Conseil de Prud'hommes de NICE
Audience de plaidoirie du 13 septembre 2018
N° RG : F 17/00815

CONCLUSIONS RECAPITULATIVES

POUR :

Monsieur Stéphane ERARD, NAISSANCE OCCULTÉE demeurant ADRESSE OCCULTÉE ADRESSE OCCULTÉE

Demandeur

AYANT POUR AVOCAT :

Maître Camille POINAT, avocat au barreau de Nice, demeurant 57 promenade des Anglais 06000 NICE

CONTRE :

La SAS QWANT, immatriculée au RCS sous le numéro 532 867 256, dont le siège social est sis 7 rue Spontini 75116 PARIS

Défenderesse

AYANT POUR AVOCAT :

Maître Laurent SALEM, avocat au barreau de Paris, demeurant 26 rue du 4 septembre 75002 PARIS

RAPPEL DES FAITS ET DE LA PROCEDURE

- ***L'embauche de Monsieur ERARD***

La société QWANT est une start-up créée en 2011 et développe un moteur de recherche sur internet.

Elle se présente comme étant le nouveau moteur de recherche français qui ne trace pas ses utilisateurs.

Monsieur ERARD découvrira finalement qu'en réalité pour fonctionner la société QWANT avait recourt aux services d'un autre moteur de recherche (BING) qui ne présente pas du tout les mêmes garanties de protection des données, ce qu'elle se gardait bien de préciser (***pièce 1***).

Elle embauchait Monsieur ERARD selon un contrat de travail à durée indéterminée en qualité de « *Développeur Web spécialisé Front End* » à compter du **2 mars 2015** avec un statut cadre position 2.2 coefficient 130 pour une rémunération brut mensuel de 3 333,33 € (***pièce 2***).

Le contrat de travail était soumis à la convention collective SYNTEC.

Cependant dès les premiers jours, Monsieur ERARD était informé qu'il allait en réalité occuper des fonctions plus importantes, en travaillant sur la mise en place de différentes infrastructures nécessaires au développement de logiciels pour concevoir le moteur de recherche tout en dirigeant plusieurs équipes (***pièce 4***).

En parfaite mauvaise foi, l'employeur n'avait jamais évoqué ces nouvelles fonctions au moment de l'embauche du salarié et de la négociation de son salaire.

Monsieur ERARD était particulièrement impliqué dans son travail et participait activement au succès de QWANT qui connaissait en 2016 un développement considérable en doublant son audience et en créant de nouveaux projets et fonctionnalités (Qwant Lite, Qwant InstantAnswers, Qwant Music) (***pièce 5***).

La société QWANT étant très satisfaite du travail de Monsieur ERARD elle lui accordait une augmentation et son salaire était porté à 3 533,33 € à compter de janvier 2016 (***pièce 3***).

- ***Les pressions subies par Monsieur ERARD***

Les dirigeants de QWANT affichaient clairement leur volonté d'une implication sans limite de l'ensemble des salariés, et Monsieur ERARD y répondait pleinement.

Le **9 mars 2016**, Monsieur ERARD participait à un mouvement de grève nationale et informait son employeur de son absence par email (***pièce 6***).

Sans céder à la pression de son employeur, Monsieur ERARD exerçait une nouvelle fois son droit de grève le **31 mars 2016**, et prévenait son employeur ***(pièce 7).***

Il s'attirait alors les foudres de Monsieur Jean Charles CHEMIN, membre de la Direction, qui rentrait dans une colère terrible en agressant violement Monsieur ERARD.

Son supérieur lui reprochait alors de pénaliser l'équipe par son absence et, pour accentuer la pression, faisait pour la première fois des reproches totalement infondés auxquels le salarié répondait (***pièces 8 et 9***).

Parallèlement la société QWANT était auditée par la société CardiWeb pour la Caisse des dépôts et consignation en vue d'une levée de fond.

Il était alors expressément demandé à Monsieur ERARD ainsi qu'à l'ensemble des salariés de taire l'utilisation par QWANT du moteur de recherche BING, et de procéder à des modifications informatique (modification du code source) pour que l'usage de BING apparaisse comme secondaire.

Pire, on demandait à Monsieur ERARD « d'occuper » l'auditeur pour ne pas qu'il ait le temps de procéder à des analyses plus poussées du code source du logiciel, notamment d'entendre la personne chargée de l'équipe « récupération de données ».

Pour une parfaite information du Conseil, il convient de préciser que cette mise en scène a permis à la société QWANT de réaliser une levée de fonds de 15 millions d'euros par la caisse des dépôts.

Le salarié a particulièrement mal vécu cette instrumentalisation de son employeur.

Ne pouvant plus supporter cette pression Monsieur ERARD était en arrêt maladie pour syndrome d'anxiété réactionnelle généralisée à compter du **24 août 2016** ***(pièce 10)***.

- ***<u>Le licenciement injustifié de Monsieur ERARD</u>***

Le **7 septembre 2016**, Monsieur ERARD recevait un avertissement au motif qu'il aurait dénigré la société QWANT sur son compte Twitter et se serait plaint de ses conditions de travail (***pièce 11).***

Il lui était également reproché d'avoir prétendument pris contact avec un partenaire de chez Microsoft à des fins commerciales personnelles.

Pourtant Monsieur ERARD n'a révélé aucune information confidentielle.

Les griefs invoqués par l'employeur étaient donc totalement infondés.

Particulièrement affecté par les pressions déjà subies par son employeur, il choisissait de ne pas répondre à cet avertissement pour ne pas aggraver son état de santé.

Le **27 mars 2017**, il recevait une lettre de convocation à entretien préalable fixé au **7 avril 2017** à 11h (***pièce 12***).

Le médecin de Monsieur ERARD indiquait que l'état de santé de celui-ci ne lui permettait pas de se rendre à l'entretien préalable (***pièce 13***).

L'employeur adressait donc un courrier au salarié reprenant par écrit les motifs qui lui faisaient envisager de prendre une sanction à son égard (***pièce 14***)

Monsieur ERARD contestait la présentation des faits de l'employeur dans un courrier en réponse (***pièce 15***).

Pourtant, par courrier du **15 mai 2017** il était licencié pour faute pour les motifs suivants ***(pièce 16) :***
« Aux termes de votre contrat de travail vous êtes tenu à une obligation de discrétion absolue en ce qui concerne la vie de la société, les informations la concernant, ses méthodes de travail, ses tarifs, ses clients, ses partenaires etc…

De même vous êtes tenu légalement à une obligation de loyauté à l'égard de notre société.

Or, nous avons constaté au début du mois de mars que vous diffusiez à partir de votre compte Twitter lol@serard de façon publique des commentaires désobligeants voire même diffamatoires au sujet du moteur de recherche exploité par notre société.

C'est ainsi que le 1er mars 2017 vous indiquiez sur Twitter à propos de Qwant en réponse à un tweet suivant lequel « Qwant ne stocke pas les données et ne les vend pas » vous répondiez « ah bon. Faut truster sur parole ? ou on peut demander à voir le contrat entre QWANT et BING ? » laissant entendre que la société Qwant trompait le public au sujet de sa politique de confidentialité. De la même manière vous avez publié une insinuation allant le même sens le même jour à propos du fait qu'un audit de la CNIL avait confirmé l'absence de stockage des données par Qwant en écrivant « et une fois que les gens de la CNIL sont partis il se passe quoi ? »

Le 1er mars vous avez retweeté une mention suivant laquelle « QWANT est déjà profitable ? l'a déjà été ? »

D'autre part vous commentiez un tweet de Qwant sur l'utilisation du moteur de recherche Qwant en classe à l'initiative d'un enseignant de la façon suivante « qui est ce prof ? faudra lui dire que QWANT utilise BING »

Toujours le 1er mars 2017 sous une photo du président de la société vous mettiez le commentaire suivant « blablablabla » « culture d'entreprise » « intraprenariat » « blablabla »

A la même date, vous publiez un tweet au-dessous d'une mention relative à Qwant « diffamation : nous ne sommes pas un proxy » laissant entendre que Qwant ne proposait pas de résultat autonome de recherche ce qui est faux.

De même au sujet des ambitions de Qwant, vous avez publié le commentaire suivant : « il espère ainsi gagner en crédibilité en notoriété en audience » abus de faiblesse ? »

Enfin vous avez retweeter un ancien commentaire à propos de l'utilisation de Bing pour le résultat de Qwant avec la mention « donc mentir était techniquement nécessaire si je vous ai bien compris ? »

Tous ces tweets tendent à insinuer auprès du public que Qwant trompe le public sur ses résultats de recherche et sur le respect de la vie privée de ses utilisateurs et donc à dénigrer notre entreprise.

Nous considérons que ces commentaires, défavorables au sujet de Qwant qui sont public et accessible par tout utilisateur de twitter, constituent à la fois une violation de votre obligation de loyauté à l'égard de la société mais aussi une violation de votre obligation de confidentialité puisque vous faites état de votre connaissance des accords passés par Qwant avec d'autres entreprises.

Ces violations de vos obligations constituent des fautes justifiant votre licenciement »

Le contrat de travail prenait fin le **17 août 2017**, à l'issue du préavis

La société QWANT remettait à Monsieur ERARD ses documents de fin de contrat (***pièce 17***).

Monsieur ERARD saisit donc le Conseil de Prud'hommes de céans des demandes suivantes :
- Rappel de salaire suite au repositionnement en application de la convention collective
- Dommages et intérêts pour licenciement sans cause réelle et sérieuse : 30 000 €

Compte tenu des explications développées ci-après, le Conseil fera droit aux demandes de Monsieur ERARD

DISCUSSION

I. SUR LA DEMANDE DE DOMMAGE INTERET POUR EXECUTION DELOYALE DU CONTRAT DE TRAVAIL

A compter du début de son arrêt maladie, la société QWANT s'est employée à traiter avec beaucoup de mépris Monsieur ERARD pour toutes les démarches relatives au règlement de sa prévoyance, maintien de salaire et mutuelle.

Il n'obtenait aucune réponse à ses courriers et emails, et la société QWANT a procédé aux formalités administratives avec un incroyable retard, ce qui a généré pour Monsieur ERARD des préoccupations quotidiennes et des difficultés financières importantes.

A titre d'exemple, à la lecture du bulletin de salaire de mai 2016 il apparait que l'employeur a opéré une « retenu IJSS » de 919,26 € bruts qui n'a dans un premier temps jamais été expliquée à Monsieur ERARD malgré ses multiples demandes.

La société QWANT lui a finalement indiqué qu'il s'agissait de soustraire à postériori les IJSS perçues au mois de mars 2016, lors de son congé paternité.

En réalité cela aurait dû figurer sur le bulletin de mars 2016, et non celui de mai 2016.

Son salaire de mai 2016 mentionne donc un salaire brut de 1856,48 €, déduction faite des 919,26 € de retenu IJSS.

Or, Monsieur ERARD ayant été placé en arrêt maladie le 24 août 2016, son salaire de mai 2016 a servi de base de calcul de son salaire moyen pour déterminer le montant des IJSS à verser ainsi que ses indemnités de prévoyance.

En effet, le calcul qui a été effectué est le suivant

Mois	Salaire brut	Salaire brut plafonné
Juillet 2016	2 828,67 €	2 639,92 €
Juin 2016	2 917,22 €	2 639,92 €
Mai 2016	1 856,48 €	1 856,48
Total	7 600,37 €	7 136,32
Soit IJSS = 7136,32 / 91,25 /2 = **39,10 € / jours**		

Monsieur ERARD a effectivement perçu des IJSS égalent à 39,10 € par jours (***pièce 24***)

Or, si la société QWANT n'avait pas effectué cette retenue à postériori le calcul de l'IJSS aurait été le suivant

Mois	Salaire brut	Salaire brut plafonné
Juillet 2016	2 828,67 €	2 639,92 €
Juin 2016	2 917,22 €	2 639,92 €
Mai 2016	2 775,75 €	2 639,92
Total	8 521,64 €	7 919,76
Soit IJSS = 7 919,76 / 91,25 /2 = **43,40 € / jours**		

Cela représente donc un manque à gagner de 4,30 € par jour, soit pour la période du 24/08/2016 au 15/09/2017 (date de la saisine du Conseil) la somme de 4,30 x 387 jours = 1 664,10 €.

De la même manière cela a également eu une incidence sur le calcul du montant des indemnités de prévoyance puisque la moyenne des salaires était erronée.

Monsieur ERARD a contacté son employeur à de très nombreuses reprises pour obtenir des explications, en vain.

Fort de très nombreuses démarches auprès de la CPAM et l'organisme de prévoyance, Monsieur ERARD a pu enfin obtenir une régularisation le 1er octobre 2017 à hauteur de 1904,69 € bruts, soit plus d'un an après (***pièce 31***)!

Si celui-ci a perçu un rappel de salaire sur l'indemnité prévoyance c'est bien que le calcul initial était erroné contrairement à ce qu'a soutenu l'employeur pendant toute cette période.

La défaillance de la société QWANT à remettre à la compagnie d'assurance les bons documents permettant de calculer le salaire moyen du salarié a incontestablement causé au requérant un préjudice.

Madame MONTAUT atteste que la Directrice Administrative de la société QWANT a volontairement fait ralentir le traitement du dossier de Monsieur ERARD (***pièce 29***).

De la même manière, la société QWANT a changé de mutuelle d'entreprise sans prévenir Monsieur ERARD qui a continué pendant plusieurs mois à adresser au mauvais organisme ses demandes de remboursement.

Par la suite, la société QWANT s'est appliquée à procéder aux formalités d'inscription de Monsieur ERARD avec une incroyable lenteur. Il a ainsi dû attendre le mois de juin 2018 pour enfin recevoir sa nouvelle carte de mutuelle ainsi que les remboursements de ses soins !

Il s'agit là d'une manifestation patente de l'exécution déloyale du contrat par l'employeur.

Monsieur ERARD est donc bien fondé à solliciter des dommages et intérêts à hauteur de 1 000 € pour réticence abusive.

II. SUR LA DEMANDE DE REPOSITIONNEMENT ET RAPPEL DE SALAIRE

A) En droit

Il est constant en jurisprudence que **la qualification professionnelle d'un salarié dépend des fonctions qu'il exerce réellement**. (*Cass. soc. 22-11-1972 n° 71-40.758, Desrousseaux c/ Quere : Bull. civ. V n° 635 ; Cass. soc. 30-6-1988 n° 86-40.818 (n° 2614 P), Esteoule c/ Sté Bourgeas textiles : Bull. civ. V n° 398 ; Cass. soc. 21-3-1985 n° 82-43.833 (n° 1273 P), Gardarin c/ Fédération nationale des chauffeurs routiers : Bull. civ. V n° 201 ; Cass. soc. 27-3-1996 n° 92-41.622 (n° 1444 D), Centre médical de l'Argentière c/ Rivron-Farizon : RJS 5/96 n° 519 ; Cass. soc. 11-3-2009 n° 06-46.060 (n° 423 F-D), Mordacq c/ Brenac ès qual.)*

Pour déterminer la qualification d'un salarié, il appartient donc aux juges du fond de rechercher les fonctions réellement exercées par l'intéressé. (*Cass. soc. 15-2-1984 n° 81-42.692 (n° 671), Pailloux c/ Décor Ameublement 2000 ; Cass. soc. 15-10-1987 n° 85-41.351 (n° 3392 P), Grave c/ Association « les papillons blancs » : Bull. civ. V n° 577 ; Cass. soc. 21-6-1989 n° 86-43.209 (n° 2570 P), Franz c/ Liotta : Bull. civ. V n° 456 ; Cass. soc. 14-11-1990 n° 87-45.085 (n° 4261 D), Pralain c/ Bourgeon ; Cass. soc. 12-11-1997 n° 95-41.339 (n° 4115 D), Association Office du tourisme du Lavandou c/ Saffores ; Cass. soc. 30-5-2007 n° 05-45.583 (n° 1216 FS-D), Cabeo c/ Sté Huline : RJS 8-9/07 n° 923 ; Cass. soc. 3-3-2009 n° 07-41.950 (n° 409 F-D), Rochet c/ Sté SNCM ; Cass. soc. 8-6-2016 n° 15-10.737 (n° 1110 F-D), T. c/ Association CG 23.)*

Ainsi, les juges ne peuvent se borner à analyser le contrat de travail et la convention collective applicable sans rechercher les fonctions réellement exercées par le salarié. *Cass. soc. 11-10-2000 n° 98-44.371 (n° 4148 F-D), Hars c/ Lescure : RJS 2/01 n° 161.*

Une cour d'appel ne saurait débouter un salarié de ses demandes d'obtention d'une qualification supérieure sans rechercher s'il avait exercé ou non les fonctions définies par la convention collective pour l'attribution de la classification revendiquée. *Cass. soc. 24-3-2010 n° 08-41.969 (n° 625 FS-D), S. c/ Caisse nationale d'assurance maladie des travailleurs salariés ; 25-5-2011 n° 09-71.446 (n° 1235 F-D), P. c/ Sté Le Palermo ; 18-2-2015 n° 13-23.800 (n° 300 F-D), P. c/ Assoc. Mission locale de l'Est.*

Une cour d'appel ne saurait débouter le salarié de sa demande de requalification en retenant que c'est à lui de prouver qu'il a droit à la qualification demandée, alors qu'il lui appartenait de rechercher les fonctions réellement exercées par l'intéressé. *(Cass. soc. 4-7-2012 n° 11-20.109 (n° 1654 F-D), H. c/ Sté Horizon courtage.)*

B) En fait

Monsieur ERARD a été embauché en qualité de Développeur Web spécialisé Front End avec un statut cadre position 2.2 coefficient 130 (***pièce 2***).

Pour une meilleure compréhension, il est précisé au Conseil qu'il existe pour la création et la maintenance d'un site internet, et plus particulièrement d'un moteur de recherche deux branches :

- Le « *front end* » : il s'agit des éléments du site que l'on voit à l'écran et avec lesquels on peut interagir.

- Le « *back end* » : la partie la plus complexe, invisible pour les visiteurs du site mais qui se charge de traiter la demande, trouver les résultats et les envoyer à l'utilisateur, enregistrer les informations

Monsieur ERARD a donc été engagé au départ pour s'occuper du « *front end* », et le salaire a été négocié et fixé en fonction du poste pour lequel il a été recruté.

Cependant, au regard de son expérience et de ses connaissances, dès le 5 mars 2015, soit trois jours après le début de son contrat, il apprend qu'il va devoir gérer la partie CI (autrement appelé Intégration continue), et la QA (autrement appelé Assurance Qualité) c'est la dire le cœur du développement du moteur de recherche (***pièce 4***).

Le salarié étant en période d'essai n'avait pas d'autre choix que d'accepter ces missions, sans pour autant que cela ne se traduise par une renégociation de son salaire…

La société QWANT lui promettait par la suite un poste de « directeur de CI », incitant ainsi le salarié à s'investir sans relâche.

De la même manière, on lui proposait d'acquérir 2500 BSPCE, en lui promettant une augmentation exponentielle de sa mise de départ s'il participait au développement de la société (***pièce 40***).

L'employeur s'assurait ainsi de l'investissement sans faille du salarié.

Monsieur ERARD va être également chargé de mettre en place et de gérer des problématiques d'infrastructure de développement logiciel.

En outre, il va établir un dossier de présentation de la méthodologie de développement qui a servi de support lors de l'audit par CardiWeb (***pièce 18***)

Ses missions techniques principales étaient les suivantes :

- Concevoir, mettre en place et assurer la maintenance opérationnelle d'infrastructures de développement, d'intégration, de tests et de livraison continue de logiciels développés par les équipes projets de QWANT
- Assurer l'intégration de ces logiciels dans les différentes infrastructures.

Par ailleurs, Monsieur ERARD devait :

- Manager et coordonner les différentes équipes en leurs donnant des directives (***pièce 19***)
- Diriger le travail des prestataires de Corcode
- Organiser et diriger des réunions pour lequel il devait faire des présentations servant de support (***pièce 20)***
- Formuler des propositions afin de participer activement au développement de la start-up ***(pièce 21)***
- Définir le planning des actions à mener pour développer les infrastructures de développement logiciel et attribuer les différentes tâches aux acteurs concernés (***pièce 22***)

En août 2015, au départ de Monsieur PREZEMYSLAW qui était le « RD MANAGEUR » en Pologne, Monsieur ERARD récupérait l'ensemble de ses tâche, et notamment le management des équipes polonaises (***pièces 38 et 39***).

Il convient de préciser au Conseil que Monsieur ERARD utilisait quotidiennement une messagerie interne (PIDGIN / Jabbert) de sorte qu'il n'a plus de trace des échanges.

L'employeur est en revanche en possession de ces éléments, qu'il se garde bien de communiquer…

Par ailleurs, Monsieur ERARD était pour la direction le référent pour tout ce qui concernait l'infrastructure de développement de certains projets, l'intégration continue (CI), l'assurance qualité (QA) ainsi que la livraison continue (LC), et à ce titre il était totalement impliqué dans tous les processus d'audit (***pièce 23***).

Ses missions quotidiennes ne correspondaient donc pas à son positionnement officiel en 2.2 qui est défini dans la convention collective comme suivant : « *partant d'instructions précises de leur supérieur, doivent prendre des initiatives et assumer des responsabilités que nécessite la réalisation de ces instructions* ».

Contrairement à ce que soutient la société QWANT les tâches quotidiennes de Monsieur ERARD dépassaient largement ce cadre.

Il n'était aucunement cantonné au respect d'instructions précises mais avait bien au contraire un très large pouvoir d'initiative dans de nombreux domaines comme il a été précisé ci avant.

La société QWANT est d'ailleurs bien en peine de fournir des pièces pour justifier des instructions précises qui étaient données à Monsieur ERARD.

La seule constatation de la diversité des domaines d'action du salarié démontre sa grande autonomie :

- Présentation avec le Directeur Technique les projets de développement (***pièce 18***)
- Organisation des réunions avec le Développeur Web (***pièce 19***)
- Préparation les supports pour animer les réunions sur des thématiques essentielles à la création d'un moteur de recherche (***pièce 20***)
- Ses documents étaient ensuite transmis à l'ensemble des équipes pour qu'ils puissent les mettre en application (***pièce 25***)

Par ailleurs il donnait régulièrement des instructions aux différentes équipes (***pièce 26***)

Durant sa période de travail chez QWANT, Monsieur ERAR a produit et géré 44 projets logiciels dont 33 étaient actifs lors de l'audit CardiWeb, permettant de développer les fonctionnalités du moteur de recherche.

Il résulte de l'ensemble de ses éléments que Monsieur ERARD exerçait en réalité les missions de Chef de Projet et relevait de la catégorie Cadre 3.2 définit comme suivant :

« Ingénieur ou cadre placés ayant à prendre, dans l'accomplissement de leur fonctions, les initiatives et les responsabilités qui en découlent, en suscitant, orientant et contrôlant le travail de leurs subordonnés. Cette position implique un commandement sur des collaborateurs et cadres de toute nature ».

Pour preuve, la société QWANT indiquait sur l'attestation Pôle emploi un positionnement Cadre 3.0 (***pièce 13)***

Pour toute contestation la société QWANT soutient que Monsieur ERARD ne pourrait prétendre au positionnement 3.2 au motif qu'il n'avait pas de fonction d'encadrement.

Or, la société QWANT l'a précisément embauché en qualité de Cadre position 2.2, reconnaissant donc qu'il serait amené à encadrer des équipes, ce qu'il a fait.

Cet argument n'est pas pertinent.

La convention collective SYNTEC prévoit que le salaire minimum pour un Cadre 3.2 est de 4 227,30 € brut.

Monsieur ERARD est donc bien fondé à solliciter le rappel de salaire suivant (***pièce 3***) :

- De Mars 2015 à décembre 2015 : (4 337,30 - 3 333,33) x 10 mois = 10 039,70 € bruts
- De janvier 2016 au 17 août 2017 : (4337,30 – 3 533,33) x 20 mois = 16 079,40 € bruts

Au total Monsieur ERARD est donc bien fondé à solliciter un rappel de salaire de **26 119,10 €** bruts, outre **2 611,91 €** bruts de congés payés y afférents.

III. SUR LE HARCELEMENT MORAL SUBI PAR MONSIEUR ERARD

A) En droit

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

Le salarié qui se dit victime d'un harcèlement sexuel ou moral, ou d'une discrimination pour avoir subi, refusé de subir ou témoigné de tels agissements, doit **établir des faits qui permettent de présumer l'existence du harcèlement.**

Il incombe à la partie défenderesse, au vu de ces éléments, **de prouver que ces agissements ne sont pas constitutifs d'un tel harcèlement** et que sa décision est justifiée par des éléments objectifs étrangers à tout harcèlement.

Il résulte de l'article L 1154-1 du Code du travail, selon lequel le salarié doit simplement établir des faits permettant de présumer l'existence d'un harcèlement moral, que la charge de la preuve d'un tel harcèlement ne pèse pas sur le salarié. (Cass. soc. 23 novembre 2011 n° 10-18.195 (n° 2397 F-D), Decleve c/ Sté Paris Habitat : RJS 2/12 n° 103.)

Les juges doivent prendre en compte la dégradation de l'état de santé du salarié, attestée par un certificat médical, comme un des éléments permettant de présumer l'existence du harcèlement moral. (Cass. soc. 11 juin 2014 n° 13-10.149 (n° 1203 F-D), Guérin c/ Sté Embal plasti souple (EPS).)

Une cour d'appel ne saurait débouter un salarié de sa demande en paiement de dommages et intérêts pour harcèlement moral en retenant que si le salarié présente un état de santé dégradé, il n'est pas démontré que celui-ci est la conséquence d'un harcèlement moral, alors que l'intéressé produisait des éléments pouvant laisser présumer que la dégradation de son état de santé était liée à des faits de harcèlement, en sorte qu'il incombait à l'employeur de justifier que ces agissements étaient étrangers à tout harcèlement. (Cass. soc. 17 novembre 2010 n° 09-42.282 (n° 2183 F-D), Berthaud c/ Sté Coriolis télécom.)

B) <u>En fait</u>

Monsieur ERARD a été victime de pression à compter du début de l'année 2016.

Dans un premier temps le supérieur de Monsieur ERARD a tenté d'entraver son droit de grève en lui reprochant de perturber le travail de l'équipe (***pièces 6 à 9***).

Pour accentuer la pression il lui a fait des reproches totalement infondés sur son travail, alors qu'auparavant il n'avait cessé de le féliciter.

Pour toute réponse la société QWANT ne craint pas de soutenir que la signature de l'email par la phrase « bonne grève » suivi d'un smiley serait révélatrice de l'absence de pression.

Or, à la lecture de l'échange le Conseil notera qu'il s'agit bien évidement de propos ironiques tendant à faire culpabiliser Monsieur ERARD de faire grève alors que ses collègues restaient travailler.

Il s'agit donc clairement de faire pression sur le salarié.

Monsieur ERARD a également été pris à partie violement devant d'autres salariés, Monsieur CHEMIN n'hésitant pas à le dénigrer en indiquant qu'il n'était qu'un « *gratte papier cégétiste* ».

Par ailleurs, comme exposé précédemment il a été demandé à Monsieur ERARD, lors de l'audit de permettre que l'utilisation active du moteur de recherche BING ne soit pas découverte, ce qu'il a particulièrement mal vécu.

Le Conseil prendra ainsi connaissance d'un échange entre avec Monsieur Charles PETIT, salarié chez QWANT qui confirme cette consigne claire de la part de la direction (***pièce 27***).

Monsieur ERARD verse également aux débats un email expliquant comment l'utilisation de BING a été masquée au moment de l'audit par un « fake call » (***pièce 28***)

Cela confirme donc qu'il a été demandé à Monsieur ERARD de dissimuler le recours au moteur de recherche BING par la société QWANT au moment de son audit.

Le salarié a été particulièrement choquée de cette pratique qui avait pour objectif final de tromper la Caisse des Dépôts et Consignation afin qu'elle participe à la levée de fonds !

Pour justifier de cela, le Conseil prendra connaissance des diverses modifications du « code source » utilisé par QWANT pour faire fonctionner son moteur de recherche :

- 1er version : utilisation massive de bing (***pièce 35 a***)
- 2ème version (avant l'audit) : suppression de l'appel à BING et introduction le 9/06/2016 du « fake call » (***pièce 35 b***)
- 3ème version (après l'audit) : le « webBrainLocal » (c'est-à-dire les résultats propres de QWANT) sont vides, et le moteur de recherche n'utilise à nouveau qu'exclusivement les résultats de BING (***pièce 35 c***)

On a donc demandé au salarié de participer à la dissimulation d'une donnée importante, dans le but d'obtenir une levée de fonds publics.

La société QWANT tente de se justifier en prétendant qu'il s'agissait d'un simple test. Le Conseil ne sera pas dupe et lira attentivement la pièce communiquée par l'employeur et constatera que cela ne ressort absolument pas de cet échange d'email (***pièce adverse 12).***

Enfin, alors qu'il était en arrêt maladie, l'employeur a tenté d'entraver sa liberté d'expression en lui notifiant un avertissement totalement infondé.

Egalement, Monsieur ERARD a sollicité à de nombreuses reprises des explications sur ses bulletins de paie et le calcul de son maintien de salaire sans que l'employeur ne fournisse d'explication valable.

Ce comportement a contraint Monsieur ERARD à attendre 1 an pour obtenir une régularisation de ses indemnités de prévoyance (*cf surpa*).

Madame Alexandra MONTAUT, ancienne salariée de QWANT au poste d'assistante administrative atteste d'ailleurs (***pièce 29***):

« J'ai eu des échanges d'emails et des conversations téléphoniques avec Stéphane ERARD au sujet de la prolongation de son arrêt maladie et des conséquences que cela avait sur le versement de son salaire. N'étant pas décisionnaire sur cet aspect précis, je reportais systématiquement à Marie JUUAUX qui était Directrice Administrative et ma supérieure hiérarchique directe les informations et questions de Monsieur ERARD. ***Je constatais systématiquement que Marie JUAUX refusait de répondre par téléphone à Monsieur ERARD*** *et une fois que j'avais raccroché* ***Marie JUAUX disait à haute vois que « Monsieur ERARD est un malade imaginaire syndicaliste » et que le burn out dont il parlait n'existait pas. J'étais moi-même très choquée d'entendre prononcer ces propos dégradants de la part de la Directrice Administrative à l'égard d'un salarié en arrêt maladie.***
J'ai remarqué aussi que Marie JUYAUX ***ne me transmettait pas les relevés Malakoff*** *nécessaires pour les fiches de paie de Monsieur ERARD lorsqu'elle les recevait par voie postale mais les rangeait dans une bannette qui n'était triée qu'une fois par mois lors de la venue de la comptable dans nos bureaux.* ***Il est évident que cet acte de la part de Marie JUAUX était intentionnel puisque les autres documents relatifs à d'autres salariés m'étaient transmis dès réception du courrier. Cela a bien entendu généré du retard dans le traitement du dossier du dossier de Monsieur ERARD****. J'ai moi-même subi un harcèlement moral de la part d'Eric LEANDRI et Marie JUAUX et ai déposé une plainte en ce sens ».*

Le témoignage de cette ancienne salariée démontre une autre forme de pression exercée sur Monsieur ERARD alors qu'il était en arrêt maladie.

Ainsi, non seulement l'employeur refusait de répondre à ses questions relatives à son maintien de salaire mais encore, il faisait en sorte que son dossier ne soit pas traité pour le mettre en difficulté économique.

Enfin, plus grave encore, alors qu'il était en arrêt maladie, l'employeur n'hésitait pas à remettre en cause la réalité de son mal être devant d'autres salariés et à l'attaquer sur ses opinons et engagements politiques.

La société QWANT a ainsi volontairement cherché à décrédibiliser Monsieur ERARD auprès des autres salariés.

Contrairement à ce que soutient de manière surprenante la société QWANT le dénigrement d'un salarié, même en son absence, est « *susceptible de porter atteinte à ses droits et à sa dignité, d'altérer sa santé physique ou mentale ou de compromettre son avenir professionnel* » et constitue donc une situation de harcèlement moral.

Il est donc clairement établi que Monsieur ERARD a été victime de harcèlement moral et il est bien fondé à solliciter la somme de 10 000 € à titre de dommages et intérêts.

IV. SUR LA CONTESTATION DU LICENCIEMENT

A) En droit

Le licenciement doit être fondé sur un motif à la fois réel et sérieux. La seule réalité des causes invoquées ne suffit pas à exclure le caractère abusif du licenciement. *Cass. soc. 12-2-1987 n° 85-43.073 (n° 589), Morin c/ SARL BB Jardin.*

La Cour de cassation juge, de manière constante, que seuls peuvent justifier un licenciement disciplinaire :
- les faits commis par un salarié au temps et au lieu du travail ;
- les faits commis par un salarié hors du travail, mais caractérisant un manquement à une obligation découlant de son contrat de travail ;
- ou les faits commis en dehors du travail, mais susceptibles de se rattacher à sa vie professionnelle.

En revanche, un fait relevant de la vie privée du salarié ne peut en aucun cas être considéré comme fautif par l'employeur.

Ainsi, un **fait de la vie personnelle ne peut constituer une faute du salarié** dans la relation de travail. *Cass. soc. 16-12-1997 n° 95-41.326 (n° 4955 P), Delamaere c/ Office notarial de maîtres Ryssen et Blondel : RJS 2/98 n° 141, Bull. civ. V n° 441 ; Cass. soc. 19-12-2007 n° 06-41.731 (n° 2721 F-D), Société nationale immobilier c/ Brzychy : RJS 2/08 n° 154 ; Cass. soc. 3-6-2009 n° 07-44.513 (n° 1240 F-D), Carr c/ Sté SLUC Nancy Basket : RJS 8-9/09 n° 712 ; Cass. soc. 23-6-2009 n° 07-45.256 (n° 1437 FS-PB), Intartaglia c/ Sté Au Vieux Plongeur : RJS 10/09 n° 796, Bull. civ. V n° 160.*

Si la charge de la preuve de la cause réelle et sérieuse du licenciement n'incombe pas particulièrement à l'une ou à l'autre partie, **il appartient cependant à l'employeur, lorsqu'il allègue un trouble objectif causé à l'entreprise par un fait de la vie privée du salarié, d'établir la réalité de ce trouble.**

Pour décider que le licenciement du salarié était dépourvu de cause réelle et sérieuse, la cour d'appel, après avoir relevé que celui-ci était motivé par le préjudice en termes d'image et de réputation de la société, le trouble semé au sein du personnel et l'atteinte portée au développement commercial envisagé, constate qu'aucune pièce n'est produite sur ces points, à défaut de quelques articles de presse, tous postérieurs au licenciement, mettant en cause d'autres personnes que le salarié, et ne faisant pas état de troubles ou de retentissement sur l'activité de l'entreprise. *(Cass. soc. 28-4-2011 n° 09-67.037 (n° 960 F-D), Sté Covéa finances c/ Maina.)*

Sauf abus, le salarié jouit, dans l'entreprise et en dehors de celle-ci, de sa liberté d'expression à laquelle seules des restrictions justifiées par la nature de la tâche à accomplir et proportionnées au but recherché peuvent être apportées. *(Cass. soc. 22-6-2004 n° 02-42.446 (n° 1444 F-P), Sté CIM c/ Bouyer : RJS 11/04 n° 1120, Bull. civ. V n° 175 ; Cass. soc. 21-2-2007 n° 04-48.760 (n° 275 F-D), Sté Braton Groupe dite Teklynx International c/ Denneulin ; Cass. soc. 27-3-2013 n° 11-19.734 (n° 581 FS-PB), Sté Dyneff c/ Bouey : RJS 6/13 n° 453.)*

L'abus de droit est la seule limite apportée à la liberté d'expression des salariés en dehors de l'entreprise. *(Cass. soc. 12-11-1996 n° 94-43.859 (n° 4260 P), Assoc. « Mieux vivre » c/ Combalie : RJS 1/97 n° 68, Bull. civ. V n° 373 ; Cass. soc. 4-2-1997 n° 96-40.676 (n° 578 D), Besnard c/ SCP Tombeck-Gascon, Laboratoire d'Artois : RJS 3/97 n° 252.)*

L'exercice par le salarié de sa liberté d'expression, reconnue tant à l'intérieur qu'à l'extérieur de l'entreprise, doit, pour être légitime, être exempt d'abus, lequel résulte de la fausseté des informations exprimées, de l'excès ou de l'injure des termes employés. CA Versailles 22-3-2012 n° 10/05308, 5e ch., R. c/ Assoc. SPA d'Eure-et-Loir.

Ainsi, aucune faute ne peut être commise par le salarié qui dénonce des faits susceptibles de constituer une escroquerie ou un détournement de fonds public ;*Cass. soc. 30 juin 2016 n° 15-10.557 (n° 1309 FS-PBRI), J. c/ Association Agrexam Cass. soc. 29-9-2010 n° 09-41.543 et 09-41.544*

De même, **le fait pour un salarié de s'interroger**, dans le cadre d'une situation de conflit et par la voie d'un site internet revêtant un caractère quasiment confidentiel, sur le licenciement de l'un de ses collègues, **sans que les propos incriminés soient injurieux ou vexatoires, n'excède pas les limites de la liberté d'expression**. (*Cass. soc. 6-5-2015 n° 14-10.781 (n° 754 F-D), Sté SNEF c/ L. : RJS 8-9/15 n° 540.)*

Mais encore, relèvent de la liberté d'expression des salaries :

- Les déclarations faites dans un journal national par un ouvrier caoutchoutier sur ses conditions de travail de salarié posté (*Cass. soc. 28-4-1988 n° 87-41.804 (n° 1573 P), SA Dunlop France c/ C. : Bull. civ. V n° 257).*
- La distribution, par les salariés d'une maison de retraite, dans les boîtes aux lettres des habitants de la ville, d'une lettre ouverte adressée à la directrice dudit établissement et dont le contenu n'est pas diffamatoire ni excessif (*Cass. soc. 12-11-1996 n° 94-43.859 (n° 4260 P), Assoc. « Mieux vivre » c/ C. : RJS 1/97 n° 68, Bull. civ. V n° 373).*
- La distribution, à la sortie de l'entreprise, de tracts mettant en cause les pratiques managériales de l'entreprise en des termes vifs, critiques et ironiques, mais ni insultants, diffamatoires ou excessifs (*Cass. soc. 23-9-2009 n° 08-42.201 (n° 1931 F-D), Sté Sopra Group c/ G.).*

B) <u>En fait</u>

Monsieur ERARD a été licencié par courrier du 15 mai 2017 au motif qu'il aurait violé son obligation de discrétion absolue en ce qui concerne la vie de la société ***(pièce 12).***

Il lui est également reproché d'avoir manqué à son obligation de loyauté en diffusant des commentaires désobligeants « *voir diffamatoire* » sur la société QWANT.

Monsieur ERARD conteste les griefs qui lui sont reprochés dès lors que les propos tenus relevaient de sa liberté d'expression.

En application de la jurisprudence susvisée, il appartient à la société QWANT de démontrer en quoi ces propos constituaient un abus de droit engendrant un préjudice pour la société.

La société QWANT verse aux débats un constat d'huissier relatant plusieurs longues séries de tweet, <u>dont certains ne sont d'ailleurs pas visés dans le lettre de licenciement et ne peuvent donc être invoqués par l'employeur à postériori</u>.

● Dans un premier temps, le Conseil notera que l'employeur affirme que Monsieur ERARD en serait l'auteur mais ne le démontre absolument pas.

En effet, les tweets repris par l'employeur émanent de plusieurs comptes différents à savoir :

- lol@lol_iy

- lol@lolal_i
- lol@serad_

Or, le Conseil doit savoir qu'il est très facile de créer un compte tweeter et de choisir des pseudonymes.

Monsieur ERARD a ailleurs eu la désagréable surprise de découvrir un compte tweeter au nom de « Stéphane EREUR », manifestement créée pour lui nuire... (***pièce 30***)

Il appartient donc à la société QWANT de démontrer que les tweets visés dans la lettre de licenciement ont bien été écrits par Monsieur ERARD.

Force est de constater que la société QWANT est incapable de le démontrer mais se contente de l'affirmer.

Monsieur ERARD n'a pas reconnu être l'auteur des tweets visé dans la lettre de licenciement contrairement à ce qui est indiqué.

Il n'a d'ailleurs eu connaissance de leur teneur, et du nom des différents comptes dont ils émanent que dans le cadre de la présente instance, par la production du constat d'huissier par l'employeur.

Le seul tweet dont il a reconnu être l'auteur en avril 2015 (soit deux ans avant son licenciement) mentionne son nom, ce qui n'est aucunement le cas des autres tweet qui sont visés dans la lettre de licenciement.

Le Conseil notera qu'il avait d'ailleurs écrit à son employeur « *J'ai effacé le tweet, et après l'émotion (c'est ma vie privée) je peux comprendre l'inquiétude qui a pu naître) sa lecture. En aucun cas je n'utiliserai l'infrastructure Qwant pour opérer ce genre de connerie* » (***pièce adverse 10).***

Monsieur ERARD avait clairement énoncé son souhait de ne pas avoir de comportements qui pourraient nuire à la société QWANT.

En conséquence, l'employeur ne prouvant pas l'imputabilité des faits fautifs, le licenciement sera nécessairement dénué de cause réelle et sérieuse.

● Par ailleurs, la société QWANT reproche à l'auteur des tweet d'avoir mis en doute les propos de la société QWANT quant à l'usage de BING.

La problématique étant que si QWANT se vente respecter la vie privée des internautes, ce n'est absolument pas le cas de BING qui procède activement à la collecte de données personnelles.

Or, la requise reconnait elle-même aujourd'hui, tant sur son site internet que dans ses conclusions avoir été contrainte de « *faire appel à des résultats d'un autre moteur de recherche, qui a développement plus ancien, le moteur de recherche BING, développé par Microsoft* ».

Contrairement à ce qu'elle indique dans ses conclusions, la société QWANT a longtemps essayé de le cacher, mais face aux nombreuses critiques, elle a finalement été contrainte de le reconnaitre (***pièce 1***).

Cela ressort des propres éléments communiqué par l'employeur et notamment le tweet de Monsieur CHAMPEAU qui prétend qu'il s'agissait d'une « *mauvaise communication* ».

En tout état cause, le partenariat avec BING étant révélé, on voit mal en quoi le contenu des tweets poserait une difficulté puisqu'ils ne sont que le reflet de la réalité, assumée par la société QWANT.

Ainsi lorsque lol@serad_ écrit : « *qui est ce prof ? faudra lui dire que QWANT utilise BING* » il ne s'agit que de l'expression d'une situation de fait réelle.

De la même manière, lorsqu'il est fait allusion à l'existence d'un contrat entre QWANT et BING, il s'agit là encore un état de fait.

La société QWANT cherche à donner aux tweets une dimension polémique, mais cela relève de sa propre interprétation et ne constitue pas un élément objectif pouvant fonder un licenciement.

En réalité, le Conseil aura bien compris que la société QWANT cherchait à masquer ce partenariat, car il entachait son image de moteur de rechercher respectueux de la vie privée.

De nombreux internautes et magasines spécialisés s'en étaient d'ailleurs émus bien avant, preuve que les tweets invoqués à l'appui du licenciement s'inscrivent dans un questionnement bien plus large (**pièce 1**)

Ainsi, dans les propres pièces de la société QWANT ont retrouve de nombreux tweet interrogatifs sur ce point (***pièce adverse 6 page 22***) :

- Edinson BAMMOU : « d'où proviennent vos résultats de recherche web SVP ? Et plus précisément quelle proportion représente Bing à ce jour ? »
- Not Provided : « Moi je suis là pour me renseigner également »
- Laurent « je veux bien savoir aussi »

Ou encore (***pièce adverse 6 pages 23 et 24***) :

- Edinsn BAMMOU : « Dernière ces question je souhaite savoir si c'est toujours un secret de polichinelle qu'ils utilisent BING ou s'il assume now »
- Cette communication est vraiment très ambiguë. Bien sur qu'ils sont trackés si mais pas par vous OK »

Pour une parfaite information du Conseil, il est d'ailleurs versé aux débats le code source « search_ads » sur lequel apparait clairement les informations envoyées à BING à savoir (***pièce 37) :***

- Les mots recherchés sur le moteur de recherche
- L'adresse IP de l'utilisateur (sauf le dernier nombre, appelé IP/24)
- Le User Agent de l'utilisateur

Cela démontre donc que la société QWANT envoie à BING des informations sur les utilisateurs, contrairement à ce qu'elle prétend…

Contrairement encore une fois à ce qu'elle indique dans ses écritures, ce procédé ne permet pas d'anonymiser totalement les informations car il reste possible de reconstituer l'adresse IP de l'individu en recoupant plusieurs informations (***pièce 41 page 22***).

On parle alors de « pseudonymisation », que le groupe de travail sur la protection des données de la commission européenne a défini comme « *n'étant pas une méthode d'anonymisation* ». Elle indique « *la personne physique est donc toujours susceptible d'être identifiée*

indirectement, par conséquence, la pseudonymisation ne permet pas à elle seule e produire un ensemble de donnée anonyme ». ***(pièce 41 page 22***)

La société QWANT n'est donc pas totalement sincère avec les utilisateurs lorsqu'elle prétend ne pas les « *traquer* ».

Elle reconnait d'ailleurs elle-même dans ses écritures que la vente de ses données à Microsoft / Bing constitue l'essentiel de son chiffre d'affaire…

● Enfin, surtout la société QWANT se garde bien d'établir la réalité du trouble généré par les quelques tweets ayant entrainé le licenciement de Monsieur ERARD.

Comme précisé par la jurisprudence susvisée, il s'agit pourtant d'un élément essentiel pour justifier un licenciement portant sur des faits de la vie privée.

Les deux arrêts invoqués par l'employeur dans ses écritures concernent d'ailleurs des situations bien différentes :

- Dans l'arrêt du 29 avril 2009 n°07-44798 le salarié avait adressés un message contenant de vives critiques sur la politique de la direction (« les prédicateurs à grande gueule ne sont bons qu'à charrier des cadavres et à donner des conseils de grand-mère ») aux autres salariés de la société et aux dirigeants des sociétés du groupe.
  Le comportement du salarié s'inscrivait incontestablement dans le cadre de son travail
- Dans l'arrêt du 29 novembre 2006 n°04-48012 le salarié a écrit au Président de l'association et a adressé copie du courrier aux autorités

En l'espèce, les tweets relèvent incontestablement de la vie privée de son auteur.

A toute fins utiles, il convient de préciser au Conseil que chaque seconde 5 900 tweets sont expédiés sur le site Tweeter, ce qui représente 504 millions de tweets par jours !

Dans cette masse un tweet a donc peu de chance d'avoir de l'audience et d'être repris, sauf à émaner d'un personnage public important.

La société QWANT ne peut donc sérieusement prétendre que 10 tweets auraient pu nuire à sa réputation !

A titre d'exemple, entre le 11 janvier 2018 et le 22 février 2018 il y a eu **2831 tweets** contenant le @qwant_fr (***pièce 36***)

Ceux de lol@serad_ sont donc passés inaperçus !

La société QWANT ne peut pas plus soutenir que cela aurai pu remettre en cause la levée de fonds intervenue le 2 février 2017, puisque les tweets dont il est question datent du 1er mars 2017 !

Le Conseil notera que la société QWANT est totalement taisante sur ce point.

En conséquence, le Conseil devra constater que le licenciement ne repose pas sur une cause réelle et sérieuse.

C) Sur les dommages et intérêts sollicités par Monsieur ERARD

Monsieur ERARD a été particulièrement affecté par son licenciement, celui-ci intervenant dans un contexte de harcèlement moral.

Du fait de la rupture abusive de son contrat de travail il a perdu le bénéfice des bons de souscription d'action qu'il avait souscrit (***pièce 40***).

Monsieur ERARD a en effet été placé en arrêt maladie le 24 août 2016 pour un état de stress posttraumatique, syndrome burn out (***pièce 10***).

Son état de santé s'est considérablement dégradé et il a été contraint d'être admis à la clinique Saint François un mois après la fin de son contrat soit du 11 septembre au 6 novembre 2017 c'est-à-dire pendant une période de presque 2 mois ! ***(pièce 32)***

Le Docteur CONRAD PASQUINI, médecin psychiatre atteste (***pièce 33***) :

« avoir reçu en consultation Monsieur ERARD Stéphane NAISSANCE OCCULTÉE *le 10 septembre 2016 en constatant son état clinque très altéré avoir prolongé son arrêt maladie pour un état d'épuisement psycho affectif massif sous la désignation Etat dépressif majeur dans le cadre d'un stress chronique et ceci jusqu'à ce jour de manière continue ».*

Monsieur ERARD est toujours en arrêt maladie et n'a pas pu retrouver d'emploi (***pièce 34***).

Monsieur ERARD avait deux ans et demi d'ancienneté et la société QWANT emploie plus de 11 salariés de sorte qu'en application de l'article L1235-3 du code du travail (dans sa rédaction en vigueur au moment du licenciement) le montant des dommages et intérêts doit être au moins égal à six mois de salaire.

Ce dernier est donc bien fondé à solliciter la condamnation de la société QWANT à lui verser la somme de 30 000 € à titre de dommages et intérêts pour licenciement sans cause réelle et sérieuse.

V. SUR L'ARTICLE 700 DU CPC

La société QWANT sera également condamnée à verser à Monsieur ERARD la somme de 2 500 € au titre de l'article 700 du CPC.

PAR CES MOTIFS

Dire et juger que Monsieur ERARD occupait un poste de Cadre 3.2 coefficient 201

Dire et juger que Monsieur ERARD a été victime de harcèlement moral

Dire et juger que le licenciement ne repose pas sur une cause réelle et sérieuse

En conséquence :

Condamner la société QWANT à verser à Monsieur ERARD la somme de 1 000 € de dommages et intérêts pour réticence abusive

Condamner la société QWANT à verser à Monsieur ERARD la somme de 26 119,10 € bruts à titre de rappel de salaire, outre 2 611,91 € bruts de congés payés y afférents.

Condamner la société QWANT à verser à Monsieur ERARD la somme de 10 000 € de dommages et intérêts pour le harcèlement moral subi

Condamner la société QWANT à verser à Monsieur ERARD la somme de 30 000 € nets de dommages et intérêts pour licenciement sans cause réelle et sérieuse

Condamner la société QWANT à verser à Monsieur ERARD la somme de 2 500 € au titre de l'article 700 du CPC ainsi qu'aux entiers dépens et aux frais d'exécution de la décision à intervenir ;

Assortir le jugement à intervenir de l'exécution provisoire nonobstant appel ou caution ;

Fixer le point de départ des intérêts avec anatocisme à la date de saisine de la juridiction de céans.

SOUS TOUTES RESERVES

Liste des pièces :

1- Article « *Qwant le moteur de recherche français pris la main dans le BING* »
2- Contrat de travail
3- Bulletins de salaire
4- Email de M DECAUX du 5 mars 2015
5- Articles web
6- Email de Monsieur ERARD du 9 mars 2016
7- Email de Monsieur ERARD du 31 mars 2016
8- Email de Monsieur CHEMIN du 31 mars 2016
9- Email de Monsieur ERARD du 12 avril 2016
10- Arrêts de travail
11- Courrier de QWANT du 7 septembre 2016
12- Courrier de QWANT du 27 mars 2017
13- Attestation du Docteur CONRAD PASQUINI
14- Courrier de QWANT du 21 avril 2017
15- Courrier de Monsieur ERARD du 2 mai 2017
16- Courrier de QWANT du 15 mai 2017
17- Documents de fin de contrat
18- Dossier de présentation de la méthodologie de développement
19- Emails de Monsieur ERARD du 2 juin 2016 et 21 septembre 2015
20- Email de Monsieur ERARD relatifs à l'organisation de réunions
21- Email de Monsieur ERARD relatifs à ses prises d'initiative
22- Email de Monsieur ERARD sur les plannings
23- Email de Monsieur ERARD concernant l'audit
24- Attestation de paiement des indemnités journalières
25- Email du 3 septembre 2015
26- Emails aux différentes équipes
27- SMS avec Monsieur Charles PETIT
28- Email du 20 juin 2016
29- Attestation de Madame MONTAUT
30- Tweeter Stéfone Erreur
31- Courrier à la CPAM en date du 1er septembre 2017
32- Certificat de sortie Clinique St François
33- Attestation Docteur CONRAD PASQUINI

34- Courrier CPAM et copie des arrêts maladie
35- Extrait « code source »
36- Impression écran compte tweeter QWANT
37- Extrait code search_ads
38- Extrait du profil Linkedin de Monsieur Przemyslaw Przybylski
39- Organigramme filière polonaise
40- Bulletins de souscription BSPCE
41- Avis 05/2014 sur les techniques d'anonymisation du groupe de travail sur la protection des données