

Cour d'appel

Montpellier

4e chambre sociale, section A

ARRÊT DU 05 Juin 2019

Numéro d'inscription au répertoire général : N° RG 15/08185 - N° Portalis DBVK-V-B67-MKF7

Décision déferée à la Cour : Jugement du 29 SEPTEMBRE 2015 CONSEIL DE PRUD'HOMMES - FORMATION PARITAIRE DE RODEZ- N° RGF 14/00182

APPELANT :

Monsieur X.

Représentant : Monsieur M. (Délégué syndical ouvrier)

muni d'un pouvoir de représentation du 10 avril 2019 et d'un mandat syndical

INTIMEE :

Société Y

Représentant : Maître T.-N., avocat au barreau de PARIS, de la SCP T.-N.D. ET ASSOCIES TNDA

INTERVENANTE:

DEFENSEUR DES DROITS

Représentant : Maître Jean-Marc D. de la SCP CABINET D. ET ASSOCIES, avocat au barreau de TOULOUSE

En application de l'article 937 du code de procédure civile, les parties ont été convoquées à l'audience.

COMPOSITION DE LA COUR :

L'affaire a été débattue le 10 AVRIL 2019, en audience publique, devant la Cour composée de :

Monsieur Georges LEROUX, Président de chambre

Madame Florence FERRANET, Conseillère

Monsieur Jacques FOURNIE, Conseiller

qui en ont délibéré.

Greffière, lors des débats : Madame Isabelle CONSTANT

ARRÊT :

- 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 Georges LEROUX, Président de chambre, et par Madame Isabelle CONSTANT, Greffière.

*

* *

• EXPOSE DU LITIGE

Monsieur X. a été engagé selon contrat de travail à durée indéterminée à temps complet par la SAS Z, devenue la SAS Y, à compter du 1er mai 2010, en qualité de technicien de maintenance, niveau 4, échelon 2, coefficient 270 de la convention collective de la métallurgie de Seine et Marne moyennant une rémunération mensuelle brute de 2375 € sur 12 mois en contrepartie d'un temps de travail effectif plafonné à 1607 heures par an.

Au dernier état Monsieur X. exerçait ses fonctions au centre de tri postal A au regard d'un contrat conclu entre la SAS Y et la société B.

Par lettre recommandée avec demande d'avis de réception du 7 avril 2014 Monsieur X. a été convoqué à un entretien préalable à un éventuel licenciement fixé au 18 avril 2014.

Par lettre recommandée avec demande d'avis de réception du 25 avril 2014 la SAS Y a notifié à monsieur X. son licenciement avec un préavis dont il a été dispensé d'exécution.

Estimant son licenciement discriminatoire en raison de ses activités syndicales, le salarié a saisi le défenseur des droits le 21 mai 2014.

Par requête du 13 août 2014 il a également saisi le conseil de prud'hommes de Rodez sur le même fondement aux fins de condamnation de l'employeur à lui payer différentes sommes au titre de l'exécution et de la rupture de la relation de travail.

Par jugement du 29 septembre 2015 le conseil de prud'hommes de Rodez a condamné la société Y à payer à Monsieur X. les sommes de 6743,61 € à titre de rappel de salaire relatif aux temps de pause et de 674,36 € au titre des congés payés afférents. Aux termes de la même décision il a également condamné la société Y à remettre à Monsieur X. les bulletins de salaire et une attestation pôle-emploi rectifiés sous astreinte de 150 € par jour de retard passé un délai de deux mois à compter de la signification de la décision à intervenir, déboutant par ailleurs les parties de leurs autres demandes.

Monsieur X. a relevé appel de la décision du conseil de prud'hommes de Rodez le 23 octobre 2015.

Il sollicite la condamnation de l'employeur à lui payer les sommes suivantes:

'11 370,08 € à titre de rappel de salaire sur heures supplémentaires, outre 1137,01 € au titre des congés payés afférents,

'6743,61 € à titre de rappel de salaire inhérent aux temps de pause, outre 674,36 € à titre d'indemnité compensatrice de congés payés s'y rapportant,

'1935,83 euros à titre de rappel de salaire inhérent à l'indemnité de congés payés,

'5000 € à titre de dommages intérêts pour discrimination syndicale,

'94 696,06 € au titre de l'indemnité forfaitaire pour violation du statut protecteur,

'76 000 € au titre du caractère illicite du licenciement,

'18 939,21 € à titre d'indemnité forfaitaire pour travail dissimulé,

'831,83 € à titre de complément d'indemnité de licenciement,

'4500 € au titre de l'exécution déloyale du contrat de travail,

'76 000 € à titre d'indemnité pour licenciement sans cause réelle et sérieuse.

Il demande également communication au procureur de la république de tous les éléments du dossier relatifs à la violation par l'employeur de la procédure spéciale de licenciement et à la discrimination syndicale dont il a fait preuve à l'encontre de Monsieur X. ainsi que la condamnation de la société à lui remettre sous astreinte de 150 € par jour de retard les bulletins de salaire et une attestation pôle-emploi rectifiés.

À titre subsidiaire, dans l'hypothèse où la cour considérerait que le seul motif de nullité du licenciement repose sur la discrimination syndicale, il demande la condamnation de l'employeur à lui payer les sommes suivantes:

'189 922,78 € à titre de dommages intérêts sur ce fondement,

'18 939,21 € à titre d'indemnité forfaitaire pour travail dissimulé,

'831,83 euros à titre de complément d'indemnité de licenciement,

'4500 € au titre de l'exécution déloyale du contrat de travail.

En tout état de cause, il sollicite la condamnation de l'employeur à payer une somme de 800 € sur le fondement des dispositions de l'article 700 du code de procédure civile.

La SAS Y, contestant à titre principal toute atteinte aux droits du salarié, conclut au débouté de celui-ci de l'ensemble de ses demandes et à sa condamnation à lui payer une somme de 2000 € sur le fondement des dispositions de l'article 700 du code de procédure civile. Elle demande subsidiairement de dire que la période de protection de monsieur X. a pris fin le 18 avril 2014 et de limiter aux sommes de 810,87 euros l'indemnité pour violation du statut protecteur et de 16 217,40 euros l'indemnité qui pourrait être allouée au salarié pour licenciement sans cause réelle et sérieuse. Plus subsidiairement encore, elle demande la limitation de l'indemnité pour violation du statut protecteur à la somme de 81 087 €, et en tout état de cause, la condamnation du salarié à lui payer une somme de 800€ sur le fondement des dispositions de l'article 700 du code de procédure civile.

Le défenseur des droits intervenant volontairement à la procédure considère que la société a pris l'initiative de licencier monsieur X. en raison de ses activités syndicales.

Pour un plus ample exposé des faits de la procédure et des prétentions respectives des parties la cour se réfère aux écritures des parties auxquelles elles se sont expressément rapportées lors des débats du 10 avril 2019.

MOTIFS DE LA DECISION

> Sur les demandes relatives à l'exécution du contrat de travail

- S'agissant de la validité de l'accord d'entreprise relatif à la modulation

Les accords ayant mis en place une modulation du temps de travail, conclus antérieurement à l'entrée en vigueur de la loi no 2008-789 du 20 août 2008 portant rénovation de la démocratie sociale et réforme du temps de travail, continuent à s'appliquer dans les conditions prévues par la législation antérieure. Encore faut-il que ces dispositions soient conformes aux textes en vigueur au moment de leur signature.

En l'espèce, l'accord national du 28 juillet 1998 sur l'organisation du temps de travail dans la métallurgie prévoyait en son article 8.3 qu'en l'absence de délégués syndicaux la modulation du temps de travail sur l'année pouvait être soumise à une consultation préalable des délégués du personnel.

L'article 132-26 II du code du travail dans sa rédaction applicable au litige disposait ensuite : les conventions de branche ou les accords professionnels étendus mentionnés au I peuvent prévoir qu'en l'absence de délégués syndicaux dans l'entreprise ou l'établissement, ou de délégués du personnel faisant fonction de délégué syndical dans les entreprises de moins de cinquante salariés, les représentants élus du personnel au comité d'entreprise, ou, à défaut, les délégués du personnel, peuvent négocier et conclure des accords collectifs de travail.

Les accords d'entreprise ou d'établissement ainsi négociés n'acquièrent la qualité d'accords collectifs de travail au sens du présent titre qu'après leur approbation par une commission paritaire nationale de branche, dont les modalités de fonctionnement sont prévues par la convention de branche ou l'accord professionnel étendu. Faute d'approbation, l'accord est réputé non écrit.

Ces accords d'entreprise ou d'établissement ne peuvent entrer en application qu'après leur dépôt auprès de l'autorité administrative dans les conditions prévues à l'article L. 132-10, accompagnés de l'extrait de procès-verbal de validation de la commission paritaire nationale

de branche compétente. Cette commission peut également se voir confier le suivi de leur application.

><

En l'absence de délégué syndical, l'accord d'entreprise du 10 mai 2004 sur la modulation du temps de travail pouvait être valablement négocié avec les délégués du personnel. Un tel accord devait toutefois être approuvé par une commission nationale paritaire de branche. Faute d'approbation, cet accord est réputé non écrit, les dispositions du texte susvisé ne pouvant être écartées dès lors que l'article L 212-8 du code du travail définissant les conditions de mise en place des accords de modulation n'écarte pas pour autant les dispositions générales applicables à l'ensemble des accords d'entreprise.

><

Il découle de ce qui précède un retour au décompte du temps de travail hebdomadaire en heures avec toutes les conséquences attachées à ce décompte en matière d'heures supplémentaires.

L'article L3171'4 du code du travail dispose: « en cas de litige relatif à l'existence ou au nombre d'heures de travail accomplies, l'employeur fournit au juge les éléments de nature à justifier les horaires effectivement réalisés par le salarié. Au vu de ces éléments et de ceux fournis par le salarié à l'appui de sa demande, le juge forme sa conviction après avoir ordonné, en cas de besoin, toutes les mesures d'instruction qu'il estime utiles' »

Il ressort de ce texte que la preuve des heures de travail effectuées n'incombe spécialement à aucune des parties et que si l'employeur doit fournir au juge les éléments de nature à justifier les horaires effectivement réalisés par le salarié, il appartient cependant à ce dernier de fournir au juge les éléments de nature à étayer sa demande.

Au soutien de sa demande le salarié justifie pour les années 2010 et 2011 du décompte annuel de la modulation du temps de travail établie par l'employeur en fin d'année, d'une feuille de suivi mensuelle de décompte du temps de travail établie par l'entreprise pour le mois de janvier 2012 et des « feuilles de résultat de fin de période » établies par l'entreprise pour la période de février 2012 à avril 2014.

L'employeur qui se limite à soutenir la validité de l'accord de modulation ne produit aucun élément susceptible de remettre en cause le décompte établi par le salarié.

Il convient en conséquence de faire droit à la demande de rappel de salaire sur heures supplémentaires à concurrence de la somme de 11 307,08 € à titre de rappel de salaire sur heures supplémentaires, outre 1137,01 € au titre des congés payés afférents.

> Sur les autres demandes relatives à l'exécution du contrat de travail

S'agissant de la rémunération des temps de pause

Le contrat de travail du salarié fixe une rémunération mensuelle brute de 2375 € sur 12 mois en contrepartie d'un temps de travail effectif plafonné à 1607 heures par an, ce qui correspond à un horaire mensuel de 151 heures 67.

La décision unilatérale de l'employeur de rémunérer les temps de pause qui avait pour effet d'augmenter le temps de présence du salarié dans l'entreprise de 6 heures 50 par mois (soit

un temps de présence total de 158,17 heures) devait dans ces conditions nécessairement se traduire par un supplément de rémunération.

Aussi convient-il de confirmer le jugement entrepris en ce qu'il a fait droit à la demande de rémunération des temps de pause à concurrence d'une somme de 6743,61 €. Ces temps de pause rémunérés ne constituant cependant pas un temps de travail effectif, outre 674,31 € au titre des congés payés y afférent.

S'agissant de l'indemnité de congés payés

L'assiette de l'indemnité de congés payés inclut tous les accessoires de salaire qui ne représentent ni un remboursement de frais ni la compensation d'un risque exceptionnel et qui constituent un élément de la rémunération, tel est le cas des sommes dues au titre de la rémunération des temps de pause, dès lors que celles-ci sont destinées à couvrir une sujétion liée à l'emploi des intéressés. Il en va de même des heures supplémentaires. Pour autant, dès lors que des congés payés sont déjà fixés pour chacun de ces éléments de rémunération selon la règle du 1/10, le salarié ne justifie pas sa demande d'indemnité complémentaire de congés payés. Aussi convient-il de la rejeter.

> Sur la demande d'indemnité forfaitaire de travail dissimulé

Il résulte des pièces produites que l'employeur contrôlait le temps de travail de son salarié et que les conditions de mise en place de la modulation ne laissent pas supposer que l'employeur ait pu agir sciemment, si bien que le caractère intentionnel du délit de travail dissimulé ne pouvait résulter de la seule application d'une convention de forfait illicite.

> Sur la discrimination

En application des dispositions de l'article L 1134-1 du code du travail, lorsque survient un litige en raison d'une méconnaissance des dispositions relatives au principe de non-discrimination, le salarié qui se prétend victime doit présenter des éléments de fait laissant supposer l'existence d'une discrimination directe ou indirecte. Au vu de ces éléments, il incombe à la partie défenderesse de prouver que sa décision est fondée sur des éléments objectifs étrangers à toute discrimination.

En l'espèce, monsieur X. expose avoir alerté son employeur à deux reprises en 2011 sur le non-respect des règles d'hygiène et de sécurité des locaux qui lui étaient attribués par B sur le site de Rodez, que sans réponse de l'employeur il l'avait à nouveau sollicité en septembre 2012 en se référant au rapport établi par le médecin du travail de B le 31 juillet 2012, qu'à l'issue de la visite médicale périodique de mai 2013 le médecin du travail n'émettait aucune contre-indication médicale sous réserve de revoir les bureaux, que le CHSCT dans son rapport du 31 mai 2013 mettait en évidence le sous-dimensionnement de l'aspiration d'air et le refoulement d'air chaud de la climatisation dans le bureau des techniciens, que c'est dans ces conditions qu'il avait saisi la DIRECCTE le 24 juin 2013, l'inspecteur du travail rappelant à l'employeur ses obligations par courrier du 25 juillet 2013, que l'employeur après l'avoir convoqué à un entretien préalable au licenciement le 25 juin 2013 a transformé cet entretien en un entretien informel le 17 juillet 2013.

Monsieur X. fait également valoir qu'il a en mai et juin 2013, échangé de nombreux courriels revendicatifs relatifs à la gestion de la journée de solidarité.

Il expose ensuite que l'employeur a tenté d'empêcher sa candidature à l'élection partielle de la DUP d'octobre 2013 en prétendant faussement n'avoir pas reçu la liste C. Il ajoute que

même s'il n'a pas été élu, il s'était engagé à contraindre Z à respecter ses obligations conventionnelles.

Il fait valoir que si l'employeur s'était accommodé de son rôle jusqu'à son engagement syndical, ce dernier après une évaluation très satisfaisante en décembre 2013 modifiait son attitude, l'appréciation de son N+2 en février 2014 se dissociant de celle de son N+1 deux mois plus tôt. Il soutient que dès le 26 février 2014 l'employeur préparait ainsi son licenciement et qu'informé de son engagement syndical, il considérait en l'absence d'élément nouveau, à la veille des élections de la DUP, que son comportement revendicatif justifiait un licenciement alors qu'il ne faisait que maintenir son désaccord sur la gestion de la journée de solidarité.

Il ajoute qu'en le licenciant, l'employeur espérait ensuite faire obstacle à sa candidature à l'élection plénière d'avril 2014 ce qu'il manifestait sans ambiguïté à l'occasion d'une réunion de délégués du personnel.

Il estime enfin son analyse fondée sur la base de celle du défenseur des droits.

><

Celui-ci, aux termes de sa décision considère notamment que la société n'a justifié par aucun élément communiqué au cours de l'enquête des griefs contenus dans la lettre de licenciement qui auraient pu être considérés comme suffisamment sérieux.

><

Au moyen des pièces qu'il produit le salarié démontre qu'il a alerté l'employeur dès 2011 sur le non-respect des règles d'hygiène et de sécurité des locaux qui lui étaient attribués par B sur le site de Rodez notamment en ce qui concerne l'éclairage et la ventilation, que l'analyse du CHSCT rejoignait celle du médecin du travail, que le 24 juin 2013 il alertait l'inspecteur du travail de ces difficultés et que le même jour l'employeur le convoquait à un entretien préalable avant que l'objet de cet entretien ne soit modifié.

Il démontre également avoir contesté directement le mode de gestion de la journée de solidarité au sein de l'entreprise en mai et juin 2013 et établit que l'employeur contestait faussement ne pas avoir eu connaissance le 17 septembre 2013 de sa déclaration de candidature sur la liste C pour le premier tour de l'élection partielle de la DUP, que courant octobre 2013 il adressait un courriel aux salariés par lequel il s'engageait à contraindre l'employeur à respecter ses obligations.

Il produit ensuite l'évaluation du N+1 ainsi que celle du N+2 de l'entreprise comportant de nombreuses restrictions ainsi que la lettre de licenciement.

><

Ce faisant, monsieur X. démontre que le manque de réactivité de la société relativement à son obligation de sécurité a pu être à l'origine de tensions entre lui-même et l'employeur. Il justifie également avoir contesté le mode de gestion de l'employeur. Pour autant aucune pièce n'établit qu'avant le 17 septembre 2013 l'employeur ait pu avoir connaissance de l'activité syndicale du salarié si bien qu'aucune des mesures prises par l'employeur à cette date ne peut laisser supposer l'existence d'une discrimination, que contrairement ensuite à ce que soutient le salarié les évaluations produites démontrent que dès 2012 sa notation comportait des restrictions relatives au comportement vis à vis du client, que le premier notateur relevait également en décembre 2013 que le salarié devait travailler la maîtrise de

lui-même, et que l'appréciation détaillée du N+2 qui lui fait suite reproche également à monsieur X. des refus très précis de consignes données par son supérieur, qu'enfin la lettre de licenciement qui fait notamment grief à monsieur X. de changements de planning sans demande préalable, ne se réfère pas seulement à des questions de comportement, c'est pourquoi, sans qu'il y ait lieu à ce stade d'apprécier le caractère réel et sérieux du licenciement, les éléments produits par le salarié pris dans leur ensemble ne laissent pas supposer l'existence d'une discrimination directe ou indirecte alors même qu'à la date où la procédure a été engagée, aucun élément n'établit que l'employeur ait pu avoir connaissance de la candidature à venir du salarié. En effet, postérieurement à la signature du protocole préélectoral, les candidatures en vue du premier tour des élections professionnelles de 2014 n'ont été portées à la connaissance de l'employeur que le 14 avril 2014, sans que monsieur X. ne justifie par aucune pièce que l'employeur ait pu préalablement avoir connaissance de l'imminence de sa candidature à ces élections.

Aussi convient-il de confirmer le jugement entrepris en ce qu'il a débouté le salarié de la demande qu'il a formée à ce titre.

> Sur la demande de dommages-intérêts pour exécution déloyale du contrat de travail

Si les conditions dans lesquelles la modulation a été mise en place ou si l'engagement unilatéral de rémunérer les temps de pause s'est accompagné de manquements, ceux-ci ne sont pas à eux seuls constitutifs de la mauvaise foi contractuelle. En revanche, le retard mis par l'employeur à réagir aux demandes du salarié relativement à son obligation de sécurité caractérise une exécution déloyale du contrat de travail justifiant à elle seule qu'il soit fait droit à la demande de dommages-intérêts formée par le salarié à concurrence d'un montant de 1000 €.

> Sur la violation du statut protecteur

En application de l'article L 2411-7 du code du travail dans sa rédaction applicable au litige l'autorisation de licenciement est requise pendant six mois pour le candidat, au premier ou au deuxième tour, aux fonctions de délégué du personnel, à partir de la publication des candidatures. La durée de six mois court à partir de l'envoi par lettre recommandée de la candidature à l'employeur.

Cette autorisation est également requise lorsque la lettre du syndicat notifiant à l'employeur la candidature aux fonctions de délégué du personnel a été reçue par l'employeur ou lorsque le salarié a fait la preuve que l'employeur a eu connaissance de l'imminence de sa candidature avant que le candidat ait été convoqué à l'entretien préalable au licenciement.

><

En application de ce texte si les candidats se sont présentés au premier et au second tour de scrutin, le délai de protection est de 6 mois à compter du dépôt des candidatures au second tour.

Si monsieur X. était protégé dès le dépôt des candidatures au premier tour des élections partielles à la délégation unique du personnel, un nouveau délai de six mois commençait à courir à compter de la candidature du salarié sur la liste C pour le second tour des élections partielles à la délégation unique du personnel, soit à compter du 18 octobre 2013, l'article 10 du protocole d'accord préélectoral qui prévoyait que « sauf avis contraire les listes présentées pour le premier tour demeurent valides pour le deuxième tour » ne pouvant avoir pour effet de priver le salarié de la protection instituée par le texte susvisé s'agissant d'une procédure d'ordre public absolu.

C'est pourquoi l'engagement de la procédure de licenciement intervenue le 7 avril 2014 sans que l'employeur ait préalablement présenté une demande d'autorisation administrative constitue une violation du statut protecteur.

> Sur les conséquences financières

Le licenciement d'un salarié en violation du statut protecteur est nul de plein droit ce qui rend sans effet la proposition de l'employeur visant à réintégrer le salarié qui ne l'a pas acceptée. Ainsi, le salarié dont le licenciement est nul peut refuser la réintégration proposée par l'employeur sans qu'il en résulte renonciation à se prévaloir de la nullité de la rupture.

Dans ce cas le salarié a droit à une indemnisation pour violation de son statut protecteur qui se cumule avec la réparation du préjudice résultant de la rupture du contrat de travail et avec celle pour licenciement illicite.

En l'espèce, le licenciement de monsieur X. est intervenu le 25 avril 2014 et le délai de protection attaché à sa candidature au 2nd tour des élections partielles à la délégation unique du personnel expirait le 18 avril 2014.

Pour autant, l'employeur ne saurait s'en prévaloir pour limiter l'indemnisation demandée par le salarié en raison de la violation du statut protecteur aux salaires que le salarié aurait dû percevoir jusqu'au terme de la première période de protection alors que faute d'avoir sollicité l'autorisation administrative avant d'engager la procédure, le licenciement du salarié était nul et de nul effet, si bien que l'indemnisation de M. X. est due au titre du statut protecteur attaché à son élection en qualité de membre titulaire du premier collège de la DUP intervenue le 3 juin 2014 avant le terme de son préavis.

Le salarié ne demandant pas sa réintégration a droit, dans ce cas, à une indemnité forfaitaire égale à la rémunération qu'il aurait perçue depuis la date de son éviction jusqu'à l'expiration de la période de protection en cours dans la limite de 30 mois de salaire.

Tenant un salaire mensuel brut en réalité de 3084,69 €, l'indemnité que la société Y devra payer à monsieur X. au titre de la violation du statut protecteur s'établit à la somme de 92 540,70 €.

En l'espèce, monsieur X. ne justifie pas de difficultés particulières de retour à l'emploi, l'indemnité tenant au caractère illicite du licenciement ne saurait en conséquence excéder six mois de salaire. Cette indemnité ne pouvant se cumuler avec celle réparant l'absence éventuelle de cause réelle et sérieuse, il convient de condamner la SA Y à payer à monsieur X. une somme de 18 508,14 € au titre du caractère illicite du licenciement et de le débouter de sa demande d'indemnité pour licenciement sans cause réelle et sérieuse.

L'indemnité légale de licenciement allouée au salarié appréciée à la date de fin du préavis correspond en application de l'accord du 10 juillet 1970 modifié par avenant du 21 juin 2010 à un mois de salaire. Le droit à complément d'indemnité non discuté en son principe conduit à faire droit à la demande à concurrence d'un montant de 759,88 €.

> Sur les demandes accessoires

L'entreprise justifiant par les pièces qu'elle a produites des démarches entreprises tendant à l'annulation de la procédure illégale, à la réintégration du salarié et de fait à l'absence d'élément intentionnel d'une infraction pénale, il n'y a pas lieu de faire droit à la demande de monsieur X. sur le fondement des dispositions de l'article 40 du code de procédure pénale.

Compte tenu de la solution apportée au litige la société Y conservera la charge des dépens et sera déboutée de sa demande sur le fondement des dispositions de l'article 700 du code de procédure civile.

La remise des documents sociaux de fin de contrat et des bulletins de paie rectifiés étant de droit, il convient de l'ordonner sans qu'il y ait lieu pour autant au prononcé d'une astreinte.

Il y a lieu en considération de l'équité de faire droit à la demande de frais irrépétibles formée par le salarié à concurrence d'un montant de 800 €.

PAR CES MOTIFS

La Cour ;

Statuant contradictoirement, par arrêt mis à disposition au greffe et en dernier ressort ;

Reçoit le défenseur des droits en son intervention;

Confirme le jugement rendu le 29 septembre 2015 par le conseil de prud'hommes de Rodez en ce qu'il a condamné la société Y à payer à monsieur X. les sommes de 6743,61 € à titre de rappel de rémunération relatif aux temps de pause et de 674,36 € au titre des congés payés afférents ;

Réforme le jugement entrepris pour le surplus;

Et statuant à nouveau,

Condamne la SAS Y à payer à monsieur X. les sommes suivantes :

- 11 307,08 € à titre de rappel de salaire sur heures supplémentaires, outre 1137,01 € au titre des congés payés afférents,

-92 540,70 € à titre d'indemnité pour violation du statut protecteur,

-18 508,14 € à titre d'indemnité pour licenciement illicite,

-1000 € à titre de dommages-intérêts pour exécution déloyale du contrat de travail,

-759,88 € à titre de complément d'indemnité de licenciement,

Déboute les parties de leurs demandes plus amples ou contraires;

Condamne la SAS Y à payer à monsieur X. une somme de 800 € au titre des frais irrépétibles;

Condamne la SAS Y aux dépens.

LA GREFFIERE, LE PRESIDENT,