

**REPUBLIQUE FRANCAISE**  
**AU NOM DU PEUPLE FRANCAIS**

COUR D'APPEL DE TOULOUSE  
4eme Chambre Section 2  
Chambre sociale  
ARRÊT DU 3 NOVEMBRE 2017

N° RG : 15/05028. Décision déferée du 24 Septembre 2015 - Conseil de prud'hommes - Formation de départage de TOULOUSE (F12/01942)

APPELANTE

Monsieur Kadda Z AUSSONNE comparant en personne, assisté de Me Valérie ASSARAF-DOLQUES, avocat au barreau de TOULOUSE

INTIMÉE

SAS CHRONODRIVE adresse [...] 59170 CROIX représentée par CAPSTAN NORD EUROPE, société d'avocats au barreau de LILLE substitué par Me Patricia POUILLART, avocat au barreau de LILLE

COMPOSITION DE LA COUR

En application des dispositions de l'article 945.1 du Code de procédure civile, l'affaire a été débattue le 21 Septembre 2017, en audience publique, devant Colette DECHAUX, conseillère, chargée d'instruire l'affaire, les parties ne s'y étant pas opposées. Ce magistrat a rendu compte des plaidoiries dans le délibéré de la Cour composée de :

Caroline PARANT, présidente

Colette DECHAUX, conseillère

Sonia DEL ARCO SALCEDO, conseillère

Greffier, lors des débats : Brigitte COUTTENIER

Lors du prononcé : Stéphane ROHA

ARRÊT :

- CONTRADICTOIRE

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

- signé par Caroline PARANT, présidente, et par Stéphane ROHA, faisant fonction de greffier.

EXPOSÉ DU LITIGE

M. Kadda Z était embauché par contrat de travail à durée indéterminée en date du 19 mars 2010, prenant effet au 22 mars 2010, par la société Chronodrive, en qualité de responsable

secteur magasin. Ce contrat qui relevait de la convention collective de la vente à distance comportait une clause de forfait, et prévoyait une rémunération fixe forfaitaire mensuelle de 2 500 euros à laquelle s'ajoutait une rémunération variable.

Par avenant en date du 28 avril 2011, Mr Z était promu directeur de magasin, catégorie cadre, niveau XIII, coefficient 295, et sa rémunération fixe forfaitaire mensuelle brute portée à 2 660 euros.

Après avoir été convoqué par lettre recommandée avec avis de réception en date du 7 juin 2012 à un entretien préalable à licenciement pour faute grave fixé au 18 juin 2012, avec notification de mise à pied, puis été informé par lettre recommandée avec avis de réception en date du 13 juin 2012, qu'en raison de nouveaux faits l'employeur envisageait un licenciement pour faute lourde, Mr Z était licencié par lettre recommandée avec avis de réception en date du 26 juin 2012, l'employeur retenant la qualification de faute lourde.

M. Z saisissait le 6 septembre 2012 la juridiction prud'homale.

Par jugement de départition en date du 24 septembre 2015, le conseil des prud'hommes de Toulouse, après avoir jugé justifié le licenciement pour faute lourde et que la convention individuelle de forfait-jours n'était pas inopposable, déboutait Mr Z de l'intégralité de ses demandes et le condamnait à payer à la société Chronodrive les sommes de 1 306.34 euros en répétition de l'indu et 500 euros sur le fondement des dispositions de l'article 700 du code de procédure civile.

M. Z interjetait régulièrement appel de ce jugement dans des conditions de délai et de forme qui ne sont pas discutées.

Par conclusions visées au greffe le 10 janvier 2017, reprises oralement à l'audience, auxquelles il est expressément renvoyé pour l'exposé plus ample de ses moyens et arguments, Mr Z conclut à la réformation du jugement entrepris sauf en ce qui concerne la répétition de l'indu, et demande à la cour, après avoir jugé son licenciement dépourvu de cause réelle et sérieuse, et jugé illicite le forfait en jours, de condamner la société Chronodrive à lui payer les sommes de :

- \* 9 936 euros au titre de l'indemnité compensatrice de préavis,
- \* 993.60 euros au titre de l'indemnité compensatrice de congés payés y afférent,
- \* 2 320 euros au titre de l'indemnité de licenciement,
- \* 2 223.41 euros au titre de la retenue de salaire consécutive à la mise à pied,
- \* 222.34 euros au titre de l'indemnité compensatrice de congés payés y afférent,
- \* 79 487 euros au titre des dommages et intérêts pour licenciement sans cause réelle et sérieuse,
- \* 82 419 euros au titre des heures supplémentaires,
- \* 8 241.90 euros au titre de l'indemnité compensatrice de congés payés,
- \* 3 312 euros compte tenu de la remise tardive des documents de fin de contrat,
- \* 3 000 euros en application de l'article 700 du code de procédure civile.

Il demande en outre à la cour d'ordonner la remise de l'attestation Pôle emploi et des bulletins de salaire rectifiés et de condamner la société Chronodrive aux dépens.

Par conclusions visées au greffe le 28 juin 2017, reprises oralement à l'audience, auxquelles il est expressément renvoyé pour l'exposé plus ample de ses moyens et arguments, la société Chronodrive conclut à la confirmation du jugement entrepris et sollicite la condamnation de M. Z à lui payer la somme de 3 500 euros sur le fondement des dispositions de l'article 700 du code de procédure civile.

A titre subsidiaire, elle demande à la cour de constater que le licenciement repose à tout le moins sur une faute grave, de limiter le montant de l'indemnité compensatrice de congés payés à la somme de 399.07 euros et de constater l'absence de réalisation d'heures supplémentaires.

## MOTIFS

\* Sur la rupture du contrat de travail :

Aux termes des dispositions de l'article L. 1232-6 du code du travail, l'employeur est tenu d'énoncer dans la lettre de licenciement, le ou les motifs du licenciement.

La lettre de licenciement fixe les limites du litige.

La faute lourde est une faute d'une particulière gravité, caractérisée par l'intention de nuire du salarié vis à vis de l'employeur ou de l'entreprise, qui fait obstacle à son maintien dans l'entreprise. Elle doit être matérialisée par une participation personnelle et active du salarié aux actes illicites.

Lorsque l'employeur retient la qualification de faute lourde dans la lettre de licenciement, il lui incombe de rapporter la preuve matérielle des faits reprochés à son salarié.

La lettre de licenciement en date du 26 juin 2012 articule trois sortes de griefs:

- des démarques de produits au profit du salarié,
- des détournements de produits de la banque alimentaire au profit du salarié,
- une volonté de nuire caractérisée par le fait de s'être, après la mise à pied, connecté à plusieurs reprises sur les systèmes d'information de la société, au moyen de l'accès à distance mis à sa disposition à des fins professionnelles, dans le but:

\* le 8 juin 2012, de modifier à la hausse les paramètres de prévision de commandes en produits secs du magasin de Toulouse Basso Combo,

\* le 10 juin 2012, de transférer à l'ensemble des directeurs de magasin un courrier électronique envoyé par Mr Giraud à son directeur de région,

\* le 11 juin 2012, de multiplier par 4 les paramètres prévisions de commandes de produits frais des magasins de Brive la Gaillarde et Limoges,

\* le 11 juin 2012, de créer sur le site internet du magasin de Brive une bannière informant la clientèle dans les termes suivants: 'cause cessation d'activité -50 % sur tout le magasin. En attendant sa réouverture, vous pouvez faire vos courses sur [chronodrive.com](http://chronodrive.com)',

- \* le 11 juin 2012, de faire apparaître sur les ordinateurs du magasin de Brive lors du passage d'une commande faite par son directeur, Mr Giraud, un message destiné à lui nuire personnellement et plus généralement au fonctionnement du magasin de Brive,
- \* le 11 juin 2012, de supprimer un grand nombre de fichiers sur les répertoires partagés du magasin de Brive,
- \* le 11 juin 2012, de supprimer des courriers électroniques dans la boîte professionnelle de Mme Paillé, directrice du magasin de Limoges,
- \* le 11 juin 2012, de modifier les plannings du personnel des magasins de Brive et Limoges,
- \* le 11 juin 2012, de diminuer les capacités d'acceptation de commandes clients des magasins d'Orléans.

Ce troisième grief est effectivement celui qui est de nature à justifier la qualification de faute lourde.

La lettre de licenciement demande in fine au salarié la restitution de l'ordinateur portable et des clefs du magasin qui lui ont été confiées. Les parties s'opposent sur la date à laquelle cet ordinateur a été restitué, l'employeur soutenant que le salarié l'a conservé avec son accord en sa possession pendant la mise à pied, alors que le salarié soutient l'avoir laissé dans l'entreprise lors de la mise à pied.

Bien que la lettre de convocation à entretien préalable qui porte également notification de la mise à pied à titre conservatoire mentionne qu'elle est adressée par lettre recommandée avec avis de réception, les parties s'accordent sur l'existence, le 7 juin 2012, d'un entretien de Mr Z avec son supérieur hiérarchique (M. Lepoutre) au cours duquel il lui a été demandé de quitter l'entreprise pour cause de mise à pied.

Cette circonstance de fait est en réalité sans incidence sur la preuve que doit rapporter l'employeur pour établir la matérialité de ce grief, puisqu'il lui incombe d'établir que Mr Z est l'auteur des connexions effectuées avec le numéro IP utilisé pour les connexions précisément détaillées dans la lettre de licenciement, qui relèvent effectivement toutes de la malveillance.

L'employeur se prévaut d'un rapport de son informaticien Mr Thys, complété par deux attestations datées des 23 juin et 19 septembre 2017, lesquelles répondent en réalité aux critiques formalisées par l'expert en informatique, auteur du rapport dont se prévaut le salarié, lui-même complété par des remarques complémentaires de ce même expert rédigées sur huit pages.

Le principe du contradictoire est respecté à l'égard de ces documents qui ont été régulièrement communiqués et discutés par les parties.

Leur examen attentif par la cour conduit à retenir que ces deux informaticiens s'accordent sur le fait que l'adresse IP 10.255.255.162 a été utilisée pour tous les actes malveillants, et que cette adresse s'est connectée sur le réseau privé virtuel (VPN) de la société Chronodrive dans lequel elle est associée à 'kaddaamouri', soit au salarié.

Pour autant, et même si les deux informaticiens s'accordent sur le fait que cette adresse IP de l'ordinateur du salarié s'est connectée sur Facebook au compte ouvert au nom du salarié, la faculté (non contestée) de copier les certificats de sécurité couplée avec la diffusion des mots

de passe de l'utilisateur au sein de la société Chronodrive ne permet pas d'imputer de manière certaine les connexions malveillantes à Mr Z , d'autant que l'employeur ne verse aux débats aucun élément relatif à la localisation de l'adresse IP lors de celles-ci, alors que ces connexions ont toutes été effectuées pendant la période de mise à pied du salarié.

De plus, l'employeur ne justifie pas de l'existence de l'ordonnance censée avoir été rendue sur requête par le président du tribunal de grande instance de Paris (la trame annexée à la pièce 49 n'étant ni complétée par le nom du magistrat, ni signée), et ne justifie pas davantage des éléments qui lui auraient ensuite été transmis par la société France Télécom. La cour relève par ailleurs que le salarié justifie que le parquet de Toulouse, lui a répondu que la plainte déposée par la société Chronodrive, suite au dessaisissement par le parquet de Lille à son profit, a été classée sans suite le 5 octobre 2015 au motif 'auteur inconnu', ce qui implique que l'enquête pénale qui s'est déroulée sous la direction du procureur de la république de Toulouse, du 21 décembre 2013 au 5 octobre 2015, n'a pas permis d'identifier l'auteur des faits.

L'employeur n'ayant pas mis en place de système de sécurisation destiné à assurer la confidentialité des mots de passe de ses salariés qui étaient stockés en clair et accessibles, les actes malveillants ont pu être réalisés par une autre personne que le salarié ou à partir d'un autre ordinateur que celui mis à la disposition de ce dernier, du fait même du système de conservation des clefs permettant de copier le certificat lequel permet de se procurer l'adresse IP.

Du fait de la qualification de faute lourde qu'elle a retenue, la société Chronodrive doit prouver que les actes malveillants qu'elle reproche à son salarié sont imputables à ce dernier. Or elle ne soumet à l'appréciation de la cour que des éléments, certes convergents, mais qui rendent seulement probable, et non point certaine, cette imputabilité.

Ce grief ne peut donc être considéré comme établi.

Concernant les deux autres griefs, qui caractérisent des manquements à l'éthique, et qui sont également contestés par le salarié, les attestations émanant certes de préposés de la société Chronodrive, mais rédigées dans des termes différents, relatant de manières circonstanciées des faits distincts, dont certains situés précisément dans le temps (le 2 juin 2012 pour l'attestation Abadie, le 8 mai 2012 pour l'attestation Palacio-Vidal, le 31 mai 2012 pour l'attestation Barreto, le 4 juin 2012 attestation Gomes Vieira), établissent que de manière réitérée Mr Z s'est approprié des marchandises dont l'emballage était dégradé, ou destinées à la banque alimentaire, et Mr Pilcot témoigne que Mr Z , qui était alors son directeur, lui 'a demandé de démarquer du charbon de bois et du terreau car il était ouvert et ensuite m'a dit clairement qu'il aller (sic) les ramener chez lui et de les mettre dans son bureau. Ensuite j'ai amené le terreau dans son coffre (sic) de voiture'.

L'attestation de la Banque alimentaire en date du 28 novembre 2012 attestant que des membres de cette association viennent 'quotidiennement ramasser des denrées alimentaires au Chronodrive de Basso Cambo' ne contredit pas les attestations précitées de salariés témoignant que Mr Z s'est approprié à plusieurs reprises des produits alimentaires destinés à cette association caritative.

Ces faits qui traduisent un manquement à l'éthique et à la probité, ne peuvent être acceptés de la part d'un directeur de magasin, qui du fait même de ses fonctions, se doit de présenter un comportement irréprochable en la matière.

La cour relève d'ailleurs que le salarié avait lui-même, peu de temps après sa prise de fonctions, adressé à 'tous ('tes) les employé (e)s' une note de service le 1er juin 2011 'suite à de nombreux abus, vols d'alcool, consommations de produits alimentaires' destinée à assurer un contrôle des objets et marchandises sortant de l'entreprise et des bennes à vider, instructions dont il s'est lui-même affranchi.

La réitération de tels comportements caractérise des fautes incompatibles avec la poursuite de la relation contractuelle.

Le jugement entrepris sera infirmé, la cour jugeant que le licenciement de Mr Z est justifié par une faute grave, et non par une faute lourde.

Le jugement sera confirmé sur le débouté de Mr Z de ses demandes au titre de la période de mise à pied, des indemnités de rupture et dommages et intérêts pour licenciement sans cause réelle et sérieuse.

\* sur la nullité de la convention de forfaits en jours:

Il résulte des dispositions des articles L.3121-39, L.3121-43 à L.3121-48 du code du travail, dans leurs versions applicables au présent litige, que les cadres disposant d'une autonomie dans l'organisation de leur emploi du temps et dont la nature des fonctions ne les conduit pas à suivre l'horaire collectif applicable au sein de l'atelier, du service ou de l'équipe auquel ils sont intégrés, et les salariés dont la durée du temps de travail ne peut être prédéterminée et qui disposent d'une réelle autonomie dans l'organisation de leur emploi du temps pour l'exercice des responsabilités qui leur sont confiées, peuvent conclure une convention de forfait en jours sur l'année, dans la limite de la durée annuelle du travail fixée par un accord collectif d'entreprise ou d'établissement ou, à défaut, par une convention ou un accord de branche, sans pouvoir excéder 218 jours.

Chaque salarié concerné doit donner son accord par écrit, et l'employeur doit organiser, avec chaque salarié ayant conclu une telle convention, un entretien annuel individuel portant sur la charge de travail du salarié, l'organisation du travail dans l'entreprise, l'articulation entre l'activité professionnelle et la vie personnelle et familiale et sur sa rémunération.

L'accord d'entreprise dit 'accord chronodrive', en date du 18 janvier 2010, relatif à l'aménagement du temps de travail des agents de maîtrise et cadres, prévoit, pour les directeurs de magasins, les responsables de secteurs en magasins, la possibilité de conclure une convention de forfait en jours, dans la limite de 218 jours travaillés par an ou 436 demi-journées (incluant les jours fériés et les dimanches), et qu'un entretien annuel aura lieu avec le responsable hiérarchique qui fera le point de ce mode d'organisation du temps de travail. Cet accord prévoit en outre l'établissement par le salarié d'un projet de planning annuel, et 'en début de période' la transmission à son supérieur hiérarchique d'un planning prévisionnel de ses jours ou demi-journées travaillées et non travaillées.

Le contrat de travail initial comme l'avenant, mentionnent que la rémunération mensuelle brute fixe du salarié tient compte d'un 'forfait annuel de 218 jours', et l'avenant du 28 avril

2011 ajoute que cette rémunération 'intègre les majorations sur heures supplémentaires comprises dans ce forfait'.

L'employeur ne justifie d'aucun entretien annuel, se contentant de verser aux débats des relevés des jours travaillés et non travaillés, qui ne lui permettaient pas de s'assurer de la charge de travail de son salarié, ni d'une bonne répartition dans le temps du travail et de l'articulation entre l'activité professionnelle et la vie personnelle et familiale, et donc à assurer la protection de la sécurité et de la santé de son salarié.

M. Z est donc fondé à soutenir qu'il n'y a jamais eu de suivi de son temps de travail, de sorte que la convention de forfait jours est nulle et à solliciter paiement d'heures supplémentaires.

Le jugement entrepris sera donc infirmé à cet égard.

\* Sur les heures supplémentaires:

Aux termes de l'article L.3171-4 du code du travail, en cas de litige relatif à l'existence ou au nombre d'heures de travail effectuées, l'employeur doit fournir au juge les éléments de nature à justifier les horaires effectivement réalisés par le salarié.

La preuve des horaires de travail effectués n'incombe ainsi spécialement à aucune des parties et l'employeur doit être en mesure de fournir des éléments de nature à justifier les horaires effectivement réalisés par le salarié, lorsque ce dernier fournit des éléments de nature à étayer sa demande.

En l'espèce, Mr Z verse aux débats, outre le relevé de l'activité de l'alarme du magasin sur la période du 15 avril 2011 au 15 juillet 2011, des tableaux mentionnant pour chaque jour travaillé sur la période du 22 mars 2010 au 7 juin 2012, ses heures d'arrivée et de départ, le temps consacré à la pause déjeuner et le nombre d'heures travaillées sur la journée, complété par un autre tableau reprenant ces données et mentionnant hebdomadairement le nombre d'heures 'normal', le nombre d'heures supplémentaires à 125 % et le nombre d'heures supplémentaires à 150 %, sur la base desquels il sollicite paiement:

\* en 2010 de 289 heures à 125 % et 851 heures à 150 %,

\* en 2011 de 368 heures à 125 % et 1 106 heures à 150 %,

\* en 2012 de 176 heures à 125 % et 490 heures à 150 %.

La société Chronodrive n'y oppose aucun élément précis sur les heures de travail de son salarié mais relève d'une part des incohérences entre les relevés d'activation/désactivation de l'alarme au regard des horaires de travail mentionnés sur les tableaux du salarié, et d'autre part le caractère fluctuant des tableaux, ceux correspondants aux pièces 26 et 27 du salarié ayant été rectifiés à la suite des conclusions de l'employeur.

Pour la période concernée par les relevés d'activation/désactivation de l'alarme du magasin, la cour estime que le salarié étaye les horaires de travail indiqué dans son tableau pièce 26 rectifiée pour les jours où son badge a activé ou désactivé l'alarme.

La cour relève par ailleurs que si le tableau du salarié comporte effectivement des erreurs au regard des heures de déclenchement du badge, soit parce que le salarié indique être arrivé à 5h45 ou 5h55 alors que l'alarme a été désactivée postérieurement par le badge d'un autre

salarié, pour autant, l'examen attentif du relevé des alarmes et des tableaux des heures de travail indiquées par le salarié, met en évidence qu'il a effectué régulièrement des heures supplémentaires, et que les conventions de forfait impliquent justement que les salariés concernés soient amenés à réaliser heures hebdomadaires excédant la durée légale du travail.

Par application des dispositions des articles L.3121-28 et L.3121-36 du code du travail, la durée légale du travail est de 35 heures, et les 8 premières heures travaillées au-delà sont rémunérées à un taux majoré de 25 % et les suivantes à un taux majoré de 50 %.

Des relevés d'alarme et des éléments compatibles résultants des tableaux pièces 26 et 27 rectifiées du salarié, étayant sa demande quant à la réalité d'heures supplémentaires, la cour retient comme établies, sur les semaines 18 à 29 de 2010, 41 heures supplémentaires devant être rémunérées au taux majoré de 25 % et 15 heures supplémentaires au taux majoré de 50 %.

Faute pour l'employeur de produire les relevés d'alarme pour l'ensemble de la période travaillée, comme de soumettre à l'appréciation de la cour des éléments permettant de quantifier autrement le temps de travail du salarié, le rappel de salaire au titre des heures supplémentaires sera chiffré en retenant les heures supplémentaires ainsi justifiées par l'utilisation du badge du salarié pour l'activation ou la désactivation de l'alarme, sur les semaines 18 à 29 de 2010, période totalisant 12 semaines. Pour les autres semaines de la relation de travail pour lesquelles les relevés d'alarme ne sont pas versés aux débats, la cour procédera à un calcul proportionnel, en tenant compte des congés et arrêts de travail suite accident du travail.

Il résulte aussi des tableaux (non critiqués à cet égard) du salarié, qu'il a travaillé :

\* en 2010: 37 semaines,

\* en 2011: 46.5 semaines,

\* en 2012: 19.5 semaines.

La société Chronodrive sera en conséquence condamnée, par infirmation du jugement entrepris, au paiement de la somme brute totale de 11 051.62 euros au titre des heures supplémentaires effectuées, outre celle de 1 105.16 euros au titre de l'indemnité de congés payés se détaillant comme suit :

\* année 2010 :

- 126.41 heures au taux majoré de 25 % ( $126.41 \times 20.60$ ) = 2 604.04 euros

- 46.25 heures au taux majoré de 50 % ( $46.25 \times 24.72$ ) = 1 143.30 euros

\* année 2011 :

- 158.87 heures au taux majoré de 25 % ( $158.27 \times 21.93$ ) = 3 484.01 euros

- 58.12 heures au taux majoré de 50 % ( $58.12 \times 26.31$ ) = 1 529.13 euros

\* année 2012 :

- 66.62 heures au taux majoré de 25 % ( $66.62 \times 23.90$ ) = 1 592.21 euros

- 24.37 heures au taux majoré de 50 % (24.37 x 28.68) = 698.93 euros.

La société Chronodrive devra par ailleurs délivrer un bulletin de paye correspondant à ce rappel de salaire outre une attestation Pôle emploi rectifiée.

\* Sur la remise tardive des documents de fin de contrat :

L'attestation destinée à Pôle emploi n'est versée aux débats par aucune des parties, et Mr Z se contente de produire copie d'une lettre mentionnée envoyée avec avis de réception, comportant copie de la preuve de dépôt de l'envoi, mais avec une date illisible sur sa copie, et sans l'avis de réception.

Il produit par ailleurs copie de la lettre de Pôle emploi en date du 27 juillet 2012, lui notifiant sa prise en charge avec effet au 16 juillet 2012 à l'allocation d'aide au retour à l'emploi. Ce faisant, Mr Z ne justifie pas de la date à laquelle son employeur lui a transmis les documents de fin de contrat à la suite de son licenciement notifié par lettre recommandée avec avis de réception du 26 juin 2013.

Il n'établit pas plus l'existence du préjudice allégué, la cour confirmant sur ce point le jugement entrepris qui l'a débouté de ce chef de demande.

\* Sur la demande reconventionnelle de la société Chronodrive en remboursement de trop perçu :

Le trop perçu de 1 306.34 euros nets n'est pas contesté.

Le jugement entrepris qui a condamné le salarié au remboursement de cette somme sera donc confirmé.

Enfin l'équité justifie qu'il soit fait application au bénéfice de Mr Z des dispositions de l'article 700 du code de procédure civile.

#### PAR CES MOTIFS

- Confirme le jugement entrepris sur la restitution du trop perçu, et sur le débouté de Mr Z de ses demandes relatives à la rupture de son contrat de travail et à la délivrance tardive des documents de fin de contrat,

- Infirme pour le surplus le jugement entrepris,

Statuant à nouveau et y ajoutant,

- Dit que le licenciement de Mr Z repose sur une faute grave et non point sur une faute lourde,

- Annule la convention de forfait,

- Condamne la société Chronodrive à payer à Mr Kadda Z les sommes de:

\* 11 051.62 euros bruts à titre de rappel de salaire pour les heures supplémentaires,

\* 1 105.16 euros brut au titre des congés payés y afférents,

\* 3 000 euros sur le fondement des dispositions de l'article 700 du code de procédure civile,

- Dit que la société Chronodrive devra remettre à Mr Z un bulletin de paye portant sur ces rappels de salaire ainsi que l'attestation Pôle emploi rectifiée,

- Déboute les parties du surplus de leurs demandes,
- Condamne la société Chronodrive aux dépens.

Le présent arrêt a été signé par Caroline PARANT, présidente, et par Stéphane ROHA, faisant fonction de greffier.

LE GREFFIER LA PRÉSIDENTE

Stéphane ROHA Caroline PARANT