

Cour d'appel de Montpellier, 2e chambre sociale, 24 juin 2026, n° 23/04124

CPH Carcassonne
27 juin 2023

>

CA Montpellier
Information partielle
24 juin 2026

Sur la décision

Référence : CA Montpellier, 2e ch. soc., 24 juin 2026, n° 23/04124

Juridiction : Cour d'appel de Montpellier

Numéro(s) : 23/04124

Importance : Inédit

Décision précédente : Conseil de prud'hommes de Carcassonne, 27 juin 2023, N° F22/00139

Dispositif : Autre

Date de dernière mise à jour : 13 juillet 2026

Lire la décision sur le site de la juridiction

Sur les parties

Avocat(s) :

 Maude SARDAIS  Mylene MARCHAND

Parties :

S.A.R.L. [1]

Texte intégral

COUR D'APPEL DE MONTPELLIER

[Adresse 1]

2e chambre sociale

[Adresse 2]

ARRET DU 24 JUIN 2026

[Adresse 3]

Numéro d'inscription au répertoire général :

[Adresse 4]

F N° RG 23/04124 – N° Portalis DBVK-V-B7H-P5RX

[Localité 2]

Décision déférée à la Cour : Arrêt du 27 JUIN 2023

Représenté par M^e Mylene MARCHAND, avocat au barreau de CARCASSONNE

CONSEIL DE PRUD'HOMMES – FORMATION PARITAIRE
DE CARCASSONNE – N° RG F 22/00139

INTIMEE :

APPELANT :

S.A.R.L. [1]

Monsieur [Q] [R]

Prise en la personne de son gérant en exercice, domicilié en cette qualité au siège social, sis

né le 20 janvier 1981 à [Localité 1] (28)

[Adresse 5]

de nationalité Française

[Localité 3]

Représentée sur l'audience par M^e Maude SARDAIS, avocat au barreau de PARIS

Ordonnance de clôture du 23 Février 2026

COMPOSITION DE LA COUR :

En application des dispositions des articles 805 et 907 du code de procédure civile, l'affaire a été débattue le 16 Mars 2026, en audience publique, les avocats ne s'y étant pas opposés, devant Madame Magali VENET, Conseillère, chargée du rapport.

Ce magistrat a rendu compte des plaidoiries dans le délibéré de la cour, composée de :

Monsieur Thomas LE MONNYER, Président de chambre

Madame Véronique DUCHARNE, Conseillère

Madame Magali VENET, Conseillère

Greffier lors des débats : Madame Marie-Lydia VIGINIER

ARRET :

— contradictoire ;

— prononcé 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 Monsieur Thomas LE MONNYER, Président de chambre, et par Madame Marie-Lydia VIGINIER, Cadre Greffier.

*

**

FAITS, PROCÉDURE ET PRÉTENTIONS DES PARTIES :

La société [1] gère des installations sportives, et notamment le centre aquatique ' [Adresse 6]' sis à [Localité 4].

La société a engagé M. [Q] [R] en qualité de surveillant Bassin à compter du 30 juin 2018, selon divers contrats à durée déterminée, puis à compter du 09 septembre 2019, selon contrat à durée indéterminée à temps partiel.

Le 14 décembre 2020, ce dernier a été élu suppléant du conseil économique et social.

Du 13 juillet 2021 au 12 décembre 2021, M. [R] a été placé en arrêt de travail pour maladie.

Le 13 décembre 2021, lors de la visite de reprise, le médecin du travail l'a déclaré apte à son poste de travail.

À partir de début de l'année 2022, M. [R] a bénéficié d'une indemnité d'activité partielle suite à la fermeture temporaire de la piscine de [Localité 5] pour réaliser des

travaux.

Le 15 mars 2022 le salarié a été convoqué à un entretien préalable à une éventuelle sanction pouvant aller jusqu'au licenciement fixé au 25 mars 2022.

Le 20 avril 2022, M. [R] était mis à pied à titre disciplinaire.

Le 21 avril 2022, ce dernier a pris acte de la rupture de son contrat.

Par requête du 22 novembre 2022, M. [R] a saisi le Conseil de prud'hommes de Carcassonne aux fins de voir juger que sa prise d'acte produit les effets d'un licenciement nul et obtenir la condamnation de l'employeur au paiement de diverses sommes de nature salariale et indemnitaire.

Par jugement du 27 juin 2023, le Conseil a statué comme suit :

Constate l'absence de discrimination ;

Constate qu'il n'y a pas eu de manquement la sécurité et la prévention ;

Constate que M. [R] n'avait pas d'obligation de loyauté ;

Annule la mise à pied disciplinaire notifiée le 20 avril 2022 ;

Condamne la société [1] à verser à M. [R] les sommes de :

— 274,82 euros bruts au titre du salaire du 02 au 08 mai 2022 ;

— 1500 euros de dommages et intérêts pour le préjudice subi ;

Constate que le contrat de travail de M. [R] ne peut être requalifié en temps-plein ;

Juge que la prise d'acte de la rupture de M. [R] produit les effets d'une démission ;

Condamne la société [1] à remettre à M. [R] l'attestation pôle emploi rectifiée et le certificat de travail rectifié ;

Condamne la société [1] à verser à M. [R] la somme de 1250 euros au titre de l'article 700 du Code de procédure civile ainsi qu'aux dépens ;

Ordonne l'exécution provisoire de la décision à venir ;

Déboute les deux parties de l'ensemble de leurs autres demandes ;

Dit qu'à défaut de règlement spontané des condamnations prononcées par la présente décision et qu'en cas d'exécution par voie extrajudiciaire, les sommes retenues par l'huissier instrumentaire en application des dispositions de l'article 10 du décret du

08 mars 2001, portant modification du décret du 12 septembre 1996, devront être supportées par la partie condamnée à l'article 700 du Code de procédure civile en sus de l'indemnité mise à sa charge sur le fondement des dispositions de l'article 700 du Code de procédure civile.

Le 08 août 2023, M. [R] a interjeté appel de cette décision, qui lui a été notifiée le 22 juillet 2023.

Selon ses dernières conclusions, en date du 03 octobre 2023, M. [R] demande à la Cour de réformer le jugement rendu, et statuant à nouveau :

Constater que son salaire mensuel moyen est de 1203,80 euros bruts,

Sur l'exécution du contrat de travail :

Constater l'existence d'une discrimination,

Condamner la société [1] à verser la somme de 130 euros au titre du rappel de prime,

Constater que la société [1] a manqué à son obligation de sécurité et de prévention,

Constater que la société [1] a manqué à son obligation de loyauté,

Condamner la société [1] à verser la somme de 13016 euros bruts de rappel de salaire au titre de la requalification du contrat de travail à temps partiel de M. [R] en contrat de travail à temps plein,

Condamner la société [1] à verser la somme de 1301,6 euros brut de congés payés afférent à cette requalification,

Sur la rupture du contrat de travail :

À titre principal, sur le licenciement nul,

Constater que la prise d'acte de M. [R] produit les effets d'un licenciement nul,

Condamner en conséquence la société [1] à verser les indemnités suivantes :

1128,56 euros nets d'indemnité légale de licenciement ;

2407,60 euros bruts d'indemnité compensatrice de préavis ;

240,76 euros bruts de congés payés sur préavis ;

7222,80 euros nets de dommages et intérêts pour licenciement nul ;

36114 euros nets d'indemnité pour violation du statut protecteur ;

4000 euros nets de dommages et intérêts pour les circonstances vexatoires entourant la rupture ;

À titre subsidiaire, sur le licenciement abusif,

Dans le cas extraordinaire où le Conseil ne jugerait pas que la prise d'acte de M. [R] produit les effets d'un licenciement nul, il ne pourrait que considérer que ce licenciement est abusif,

Constater que sa prise d'acte produit les effets d'un licenciement nul,

Condamner la société [1] à verser les indemnités suivantes :

1128,56 euros nets d'indemnité légale de licenciement ;

2407,60 euros bruts d'indemnité compensatrice de préavis ;

240,76 euros bruts de congés payés sur préavis ;

6019 euros nets de dommages et intérêts pour licenciement abusif ;

36114 euros nets d'indemnité pour violation du statut protecteur ;

4000 euros nets de dommages et intérêts pour les circonstances vexatoires entourant la rupture ;

En tout état de cause :

Ordonner la délivrance sous astreinte de 50 euros nets par jour de retard à compter du huitième jour suivant notification du jugement, des bulletins de salaires et des documents de fin de contrat conformes à la décision à intervenir (certificat de travail, attestation Pôle Emploi, solde de tout compte),

Au surplus, y ajouter :

Condamner la société [1] à payer à M. [R] la somme de

3000 euros net sur le fondement de l'article 700 du code de procédure civile ainsi qu'aux entiers dépens.

Selon ses dernières conclusions, remises au greffe le 28 décembre 2023, la société [1] demande à la Cour de réformer le jugement rendu, et statuant à nouveau :

Confirmer le jugement en ce qu'il a constaté l'absence de discrimination, qu'il n'y a pas eu de manquement à la sécurité et la prévention et que le contrat de travail de Monsieur [R] ne pouvait être requalifié en temps plein, jugé que la prise d'acte de la rupture de Monsieur [R] produit les effets d'une démission et débouté le salarié de l'ensemble de ses autres demandes ;

Infirmier le jugement en ce qu'il a annulé la mise à pied disciplinaire notifiée le 20 avril 2022, débouté la société [1] de sa demande d'indemnité compensatrice de préavis et condamné la société [1] à payer à Monsieur [R] les sommes de :

1500 euros à titre de dommages-intérêts;

274,82 euros à titre de rappel de salaire du 02 au 08 mai 2022;

1250 et d'indemnité au titre de l'article 700 du code de procédure civile.

Et, statuant à nouveau des chefs de jugement infirmés et y ajoutant, de :

Débouter M. [R] de toutes ses demandes, fins et prétentions;

Le condamner à payer à la société [1] la somme de 2407,60 euros à titre d'indemnité compensatrice de préavis;

Le condamner à payer à la société [1] la somme de 3000 euros au titre de l'article 700 du code de procédure civile;

Le condamner aux entiers dépens.

Par message RPVA du 23 février 2026, M. [R] a sollicité la révocation de l'ordonnance de clôture afin de produire une nouvelle pièce.

Par message RPVA du 06 mars 2026, la société [1] a indiqué s'opposer à cette demande.

Pour un plus ample exposé des faits et de la procédure, ainsi que des moyens et prétentions des parties, il convient de se référer aux écritures susvisées.

MOTIFS DE LA DÉCISION :

Sur le rabat de l'ordonnance de clôture :

En application de l'article 802 du code de procédure civile, après l'ordonnance de clôture, aucune conclusion ne peut être déposée ni aucune pièce produite aux débats, à peine d'irrecevabilité relevée d'office.

Selon l'article 803 du code de procédure civile, l'ordonnance de clôture ne peut être révoquée que s'il se révèle une cause grave depuis qu'elle a été rendue.

M. [R] sollicite la révocation de l'ordonnance de clôture afin de produire le témoignage d'une ancienne salariée de la société, Mme [U] [T], sans cependant justifier d'une cause grave révélée postérieurement à la clôture de la procédure, de sorte que sa demande sera rejetée.

Sur la requalification du temps partiel à temps plein:

Aux termes de l'article L. 3123-6 du code du travail, dans sa rédaction issue de la loi n° 2016-1088 du 8 août 2016 applicable à la cause, le contrat de travail du salarié à temps partiel est un contrat écrit qui mentionne notamment la durée hebdomadaire ou mensuelle de travail prévue et, sauf pour les salariés des associations et entreprises d'aide à domicile et les salariés relevant d'un

accord collectif de travail conclu en application de l'article L. 3121-44, la répartition de la durée du travail entre les jours de la semaine ou les semaines du mois, les cas dans lesquels une modification éventuelle de cette répartition peut intervenir ainsi que la nature de cette modification, les modalités selon lesquelles les horaires de travail pour chaque journée travaillée sont communiqués par écrit au salarié, les horaires de travail étant communiqués dans les associations et entreprises d'aide à domicile par écrit chaque mois au salarié, et les limites dans lesquelles peuvent être accomplies des heures complémentaires au-delà de la durée de travail fixée par le contrat.

L'absence d'écrit mentionnant la durée du travail et sa répartition fait présumer que l'emploi est à temps complet et il incombe à l'employeur qui conteste cette présomption de rapporter la preuve d'une part, de la durée exacte hebdomadaire ou mensuelle convenue, d'autre part, que le salarié n'était pas placé dans l'impossibilité de prévoir à quel rythme il devait travailler et qu'il n'était pas tenu de se tenir constamment à la disposition de son employeur.

En l'espèce, le contrat de travail à temps partiel conclut entre la société [1] et M. [R] stipule que :

'Le volume horaire hebdomadaire de M. [R] [Q] initialement prévu au contrat à temps partiel passera de 10h30 à 26 heures hebdomadaires à compter du 9 septembre 2019.'

En contrepartie de ses fonctions, [le salarié] percevra une rémunération mensuelle brute de 1130,05 € pour 112,66 heures.

Compte tenu de la spécificité des activités de la société, dédiées au loisir, M. [R] [Q] sera amené à respecter un planning comportant des horaires tournants, incluant dimanche et jours fériés'

Si la durée hebdomadaire convenue est bien fixée par le contrat, soit 26 heures, il ressort néanmoins des termes même du contrat que la répartition des horaires selon les jours de la semaine ou les semaines du mois n'est pas fixée, de sorte que le contrat est présumé à temps complet.

Pour renverser la présomption de temps complet, l'employeur verse aux débats des attestations, conformes à l'article 202 du code de procédure civile, établies par des collègues de travail de M. [R] en ces termes :

— M. [W] : 'les plannings étaient toujours transmis et affichés dans le bureau de [Localité 6] dans le respect des délais. Il m'arrivait d'effectuer des modifications (dû à des événements imprévisibles, notamment des arrêts maladies) mais ils n'étaient à aucun moment imposés. Toujours dans le bon fonctionnement du site, chaque collaborateur était libre de refuser les modifications si celles-ci avaient été effectuées avec retard'.

—Mme [J] : 'concernant la publication des plannings, aucun personnel de bassin n'a évoqué de retard la concernant et les modifications étaient toujours en accord avec chacun d'entre eux'

— Mme [X] : 'les plannings sont toujours disponibles dans le respect des délais légaux. Les modifications sont toujours discutées avec les collaborateurs, à aucun moment nous nous retrouvons devant le fait accompli'.

La société ajoute que les plannings produits par le salarié qui lui ont été communiqués dans des délais restreints, concernent la période de réouverture du site après une longue période de fermeture suite à la crise sanitaire, alors que l'employeur n'avait pas eu connaissance à l'avance des dates exactes de la réouverture du centre aquatique.

M. [R] soutient qu'il était placé dans l'impossibilité de prévoir à quel rythme il devait travailler et qu'il était ainsi tenu de se tenir constamment à la disposition de son employeur.

Il ajoute que ce n'est qu'au moment de la fermeture technique de la piscine au début de l'année 2022 qu'il a pu exercer une activité complémentaire pour compléter son temps partiel.

Il produit une attestation, conforme à l'article 202 du code de procédure civile, rédigée par M. [B] en ces termes: '[...]J'atteste également que sur la période de 2018 à 2022 il était difficile d'avoir les plannings en temps et en heures dans l'entreprise '[2]' puis '[1]' et ce malgré des demandes régulières de faire évoluer les choses.'

Il produit également :

— un courriel du 27 mai 2021 communiquant le planning du 31 mai au 6 juin 2021;

— un courriel du 31 mai 2021 lui transmettant le planning du 7 au 13 juin 2021;

— un courriel du 15 juin 2021 lui transmettant le planning du 21 au 27 juin 2021.

Il ressort de ces éléments que les témoignages produits par l'une et l'autre des parties se contredisent et ne sont fondés sur aucun autre élément matériel probant alors que les plannings produits aux débats, transmis dans des délais restreints aux salariés, et dont l'examen révèle que les horaires de travail du salarié sur les jours de la semaine et du week-end étaient irréguliers, et plaçaient objectivement M. [R] dans l'impossibilité de prévoir à l'avance son emploi du temps lui permettant de compléter son activité par un autre temps partiel.

Il apparaît dès lors que l'employeur ne rapporte pas la preuve que le salarié n'était pas placé dans l'impossibilité de prévoir à quel rythme il devait travailler et qu'il n'était pas tenu de se tenir constamment à sa disposition : au contraire, les termes mêmes du contrat, qui autorisait

l'employeur à recourir à ses services selon ses propres besoins, appelaient une telle obligation de rester à disposition.

Le jugement sera donc infirmé de ce chef, le contrat sera requalifié à temps complet et l'employeur condamné à verser à M. [R], un rappel de salaire à ce titre d'un montant de 13016 euros bruts ainsi que 1301,60 euros bruts au titre des congés payés afférents.

Sur la rupture du contrat de travail :

La prise d'acte permet au salarié de rompre le contrat de travail en cas de manquements suffisamment graves de l'employeur empêchant la poursuite du contrat de travail. Elle entraîne la rupture immédiate du contrat de travail.

Si les manquements reprochés à l'employeur sont caractérisés, la prise d'acte produit les effets d'un licenciement sans cause réelle et sérieuse, ou le cas échéant, ouvre droit à une indemnité pour licenciement nul. Si les griefs invoqués par le salarié ne sont pas justifiés, sa prise d'acte produit les effets d'une démission.

En l'espèce, par courrier du 21 avril 2022, M. [R] a pris acte de la rupture de son contrat de travail pour les motifs suivants :

— Discrimination en raison de mon mandat de suppléant au délégué du personnel (prime, augmentations salariales, congés imposés, évolution interne).

— Pressions dans l'optique de me faire sortir de l'entreprise qui m'ont conduit à une dépression. Récentes démarches en vue d'un éventuel licenciement.

— Hausse importante du taux de chloramine au sein de la piscine mettant en danger les salariés ainsi que la clientèle.

Cette rupture est entièrement imputable à l'entreprise puisque les faits précités constituent un grave manquement à vos obligations.

Il soutient ainsi que sa prise d'acte est fondée sur la discrimination, l'exécution déloyale du contrat de travail et la violation de l'obligation de sécurité de l'employeur.

Sur la discrimination :

En application de l'article L.1132-1 du code du travail, aucun salarié ne peut faire l'objet d'une mesure discriminatoire, directe ou indirecte, notamment en matière de rémunération, de qualification, de classification ou de promotion professionnelle en raison de ses activités syndicales, ou de son état de santé et de son handicap.

Par ailleurs, l'article L.2141-5 al 1 du même code interdit à l'employeur de prendre en considération l'appartenance à un syndicat ou l'exercice d'une activité syndicale pour

arrêter ses décisions en matière notamment de formation professionnelle, d'avancement et de rémunération.

L'article L. 1132-4 précise que toute disposition ou tout acte pris à l'égard d'un salarié en méconnaissance de ces dispositions est nul et l'article L. 1134-1 que lorsque survient un litige, le salarié présente des éléments de fait laissant supposer l'existence d'une discrimination et qu'au vu de ces éléments, il incombe à la partie défenderesse de prouver que sa décision est justifiée par des éléments objectifs étrangers à toute discrimination. Le juge forme sa conviction après avoir ordonné, en cas de besoin, toutes les mesures d'instruction qu'il estime utiles.

M. [R] allègue d'une discrimination fondée son état de santé et son mandat de suppléant au conseil économique et social (CSE), et caractérisée par l'absence de versement des primes exceptionnelles d'octobre et novembre 2021, des dates de congés payés imposées, ainsi que par une absence d'évolution professionnelle.

Il est constant qu'à l'inverse d'autres collègues M. [R] n'a pas perçu de prime modulable en octobre et novembre 2021.

Par ailleurs, le salarié justifie que l'employeur l'a contraint à prendre 4 semaines de congés à la fin du mois de mars et produit une attestation mentionnant que les autres salariés ont pu librement poser 15 jours de congés avant le 31 mai. Il justifie également, au regard de ses fiches de paie ne pas avoir connu de progression professionnelle.

Pris dans leur ensemble, ces éléments de faits laissent ainsi supposer l'existence d'une discrimination.

Pour prouver que sa décision est fondée sur des éléments objectifs étrangers à toute discrimination, l'employeur, s'appuie sur les éléments produits par le salarié, à savoir le procès verbal de réunion du CSE du 17 janvier 2022 ainsi que celui du mois de mars 2022 outre l'attestation d'un ancien collègue de travail M. [B] desquels il ressort que les primes ont été attribuées aux salariés qui ont travaillé davantage le week-end entre juillet et octobre 2021. Il est également justifié que tous les salariés absents pendant cette période n'ont pas non plus perçu de primes et que M. [B], délégué du personnel, et présent pendant cette période, a perçu la prime litigieuse.

Il est ainsi établi que M. [R], placé en arrêt maladie de juillet à décembre 2021, n'entrait pas dans les critères fixés pour lui permettre de percevoir des primes exceptionnelles au titre des mois d'octobre et novembre 2021.

L'employeur établit également que M. [R], en raison de la durée de son arrêt maladie (juillet à décembre) avait accumulé de nombreux jours de congés, et qu'elle l'a invité à prendre quatre semaines de congés à la fin du mois de mars 2022, pour qu'il n'en perde pas le bénéfice

avant le 1er juin 2022, sachant en tout état de cause que le salarié n'avait pas contesté cette proposition ni sollicité d'autres dates de congés payés.

De plus, l'employeur établit, au vu des fiches individuelles afférentes aux salariés de l'entreprise, que les collègues de M. [R] n'ont pas non plus connu de revalorisations salariales en raison de la crise sanitaire qui a particulièrement impacté les centres aquatiques.

Par ailleurs, il apparaît que lors de son entretien professionnel le manager de M. [R] a jugé cohérent son souhait d'obtenir le diplôme pour devenir maître [V] et ainsi évoluer dans l'entreprise, mais que la rupture du contrat, intervenue deux mois plus tard, ne lui a pas permis de réaliser ce projet.

Il ressort en outre des témoignages produits, dont celui de M. [C] [A], directeur technique, que le salarié n'avait sollicité de passer à temps plein.

Il ressort de ce qui précède que l'employeur établit que les décisions prises reposaient sur des éléments objectifs étrangers à toute discrimination.

Sur l'exécution déloyale du contrat de travail :

M. [R] allègue également d'une exécution déloyale du contrat de travail caractérisée par les pressions exercées à son encontre pour le contraindre à quitter l'entreprise.

Il justifie avoir alerté le médecin du travail sur les difficultés rencontrées par lui et d'autres salariés, lesquelles ont également été évoquées lors du CSE du 28 juillet 2021 dont le compte rendu mentionne que des salariés ressentent : 'une pression psychologique au travers de propos et de remarques inappropriés et mal intentionnés pouvant s'apparenter à de l'intimidation ou du harcèlement.'

Il produit également une attestation, conforme à l'article 202 du code de procédure civile, rédigée par son frère [S] [R], également ancien salarié qui a démissionné de l'entreprise et qui témoigne ainsi: 'j'atteste également que sous la direction de M. [L] et M. [W], le poste de M. [R] [Q] ne leur convenait pas ainsi que son poste de suppléant délégué du personnel. Il y a eu pendant cette période de nombreux problèmes: problème administratif, problème de paie, absence de paie, de démission, menace de licenciement. Ils exerçaient une pression constante par des menaces et du chantage.'

Il produit aussi un courriel en date du 28 juillet 2020 dans lequel M. [M], le directeur d'opérations des centres aquatiques Equalia lequel mentionne: 'quand on évoque les optimisations, deux pistes principales sont à privilégier: la masse salariale et les fluides.'

Il verse également l'attestation de M. [B], conforme à l'article 202 du code de procédure civile, ainsi rédigée : 'j'atteste que mes supérieurs hiérarchiques ont évoqué en ma présence que le contrat de M. [R] était 'gênant' car M.

[R] étant BNSSA ne peut pas surveiller seul les bassins sans dérogation et du coup, les heures de son contrat (qui sont de l'ordre de 26 heures) sont trop élevées.'

Il reproche en outre à la société de lui avoir notifié, par courrier du 20 avril 2022, de manière injustifiée, une mise à pied disciplinaire d'une semaine en raison de l'exercice d'une activité complémentaire de surveillant de bassin au sein de la Piscine Espace Pôle Aqualudique de [Localité 7]. Il ajoute que la clause d'exclusivité prévue à son contrat de travail n'était pas licite dans la mesure où il exerçait son activité à temps partiel au sein de la société [1] à hauteur de 26 heures par semaine.

Il précise que les pressions subies sont à l'origine d'un état dépressif et produit en ce sens l'attestation d'une connaissance, M. [Y] [H], lequel mentionne 'Lors d'un repas d'anniversaire en septembre 2021... j'ai constaté un changement d'humeur. J'avais l'impression qu'il était dans un état dépressif, éteint et plus dans l'attitude dans laquelle je l'ai connu'.

L'employeur conteste les faits reprochés et produit les attestations, conformes à l'article 202 du code de procédure civile établies par des collègues de M. [R], Mme [X], M. [W] et Mme [J] lesquels mentionnent que la direction n'exerçait pas de pression à l'égard de M. [R], et qu'à aucun moment ce dernier n'est apparu dépressif.

Il produit l'entretien d'évaluation, annuelle du 28 février 2022, dans lequel le salarié n'évoque que des difficultés liées à la gestion de la société : 'des questions sans réponses, avoir des interlocuteurs directs, évolution interne(chef de bassin), salaire...'

La société justifie également que le médecin du travail a déclaré M. [R] apte sans réserve à l'issue de sa visite de reprise du 13 décembre 2021.

L'employeur soutient que la mise à pied disciplinaire prononcée à l'encontre du salarié était justifiée par la dissimulation d'une activité concurrente et similaire (surveillance de bassin) exercée au profit d'une autre société. Il ajoute que la clause d'exclusivité constituait une mesure indispensable à la sauvegarde des intérêts légitimes de l'entreprise, et proportionnée à l'objectif recherché : empêcher les salariés d'attirer la clientèle vers un établissement concurrent .

Les témoignages et le mail produits par le salarié, laissent apparaître l'existence d'un malaise ressenti par de nombreux membres du personnel dans l'exercice de leurs fonctions, dont M. [R], en raison notamment des dysfonctionnements administratifs de la société.

Par ailleurs, la sanction disciplinaire (mise à pied d'une semaine) notifiée au salarié pour l'exercice d'une activité similaire à son emploi à temps partiel, sans information préalable de l'employeur, n'est pas justifiée. En effet, le salarié, employé à temps partiel en tant que surveillant

de bassin, n'exerçait pas une activité susceptible de porter atteinte aux intérêts de l'entreprise, notamment par captation de clientèle.

En conséquence, le jugement sera confirmé en ce qu'il a annulé la mise à pied disciplinaire notifiée le 20 avril 2022 et condamné la société [1] à un rappel de salaire à ce titre ainsi qu'à des dommages et intérêts dont le montant sera cependant limité à la somme de 300 euros.

Il ressort en outre de l'ensemble de ces éléments que l'exécution déloyale du contrat de travail est établie.

Sur la violation de l'obligation de sécurité :

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

Ne méconnaît pas l'obligation légale lui imposant de prendre les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des travailleurs, l'employeur qui justifie avoir pris toutes les mesures prévues par les articles L. 4121-1 et L. 4121-2 du code du travail.

Dès lors que le salarié invoque précisément un manquement professionnel en lien avec le préjudice qu'il invoque, il appartient à l'employeur de rapporter la preuve du respect de son obligation de sécurité à l'égard du salarié.

L'obligation de sécurité pesant sur l'employeur comporte deux volets : le premier consistant mettre en oeuvre les dispositions de nature à prévenir la réalisation du risque, le second à prendre les mesures appropriées lorsque celui-ci survient.

En l'espèce, M. [R] allègue avoir été exposé à un taux de chloramines trop élevé dans l'eau des bassins, et ajoute que les difficultés liées au surdosage du produit, de nature à altérer l'état de santé des salariés (eczéma, affections respiratoires, cancer de la vessie) ont perduré pendant plusieurs années.

A l'appui de ses allégations, il produit :

— un extrait de son dossier médical dans lequel il évoque le 5 août 2020 auprès du médecin du travail une fatigue physique et morale qu'il impute éventuellement aux chloramines.

— un compte rendu de réunion du 4 septembre 2020 entre [Localité 8] et un collectif de salariés, mentionnant qu'un déchlorominateur, récemment acquis en raison d'un taux de Chloramine hors norme pendant plus de 6 mois, n'avait pas encore mis en service, et déplorant la persistance de difficultés liées à l'absence de mesures suffisantes, prises pour améliorer la qualité de l'eau, dans un souci d'économie, tel que l'apport d'eau neuve.

—Le procès verbal du CSE du 30 septembre 2021, évoquant l'absence d'enclenchement du déchlorominateur au cours de la saison estivale 2021.

—le témoignage de M. [B], conforme à l'article 202 du code de procédure civile, ainsi rédigé : '[...] le mode de prélèvement a été modifié de sorte à ce que soit uniquement le technicien de la société qui fasse les analyses du lundi au vendredi, le matin et le midi (contrairement à avant où les maîtres nageurs les faisaient les après-midi vers 16h). Le taux de Chloramine est cependant resté élevé certains après-midi et durant les week-end (samedi et dimanche) quand les maîtres nageurs faisaient eux-mêmes les deux analyses quotidiennes' Et ce jusqu'à mon départ de l'entreprise en mai 2022.'

—le relevé du taux de chloramines des bassins en février et mars 2023, soit postérieurement à la rupture du contrat, laissant apparaître des taux presque systématiquement au dessus du taux réglementaire de 0,6.

L'employeur soutient que les difficultés rencontrées avec le taux de chloramines étaient circonscrites à l'été 2021 et avaient disparu lors de la prise d'acte du mois d'avril 2022. Il produit les résultats d'analyse effectuées lors du contrôle sanitaire des eaux de la piscine de [Localité 5] desquels il ressort qu'au cours de la saison estivale de 2021, un PH élevé avait été relevé sur le bassin extérieur.

Il ajoute, se fondant sur le compte rendu du CSE du 30 septembre 2021, que la société [1] avait installé un Déchlorominateur dans ses bassins et mis en place des lavages de filtres plus fréquents ainsi qu'un robot spécifique aux bâches tampons.

Il produit le témoignage, conforme à l'article 202 du code de procédure civile, de Mme [X], maître-[V], mentionnant que si le salarié s'étaient plaints du taux de chloramine en 2019, le problème avait été réglé par l'installation d'un déchlorominateur à la suite de quoi la piscine ne rencontrait plus de souci de chloramine élevé.

M. [W], responsable bassin, confirme également que les taux de Chloramine étaient tous corrects et conformes aux contrôles de L'[Localité 9].

Les éléments produits établissent qu'en 2019 ainsi qu'au cours de l'été 2021, l'eau des bassins a présenté un taux de chloramine trop élevé, malgré la mise en place d'un déchlorominateur puisque ce dernier n'avait pas été actionné. Les témoignages contradictoires fournis par les parties ne permettent pas d'établir que la situation s'est durablement améliorée par la suite, l'employeur ne produisant aucun élément objectif contraire aux relevés produits par le salarié qui établissent la persistance d'un taux de chloramine trop élevé postérieurement à l'été 2021.

Il s'ensuit que l'employeur ne produit aucun élément probant de nature à établir qu'il a mis en oeuvre les moyens nécessaires pour faire cesser la situation de danger à laquelle continue d'être exposé les salariés, de sorte que la violation de l'obligation de sécurité de l'employeur est établie.

Sur les conséquences de la rupture du contrat de travail :

La prise d'acte par un salarié protégé, lorsque les griefs justifient la rupture, produit les effets d'un licenciement nul.

En l'espèce, depuis le 14 décembre 2020, M. [R] était suppléant du CSE, et les manquements de l'employeur précédemment établis au titre de l'exécution déloyale du contrat de travail et de son manquement à son obligation de sécurité sont suffisamment graves pour justifier que la prise d'acte produise les effets d'un licenciement nul; le jugement sera infirmé en ce sens.

Lors du licenciement, M. [R] disposait d'une ancienneté de 3 ans et 9 mois et il était âgé de 33 ans. Le salaire afférent à son contrat à temps partiel s'élevait à la somme de 1203,80 euros bruts.

La prise d'acte produit les effets d'un licenciement nul, et le montant des sommes sollicitées par le salarié, fondées sur la base de son salaire à temps partiel, au titre de l'indemnité légale de

(1128,56 euros nets) de licenciement, de l'indemnité compensatrice de préavis (2407,60 euros) ainsi que les congés payés afférents(240,76 euros bruts), calculées conformément à l'ancienneté et à la rémunération du salarié, n'est pas discutée de sorte qu'il y sera fait droit, dans les limites de la demande.

En application de l'article L.1235-3-1 et L.1235-3-2 du code du travail, lorsque la rupture produit les effets d'un licenciement nul, le juge octroie au salarié une indemnité qui ne peut être inférieure aux salaires des six derniers mois.

En l'espèce, le salaire de M. [R] s'élève à 1203,80 euros bruts de sorte que ce dernier ouvre droit à une indemnité d'un montant de 7222,80 euros.

Sur les dommages et intérêts pour licenciement vexatoire :

Indépendamment du caractère justifié ou non d'un licenciement, un salarié licencié dans des conditions vexatoires brutales peut prétendre à des dommages-intérêts en réparation du préjudice distinct de celui résultant de la perte de son emploi à condition de caractériser un comportement fautif de l'employeur.

En l'espèce, le caractère vexatoire n'est pas rapporté au motif de la mise à pied disciplinaire injustifiée notifiée au salarié au titre de laquelle ce dernier a déjà été indemnisé ni du courrier en réponse à sa prise d'acte que

l'employeur lui a adressé le 27 avril 2022, dont le salarié produit les deux premières pages ne laissant pas apparaître qu'il contient des allégations mensongères.

La demande de dommages et intérêts de ce chef sera en conséquence rejetée.

Sur le versement d'une indemnité pour violation du statut protecteur :

Le salarié protégé dont la prise d'acte produit les effets d'un licenciement nul lorsque les faits invoqués la justifiaient, a droit à une indemnité pour violation du statut protecteur égale à la rémunération qu'il aurait perçue depuis son éviction, jusqu'à l'expiration de la période de protection, dans la limite de 30 mois.

En l'espèce, M. [R] était élu membre suppléant du CSE depuis le 14 décembre 2020, la rupture du contrat est intervenue le 21 avril 2022 alors que son mandat devait s'achever le 14 décembre 2024, et la protection du salarié devait s'étendre jusqu'au 14 juin 2025 (37 mois et 23 jours).

En conséquence, il ouvre droit à une indemnité, dans la limite de 30 mois de salaire, d'un montant de 36114 euros nets.

Sur les demandes accessoires :

Il convient de condamner la société [1] à délivrer à M. [Q] [R] les documents de fin de contrat sans qu'il ne soit nécessaire d'assortir cette condamnation d'une astreinte.

La société [1] sera condamnée à verser à M. [Q] [R] la somme de 2000 euros au titre des frais irrépétibles ainsi qu'aux dépens de la procédure.

PAR CES MOTIFS :

La cour,

Confirme le jugement en ce qu'il a condamné la société [1] à verser à M. [Q] [R] la somme de 274,82 euros bruts de rappel de salaire au titre de la mise à pied disciplinaire

injustifiée, rejeté la demande au titre du rappel de prime, rejeté la demande de dommages intérêts a titre de licenciement vexatoire.

L'infirmé pour le surplus,

Statuant à nouveau des chefs ainsi infirmés,

Condamne la société [1] à verser à M. [Q] [R] la somme de 13016 euros bruts au titre de la requalification de son contrat à temps partiel en contrat à temps plein, outre 1301,60 euros bruts au titre des congés payés afférents.

Dit que la prise d'acte produit les effets d'un licenciement nul,

Condamne la société [1] à verser à M. [Q] [R] les sommes suivantes :

— 300 euros de dommages et intérêts pour mise à pied injustifiée.

— 1128,56 euros au titre de l'indemnité légale de licenciement.

— 2407,60 euros bruts au titre de l'indemnité compensatrice de préavis, outre 240,76 euros bruts de congés payés sur préavis.

— 7222,80 euros à titre d'indemnité pour licenciement nul.

— 36114 euros pour violation du statut protecteur.

Ordonne la délivrance par la société [1] à M. [Q] [R] des documents de fin de contrat rectifiés.

Y ajoutant,

Condamne la société [1] à verser à M. [Q] [R] la somme de 2000 euros au titre des frais irrépétibles.

Condamne la société [1] aux entiers dépens de la procédure.

LE GREFFIER LE PRÉSIDENT