justifiaient M.X. à envoyer des courriels à son responsable le 18 mai et le 26 juin 2017 afin que les modifications puissent être formalisées.

Ces modifications sont restées lettres mortes devant le silence de la Société X.

Dès le 25 juillet 2017, de nouvelles modifications des territoires opérationnelles justifiait une sollicitation par le Directeur Général, M.Y., qui attribuait à M.X. un nouveau périmètre d'intervention couvrant cette fois, les partenariats technologiques ainsi que la prospection tous secteurs confondus mais sous la subordination d'un nouveau manager.

Il était demandé à M.X. de tenir cette information confidentielle puisqu'elle consistait au rétablissement de la Direction du Business Développement et des Partenariats.

De nouveau, aucun avenant n'était régularisé comme précédemment.

En octobre 2017, la hiérarchie de M.X. lui demandait de réfléchir à la création d'une offre Cloud dont il pourrait que sa création puisse devenir sa mission 2018.

Le 26 janvier 2018, M.X. demandait une clarification de sa mission Cloud.

Le 25 juin 2018, il lui était accordé un entretien par son manager au cours duquel il lui était reproché son comportement tatillon et qui lui reprochait : « *Plus personne ne te supporte, Tu es trop compliqué, Tu te rends compte que ton attitude négative c'est carton jaune, Si tu ne changes pas de comportement, cela ne va pas pouvoir continuer, L'entreprise n'est pas obligée de t'expliquer pourquoi tu n'as pas de primes* ».

Dès le lendemain matin il lui était précisé : « *Du fait de ton comportement tu t'exclus de l'Entreprise ou l'Entreprise t'exclut, mais on ne va pas jouer sur les mots* ».

La Société X lui posait un ultimatum en lui intimant de définir lui-même son rôle et ses objectifs en lui indiquant que ce serait sa dernière chance.

Dès le 28 juin 2018, M.X. était arrêté par son médecin traitant jusqu'au 9 juillet 2018 inclus pour épuisement psychologique.

Devant les défaillances de son employeur, le 29 juin 2018, M.X. lui envoyait une lettre recommandée valant mise en demeure pour mettre fin aux manquements graves dans l'exécution de son contrat que sont :

- Les modification successives de son périmètre d'intervention ;
- Le non-paiement de son bonus 2017 ;

- L'absence de fixation de ses objectifs 2018 puis d'objectifs réalisables ;
- Le non-paiement des heures supplémentaires ;
- La pression croissante subie à laquelle la Société X ne répondra jamais.

Le 6 août 2018, après ses congés payés, M.X. qui reprend son travail, est mis à l'écart.

Son manager présent dans le même bureau que lui ne lui adresse plus la parole.

Dès le 8 août 2018, M.X. se retrouve en arrêt de travail qui se sont succédés.

La Société X, accentuant la pression, ne faisait pas le nécessaire auprès de la Caisse Primaire d'Assurance Maladie des Hauts-de-Seine, de sorte que M.X. ne percevra aucune indemnité journalière pour la période allant du 26 octobre 2018 au 17 décembre 2018.

M.X. se retrouvait avec un salaire de 309.79€, ne représentant qu'une prime vacance et lui provoquant un grave préjudice financier.

Devant le mutisme de la Société X, M.X. sollicitait dès le 31 janvier 2019 son Conseil pour obtenir la régularisation souhaitée, qui opérait par lettre recommandée avec accusé de réception, en vain.

Le 11 février 2019, M.X. prenait acte de la rupture de contrat de travail par lettre recommandée avec accusé de réception, en lui reprochant :

- Le non-paiement de sa rémunération variable pour 2017 ;
- L'absence de fixation de ses objectifs 2018 ;
- Le non-paiement de sa rémunération variable pour 2018 ;
- Harcèlement moral ;
- Violation de l'obligation de sécurité de résultat ;
- Le non-paiement de son indemnité de prévoyance due au titre de son arrêt maladie jusqu'en janvier 2019.

C'est dans ces conditions que le Conseil de Paris été saisi par M.X. par requête en date du 13 février 2019.

De l'autre côté de la barre, la Société X est une société spécialisée dans les services informatiques et fournit notamment à ses clients des prestations d'infogérance la conduisant à gérer et exploiter le système informatique ou d'informations d'un client, en tout ou partie.

Elle accompagne les entreprises clientes dans l'intégration des nouvelles technologies et aide ses clients à concevoir, à déployer et à exploiter des architectures et des solutions informatiques adaptées à leurs besoins spécifiques.

La Société X relève bien de la Convention Collective Nationale SYNTEC.

Elle compte plus de 11 salariés.

M.X. a bien été engagé à compter du 2 novembre 2016, par contrat de travail à durée indéterminée en qualité de Responsable Département Développement au statut Cadre, Position 3.1, coefficient 170, avec une rémunération annuelle de 80 000€, complétée par une rémunération

variable selon objectifs atteints et fixés par lettre annuellement.

Les relations contractuelles entre les parties se sont déroulées en apparence du moins d'une façon harmonieuse.

Toutefois, le 11 février 2019, M.X. a pris acte de la rupture de son contrat de travail.

Il a aussitôt repris un autre emploi.

La Société X conteste formellement les allégations de M.X. en ce qu'aucune de ses prétentions n'est rapportée ni prouvée alors qu'il lui appartient de les prouver.

M.X. est mal venu de soutenir le bien-fondé de sa prise d'acte, alors que de jurisprudence constante, celle-ci doit intervenir à bref délai des actes reprochés.

M.X. prend acte le 17 février 2019 pour des faits datant d'une année auparavant dont le départ peut être daté à partir du premier courriel qu'il a fait à son supérieur hiérarchique le 29 juin 2018, doublé d'une lettre recommandée avec accusé de réception déposée le même jour.

M.X. est mal venu à soutenir sa prise d'acte en ce que précédemment de nombreux courriels rapportent les soi-disant difficultés qu'il évoque.

Au surplus, il est constant que M.X. a pendant son contrat de travail avec la Société X travaillé par une autre société concurrente, malgré la clause d'exclusivité incluse dans son contrat de travail.

Concernant la non-transmission d'un arrêt de travail à la CPAM pour la période du 26 octobre 2018 au 17 décembre 2018, le nécessaire a été fait et le Service de Paie a répondu à la CPAM dès réception de leur courrier.

Pour la prévoyance, la Société X a fait le nécessaire dès le 9 août 2018 en adressant le double de la déclaration d'arrêt de travail à la société de Prévoyance.

Sur le prétendu harcèlement, c'est en vain que M.X. développe les manquements ci-dessus évoqués, se contentant d'alléguer une tentative de mise à l'écart et des propos humiliants de sa hiérarchie sans aucun fait précis à l'appui de ses allégations.

2) Jugement du Conseil de Prud'hommes de Paris du 18 octobre 2019

Dans le jugement du 18 octobre 2019, le Conseil des Prud'hommes de Paris statuant publiquement, contradictoirement et en premier ressort :

Ø dit la prise d'acte de M.X. bien fondé et produisant les effets d'un licenciement nul à compter du 11 février 2019 ;

Ø condamne la Société X à verser à M.X. les sommes suivantes :

- 30 000 € à titre de rémunération variable 2017 ;
- 3 000 € à titre de congés payés afférents ;
- 18 000 € à titre de rémunération variable 2018 ;
- 1 800 € à titre de congés payés afférents ;

- 31 302 € à titre d'indemnité compensatrice de préavis ;
- 3 130 € à titre de congés payés afférents ;
- 5 869,12 € à titre d'indemnité de licenciement.

Avec intérêts au taux légal à compter de la date de réception par la partie défenderesse de la convocation devant le bureau de jugement.

Ø rappelle qu'en vertu 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 salaire calculés sur la moyenne des trois derniers mois de salaire. Fixe cette moyenne à la somme de 10 434 euros ;

- 10 000 € à titre de dommages et intérêts pour harcèlement moral ;
- 5 000 € à titre de dommages et intérêts pour mise en place tardive de la Prévoyance ;
- 5 000 € à titre de dommages et intérêts pour violation de l'obligation de sécurité ;
- 20 000 € à titre de dommages et intérêts pour licenciement nul ;

Avec intérêts aux taux légal à compter du jour du prononcé du jugement.

- 2 000 € à titre de l'article 700 du Code de Procédure Civile.

Ø ordonne la remise des documents sociaux conformes à la présente décision ;

Ø déboute M.X. du surplus de ses demandes ;

Ø déboute la Société X de ses demandes reconventionnelles ;

Ø condamne la Société X aux dépens.

2.1) Sur les chefs de la prise d'acte produisant les effets d'un licenciement :

Saisi d'un chef de demande de prise d'acte, le Conseil se doit de vérifier que les manquements sont suffisamment graves pour empêcher la poursuite de la relation contractuelle.

Le Conseil ne peut que constater que les objectifs initiaux de M.X. ont été modifiés dès la fin avril 2017, soit 6 mois après son engagement par la dissolution de la Direction du Business Développement.

M.X. était rattaché à un second manager au sein d'une Division Sectorielle Télécommunications et Médias, ce qui l'amenait à adresser des courriels à son responsable en date du 18 mai et 26 juin 2017 ; qui sont restés sans réponse et sans suite.

2.1.1) Sur la modification unilatérale de ses champs géographiques, la suppression et le non-paiement des primes variables sur objectifs pour 2017 et 2018 :

Le contrat de travail prévoyait la fixation d'objectifs qui a été annexée au contrat de travail du 12 octobre 2016, par lequel M.X. rejoignait la Direction du Business Développement en qualité de « Responsable Département Développement ».

Il était soumis à un forfait annuel en jour avec une référence horaire de 35 heures pouvant varier de 10% et monter à 38h30 sans que les récupérations soient comptabilisées et ce, avec une rémunération variable brute de 36 000 euros avec des objectifs annuels comportant 70% de

critères qualitatifs et 30% de critères quantitatifs.

Ces critères étant fixés annuellement par un avenant cosigné entre les parties, pour la première fois, le même jour 12 octobre 2016, selon le contrat de travail.

Ces objectifs ont été fixés pour la première fois le 12 octobre 2016 pour l'année 2016 qui prévoyait une dérogation compte tenu de la date d'embauche et son variable était garanti durant 4 mois de novembre 2016 à février 2017 pour un montant brut de 1200 euros au prorata des mois passés dans le poste.

Le territoire opérationnel étant celui de Telecom Média/Energie & Utilities, elle annonçait que les objectifs 2017 seront définis dans un avenant qui serait transmis ultérieurement à M.X.

Le Conseil des Prud'hommes constate que les objectifs 2017 ont effectivement été notifiés à M.X. le 10 mars 2017, par un avenant signé de sa main mais qui reste totalement illisible dans la mesure où la police d'écriture est inférieure au corps 8 c'est-à-dire à 3 millimètres.

En l'espèce, le cops d'écriture ne fait que 1,5 millimètre de haut, ce qui rend la lecture impossible sans dispositif d'agrandissement et ne permet pas au Conseil de remplir son office de juge en appréciant le bien-fondé des pièces soumises à son appréciation souveraine.

Il les déclare illicites en raison du caractère illisible de leur typographie, en application des articles L.211-4 du Code de la Consommation.

La pièce concernant les non-paiements n'étant pas contestée par les parties, il revient au Conseil d'en vérifier sa bonne application.

La Société X s'oppose au paiement de la prime de 2017 au motif que ces objectifs n'avaient pas été atteints.

Elle ne verse aucune pièce relative à cette absence, les 3 ordres de missions concernant M.X. versés au dossier ne pouvant être reçus valablement par le Conseil puisqu'aucune société cliente n'est indiquée sur les 3 ordres.

Une adresse est indiquée pour les première et deuxième missions sans que soit précisé le contact client.

Seule la troisième mission, ayant la même adresse, précise le contact client M.D.

De plus, les 3 ordres de missions ne sont pas signés ni par l'entreprise ni par le demandeur.

La Société X ne verse aux débats aucune pièce propre à établir ses dires.

Toutefois une des pièces de la partie défenderesse rapport des échanges entre le demandeur et M.E. qui apparaît comme son interlocuteur au sein du GROUPE, de sorte que les ordres de mission versés aux débats ne correspondent à aucune réalité ce qui permet au Conseil de rejeter comme nulles ces pièces.

2.1.2) A propos de l'indemnité variable pour l'année 2017 et les congés payés afférents

M.X. demande au Conseil le paiement de sa prime variable pour 2017 et 2018.

Le Conseil a constaté que la lecture de ses fiches de paie de novembre et décembre 2016 et février 2017 fait bien apparaître à trois reprises le versement d'une prime d'objectif 2016 pour 3 000 euros, chacun des deux mois précités et de 6 000 euros pour février 2017 au titre de la prime d'objectif de 2016.

Ainsi, l'engagement de la Société X annoncée en annexe du contrat de travail a été scrupuleusement respecté au titre de l'année 2016.

Pour l'exercice 2017, l'observation des fiches de paie de janvier 2017 n'indique aucune perception de la prime d'objectif et celles de mars à décembre 2017 n'indiquent pas de primes d'objectifs pour l'année 2017.

Les objectifs à atteindre pour 2017 ont été arrêtés entre les parties et sont rapportés par la pièce demanderesse signée le 10 mars 2017 qui est illisible.

Elle ne permet pas au Conseil de rendre son office en application combinée des articles L.1211-1, L.1221-3 du Code du travail, des articles 6,7,8,9 et 11 du Code de Procédure Civile.

Si la validité de la pièce valant fixation des objectifs pour l'année 2017 n'est contestée par aucune des parties à l'instance, tant au cours des débats que dans ses conclusions, la Société X n'a donné aucune information permettant au Conseil d'en apprécier la portée.

Ainsi, le Conseil prend acte de l'engagement contractuel de la Société X de payer la prime sur objectifs.

Pour s'opposer aux chefs de demande de M.X., la Société X développe à la barre et dans ses conclusions, en fait, une véritable argutie et avec une certaine mauvaise foi, que les objectifs dans le contrat de travail de M.X. étaient amenés à évoluer en citant l'article du contrat de travail.

Ainsi la Société X démontre bien n'avoir aucun plan stratégique, aucun business plan, aucune prospective propre quant à son marché et son champ d'intervention.

De son propre aveu elle considère devoir suivre ses clients dans leurs propres interrogations et projets, sans rien anticiper sur le futur de son activité et d'être force de proposition pour ses clients.

Ainsi, les conditions d'embauche de M.X. se retrouvent vidées de tout sens, de toute cause.

Le Conseil considère que le refus de négocier avec M.X. un nouvel accord d'objectif qualifie ainsi une manœuvre dolosive au sens de l'article 1137 du Code Civil.

Cet aveu indirect est confirmé par la dissolution de la Direction du Business Développement fin avril 2017, sans que soit révisées les relations contractuelles entre les parties.

Ainsi, le contrat de travail de M.X. était vidé de toute substance, alors qu'à maintes reprises le salarié avait attiré l'attention de son employeur qui ne répondra jamais à ces courriels.

Le Conseil des Prud'hommes de Paris condamne la Société X à payer à M.X. la somme de 30 000 euros au titre de la rémunération variable pour l'exercice 2017, telle qu'énoncé dans le contrat de travail et son annexe datée du 13 mars, et 3 000 euros au titre des congés payés afférents.

2.1.3) A propos de l'indemnité variable pour l'année 2018 et les congés payés afférents

Le Conseil constate que si M.X. demande la condamnation de son employeur à lui payer la somme de 18 000 euros pour la période de janvier à juin 2018 et 1 800 euros d'indemnité de congés payés afférents, celui-ci neutralise bien sa période d'arrêt maladie du 28 juin 2019 jusqu'à la prise d'acte effectuée le 11 février 2019.

Pour l'année 2018, aucune prime d'objectif ne figure sur les douze fiches de paie.

Ayant constaté le non-versement par la Société X comme pour l'année 2017, le Conseil, après avoir vérifié les droits de M.X., condamne la Société X à lui payer la somme de 18 000 euros à titre de prime variable d'objectifs et 1 8000 euros à titre d'indemnité compensatrice de congés payés afférents.

2.1.4) Sur la modification de ses objectifs induite par des modifications de ses champs d'intervention sur le plan géographique et de compétence

A la lecture du contrat de travail de M.X., l'article 2 intitulé « Fonctions et Attributions » précise les clauses arrêtées entre les parties.

Aux termes de cette disposition « Fonctions et Attributions », le Conseil ne peut que constater que la Société X pratique une politique au fil de l'eau de son développement restant à la remorque des évolutions des technologies informatiques sans évoquer l'existence d'un département « Recherches et Développement » au sein de son organisation, se contentant dans une attitude défensive de suivre les besoins et les demandes de ses clients et de modifier arbitrairement les fonctions et attributions de son salarié, M.X. restant incapable.

L'article L.1221-3 du Code du travail édicte que « *le contrat de travail établi par écrit est rédigé en français. Lorsque l'emploi qui fait l'objet du contrat ne peut être désigné que par un terme étranger sans correspondant en français, le contrat de travail comporte une explication en français du terme étranger.* »

Le contrat de travail signé le 12 octobre 2016 rempli ces conditions.

Le Conseil a pris la connaissance des articles 11 et 12 intitulés respectivement « *Clause de non-sollicitations et Non-concurrence* » qui interdisent à M.X. de trouver un emploi relevant de sa qualification et ce pendant un an et sur tout le territoire de France métropolitaine.

En l'espèce, aucune traduction n'est proposée sur le document qui comporte des termes, des expressions, des cycles de type acronyme rendant sa compréhension impossible.

Au surplus, le contrat doit obéir et dans tous les cas, respecter les dispositions du Code Civil énoncées aux articles 1106, 1107 et 8, le 1^{er} alinéa du 1109, le 2^{ème} alinéa des 1110 et L.1111-1, conformément aux énonciations de l'article L.1221-1 du Code du travail, et l'article L.1221-3 du même Code concernant sa rédaction en langue française avec des traductions en cas d'utilisation de termes étrangers notamment quant à la dénomination du poste confié et auquel le salarié sera affecté.

Enfin le 4^{ème} alinéa précise que : « *L'employeur ne peut se prévaloir à l'encontre du salarié auquel elles feraient grief des clauses d'un contrat de travail conclu en méconnaissance du présent article.* »

Ainsi, le Conseil des Prud'hommes de Paris dit et juge que la Société X a modifié d'une façon

permanente les objectifs de M.X., le laissant dans une situation précaire et ne lui permettant de travailler sereinement à son bénéfice.

2.1.5) Sur les heures supplémentaires réclamées par M.X., les heures de repos compensateur et le travail dissimulé

Pour s'opposer au chef de demande quant aux heures supplémentaires effectuées, si la Société X soulève le manque de transmission des éléments nécessaires en remplissage des feuilles de contrôle disponible sur le site internet, elle ne produit aucune copie d'écran afin de permettre au Conseil de remplir son office.

Mais M.X. ne produit que ses propres relevés alors qu'il ne verse aucune réclamation formulée pendant son contrat de travail, de sorte que sa réclamation d'heures supplémentaires paraît n'être qu'une opportunité de circonstances.

Le Conseil ne peut que la rejeter.

Ainsi, le Conseil rejette le chef de demande présenté du chef des heures supplémentaires, des heures de repos compensateurs.

Pareillement, le chef au titre du travail dissimulé est rejeté.

2.1.6) Sur le harcèlement moral évoqué par M.X.

M.X. évoque un harcèlement moral visé aux articles L.1152-1 et suivants du Code du travail, caractérisé par toutes les mesures développées par la Société X pour obtenir le découragement de son salarié qui est tombé malade du 28 juin 2018 jusqu'au 1^{er} février 2019.

M.X. a averti en date du 29 juin 2019, par courriel et lettre recommandée avec accusé de réception, la Directrice des Ressources Humaines du harcèlement moral dont il a été victime sans malheureusement obtenir de réponse.

Ainsi en application de l'article L. 11.52-2 du Code du travail, le Conseil des Prud'hommes de Paris dit et juge que M.X. a été victime d'un harcèlement moral et condamne la Société X à payer à M.X. la somme de 10 000 euros.

2.1.7) Sur la mise en œuvre tardive de l'ANI

M.X. verse aux dossiers une pièce par laquelle il prend connaissance de la mise en place volontaire par l'employeur du dispositif du contrat Prévoyance en date du 12 octobre 2016.

La lecture des fiches de paie de M.X. établit formellement des retenues au titre de la Prévoyance intervenant au titre d'indemnités journalières en complément de celles versées par la Sécurité Sociale.

Ainsi, les formalités scrupuleusement à la charge de l'employeur auraient dû permettre à M.X. de percevoir régulièrement le complément d'indemnité qui lui était dû, dans la mesure où les arrêts de travail de M.X. étaient régulièrement transmis à son employeur.

La Société X n'évoque aucun retard dans la transmission des arrêts de travail mais que les échanges et les réclamations entre les parties font ressortir d'une façon non équivoque des dysfonctionnements au sein de la Société X.

Le Conseil constate la défaillance de la Société X dans le bon fonctionnement du dispositif dans la mesure où, contact pris auprès de l'assureur en janvier et mars 2019, M.X. apprenait que le certificat médical indispensable à son indemnisation n'était toujours pas à son dossier, mais jamais il n'avait été mis au courant par son employeur.

C'est seulement en juin 2019 que M.X. recevait le 4 juin 2019 les indemnités journalières qui lui étaient dues.

Ainsi, le Conseil des Prud'hommes de Paris, après vérification des droits du salarié, condamne la Société X à payer à M.X. la somme de 5 000 euros à titre de dommages et intérêts pour la mise en œuvre tardive de la Prévoyance.

Ce défaut de fonctionnement des structures internes de la Société X caractérise un manquement justifiant la requalification de la prise d'acte en licenciement sans cause réelle et sérieuse.

2.1.8) Sur la violation de l'obligation de sécurité de résultat

M.X. sollicite du Conseil, la condamnation de la Société X à lui payer une somme de 5 000 euros au titre de dommages et intérêts pour inobservation de l'obligation de sécurité de résultat caractérisée par les manquements réitérés de la Société X à refuser de lui payer la part variable de son salaire et le harcèlement moral qui l'ont amené à un arrêt maladie pour syndrome dépressif généré par ses conditions de travail.

Le Conseil après vérification des droits du salarié condamne la Société X à payer à M.X. la somme de 5 000 euros à titre de dommages et intérêts pour violation de la clause de sécurité de résultat.

Ainsi, le Conseil ayant analysé tous les griefs avancés par M.X. à la demande de sa prise d'acte, les déclare bien fondés en fait et en droit, hormis son chef de demande portant sur les heures supplémentaires.

Le Conseil des Prud'hommes de Paris reçoit sa prise d'acte, dit et juge qu'elle s'analyse comme un licenciement nul en raison du harcèlement dont il a été victime.

2.1.9) Sur les indemnités découlant de la rupture pour licenciement nul

M.X. voit sa demande de prise d'acte acceptée par le Conseil qui l'a requalifié.

Après avoir vérifié les droits du salarié, le Conseil des Prud'hommes de Paris condamne la Société X à payer à M.X. les sommes de :

- 31 302 euros à titre d'indemnité de préavis et 3 130,20 euros à titre de congés payés afférents ;
- 5 869,12 euros à titre d'indemnité conventionnelle de licenciement ;
- 20 000 euros à titre d'indemnité pour licenciement nul.

2.2) Sur les demandes de l'article 700 du Code de Procédure Civile, des dépens et de l'exécution provisoire

Il serait inéquitable de laisser à la charge de la partie demanderesse les sommes par elle exposées pour faire reconnaître ses droits.

Le Conseil de Prud'hommes de Paris s'estime suffisamment informé et fixe à 2 000 euros la somme due au titre de l'article 700 du Code de Procédure Civile.

En application de l'article 696 du Code de Procédure Civile, la partie défenderesse est condamnée aux entiers dépens visés à l'article 695 du Code de Procédure Civile.

En application des articles 514 à 516 du Code de Procédure Civile, compte tenu de la nature de l'instance, le Conseil ordonne l'exécution provisoire pour les seules condamnations salariales ressortant de la liste de l'article R.1454-14 du Code du travail, dans la limite des neuf mois de salaire visés à l'article R.1454-28 du Code du Travail et dit que cette moyenne est égale à 10 434 euros.

Frédéric CHHUM avocat et 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 Pétrelle 75008 Paris tel: 0142560300

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

.Lille: 25, rue Gounod 59000 Lille tel: 0320135083