

**JUGEMENT**

Audience publique du **08 AVRIL 2021**

COMPOSITION DU BUREAU DE JUGEMENT :

Madame DALLAY, Président Conseiller (S)  
Monsieur DENEANU, Assesseur Conseiller (S)  
Madame TROUSLARD, Assesseur Conseiller (E)  
Monsieur FERRIÉ, Assesseur Conseiller (E)

assistés lors des débats de Monsieur VIDAL, Greffier  
et lors du prononcé de Monsieur VIDAL, Greffier,  
signataire du présent jugement qui a été mis(e) à  
disposition au greffe de la juridiction

Entre

**Monsieur Jean-Pierre ZUREK**

54 bis rue de Lancry  
75010 PARIS

Assisté de Me Carole RUFFIN-DESJARDINS (Avocat au  
barreau de PARIS)

DEMANDEUR

Et

**S.A.S. LEVEL WAN INGENIERIE**

55 rue d'Aguésseau

92100 BOULOGNE-BILLANCOURT

Représenté par Me Philippe CHEMOUNY (Avocat au  
barreau de PARIS)

**S.A. SOPRA STERIA INFRASTRUCTURE &  
SECURITY SERVICES**

3 rue du Pré Faucon

PAE Les Glaisins

74940 ANNECY LE VIEUX

Représenté par Me Tracy ELGRABLY (Avocat au  
barreau de PARIS) substituant Me Jérôme POUGET  
(Avocat au barreau de PARIS)

**S.A. SNCF RÉSEAU, Venant aux droits pour le  
présent dossier de l'établissement public à caractère  
industriel et commercial SNCF RÉSEAU**

15-17 Rue Jean Philippe Rameau

93200 SAINT-DENIS

Représenté par Me Isabelle GOESTER-PRUNIER  
(Avocat au barreau de PARIS)

DEFENDEURS

N° RG F 18/00799 - N° Portalis  
DC2T-X-B7C-BS7R

Section Encadrement

Demandeur :  
**Jean-Pierre ZUREK**

CONTRE

Défendeur(s) :  
**S.A.S. LEVEL WAN  
INGENIERIE, S.A. SOPRA  
STERIA INFRASTRUCTURE &  
SECURITY SERVICES, S.A.  
SNCF RÉSEAU, Venant aux droits  
pour le présent dossier de  
l'établissement public à caractère  
industriel et commercial SNCF  
RÉSEAU**

21/00235

JUGEMENT

Qualification : Contradictoire  
en premier ressort

Copies adressées par lettre recommandée avec  
demande d'accusé de réception le : *10/05/2021*

Copie certifiée conforme comportant la  
formule exécutoire délivrée

le *10/05/2021*

à *Jean-Pierre ZUREK*

Extrait des Minutes  
du Secrétariat-Greffe  
du Conseil de Prud'Hommes  
de Boulogne-Billancourt

## **PROCÉDURE**

- Vu la date de saisine du conseil : **18 juin 2018** ;
- Vu la convocation de la partie défenderesse par lettre recommandée avec accusé de réception, à l'audience du Bureau de conciliation et d'orientation du **17 janvier 2019**, date à laquelle le conseil a constaté l'absence de conciliation des parties ;
- Attendu que la cause a été renvoyée à l'audience du Bureau de jugement du **16 janvier 2020** ;
- Attendu que les débats ont eu lieu à l'audience publique du **22 octobre 2020**, date à laquelle les parties ont comparu comme indiqué en première page ;
- Attendu qu'à l'issue des débats, l'affaire a été mise en délibéré au : **8 avril 2021** ;

## **RAPPEL DES DEMANDES**

M. Jean Pierre ZUREK exprime à l'encontre de la SAS LEVEL WAN INGENIERIE (LWI), LA SA SNCF RESEAU et la SA SOPRA STERIA INFRASTRUCTURE & SECURITY SERVICES (SOPRA STERIA I2S) les demandes suivantes :

- Jonction des affaires au RG sous les numéros 18/00799 ; 20/00346; 20/00228
- Condamnation solidaire des 3 sociétés
- Licenciement sans cause réelle et sérieuse
- Indemnité de préavis : 18 600,00€ brut
- Congés payés sur préavis : 1 860,00€ brut
- Salaire de mise à pied : 4 864,59€ brut
- Congés payés sur mise à pied : 486,46€ brut
- Rappel de salaire sur congés payés non pris : 18 332,37€ brut
- Indemnité de licenciement : 32 263,66€ net
- Dommages et Intérêts pour licenciement sans cause réelle et sérieuse : 80 600,00€ net
- Dommages et Intérêts pour marchandage et pour prêt illicite de main d'oeuvre : 148 400,00€
- Article 700 du code de procédure civile : 3 000,00€
- Remise des bulletins de salaire, de l'attestation POLE EMPLOI et du certificat de travail conformes au Jugement
- Exécution provisoire article 515 du code de procédure civile
- Intérêt légal avec capitalisation
- Dépens

La SAS LEVEL WAN INGENIERIE (SAS LWI) exprime à l'encontre de M. Jean Pierre ZUREK la demande suivante :

- Article 700 du code de procédure civile : 10 000,00€

LA SA SNCF RESEAU exprime à l'encontre de M. Jean Pierre ZUREK la demande suivante :

- Article 700 du code de procédure civile : 5 000,00€

La SA SOPRA STERIA INFRASTRUCTURE & SECURITY SERVICES (SOPRA STERIA I2S) exprime à l'encontre de M. Jean Pierre ZUREK la demande suivante :

- Article 700 du code de procédure civile : 3 000,00€

## **LES FAITS**

M. ZUREK est embauché le 4 janvier 2002 sous contrat à durée indéterminée en qualité d'ingénieur technico-commercial par la Société CMO. Cette Société est sous-traitante de la Société TRANSICIEL, prestataire de la SNCF.

M. ZUREK intègre en avril 2005 la Société GDA INFORMATIQUE. Cette Société est sous-traitante de la Société SOGETI, prestataire de la SNCF.

La Société SOGETI confie la sous-traitance de son contrat de prestataire avec la SNCF à la Société LEVEL WAN INGENIERIE (LWI). Cette Société sous-traite à son tour ce contrat à la Société LATITUDE CONCEPT.

Au mois de novembre 2007 la SNCF change de prestataire au profit de la Société SOPRA STERIA.

Plusieurs avenants se succèdent puis le 30 avril 2010 un dernier contrat cadre de sous-traitance est conclu entre la SNCF et la Société SOPRA STERIA.

Le 1er mars 2013 M. ZUREK démissionne de la Société LATITUDE CONCEPT qui fait l'objet d'une liquidation judiciaire prononcée par le Tribunal de Commerce de Nanterre le 16 juillet 2013.

La SAS LEVEL WAN INGENIERIE embauche M. ZUREK en date du 1er avril 2013.

En dernier lieu le salaire moyen brut de M. ZUREK s'élève à la somme de 6 200,00€.

La SAS LEVEL WAN INGENIERIE emploie moins de 10 salariés et la convention collective applicable est celle des « bureaux d'études techniques, des cabinets d'ingénieurs-conseils et des sociétés de conseils du 15 décembre 1987. » dite SYNTEC.

La SA SNCF RESEAU emploie plus de 10 salariés et dispose de sa propre convention collective.

La SA SOPRA STERIA emploie plus de 10 salariés et la convention collective applicable est celle des « bureaux d'études techniques, des cabinets d'ingénieurs-conseils et des sociétés de conseils du 15 décembre 1987. » dite SYNTEC.

M. ZUREK intervient auprès de la SNCF depuis plusieurs années, sous couvert des sociétés prestataires qui lui confient diverses missions en lien avec ses compétences particulières en matière informatique.

Le 17 mai 2016 la SA SNCF RESEAU dépose plainte contre X auprès de la brigade des fraudes pour intrusion dans son système de traitement automatisé de données.

Le 31 mai 2016 la SA SNCF RESEAU indique avoir de forts soupçons à l'encontre de M. Jean Pierre ZUREK.

Selon un courriel interne SNCF du 16 juin 2016 il apparaît que M. ZUREK n'est plus affecté qu'à une seule mission : la maintenance du S11, mais qu'il a conservé un accès aux locaux à temps plein, alors qu'une transition de logiciel ne le concernant pas est en test.

Par courriel du 24 juin 2016, M. ZUREK candidate à un poste ouvert en externe à la SNCF : il est soutenu en cela par certains salariés SNCF, qui constatent qu'il intervient sur diverses missions depuis 2002.

M. Philippe MIALET, pour la SAS LEVEL WAN INGENIERIE (LWI) est entendu par la brigade policière chargée des fraudes le 24 octobre 2016 dans le cadre d'une enquête préliminaire conduite contre M. ZUREK, indique se trouver dans une attitude de perte de confiance et confirme être informé des agissements inappropriés de son salarié.

Le 3 novembre 2016, M. ZUREK est entendu par les services de police et reconnaît avoir utilisé le compte d'un salarié absent pour intégrer le logiciel de la SNCF sans autorisation.

Par courriel du 7 décembre 2016 la SNCF demande à M. ZUREK de ne venir dans les locaux que pour des raisons nécessaires au bon déroulement de sa mission.

M. ZUREK saisit la formation des référés du Conseil des Prud'hommes de Paris en date du 3 avril 2017 en vue d'obtenir copie des pièces et documents de portage salarial entre les sociétés pour lesquelles il intervient : M. ZUREK est débouté de sa demande au motif que le demandeur ne démontre pas l'intérêt légitime de cette demande.

Par courrier du 20 avril 2017 la SAS LEVEL WAN INGENIERIE met à pied M. ZUREK et le convoque à un entretien préalable à licenciement prévu pour le 9 mai 2017.

Par courrier du 3 mai 2017 la SAS LEVEL WAN INGENIERIE demande à M. ZUREK de ne pas entrer en relation avec la SNCF et de restituer les outils mis à sa disposition par ce client.

La SAS LEVEL WAN INGENIERIE licencie M. ZUREK pour faute grave par courrier du 16 mai 2017 : il est reproché au salarié d'avoir outrepassé le cadre de ses fonctions en infiltrant frauduleusement un nouvel outil mis en place par la SNCF pour en perturber le fonctionnement, de ne pas avoir respecté le périmètre des missions confiées en prenant des positions critiques sur les stratégies du client sans en référer à l'employeur, de ne pas avoir transmis d'informations en temps utiles à l'employeur sur les missions en cours, d'avoir violé ses obligations de loyauté et d'avoir négligé certaines tâches ou missions.

Par Jugement du Tribunal Correctionnel de Paris en date du 11 décembre 2017 M. ZUREK est reconnu coupable d'accès frauduleux dans un système de traitement automatisé de données et les SA SNCF RESEAU et SAS LEVEL WAN INGENIERIE sont reçues en leur constitution de partie civile.

Le Jugement est confirmé sur ces points par la Cour d'Appel dans un Arrêt du 9 mars 2020, qui n'a pas fait l'objet d'un pourvoi.

M. ZUREK saisit le Conseil en vue de contester son licenciement.

### **MOYENS DES PARTIES**

M. Jean Pierre ZUREK assisté par Me Carole RUFFIN DESJARDINS déclare que :

- M. ZUREK entend faire reconnaître l'existence d'un contrat de travail auprès de la SNCF et attrait dans l'Instance les 3 Sociétés pratiquant marchandage et prêt illicite de main d'œuvre pour masquer cette réalité : le Conseil est parfaitement compétent en la matière et est le seul à pouvoir déterminer l'existence ou non d'un contrat de travail.

- M. ZUREK, qui est ingénieur technico-commercial a commencé à travailler pour la SNCF le 4 janvier 2002, en qualité de salarié de la Société CMO, sous-traitant de la Société TRANSICIEL, prestataire extérieur de la SNCF.

- Il donne pleinement satisfaction, et la SNCF souhaite continuer à bénéficier de ses services : M. ZUREK intègre donc les effectifs de la Société GDA INFORMATIQUE, sous-traitant de la Société SOGETI, nouveau prestataire de la SNCF.

- Depuis 2006, la Société GDA INFORMATIQUE confie la gestion de son contrat SNCF à la Société LWI, qui devient sous-traitante.
- M. ZUREK apporte à la Société LWI le client SNCF et son dirigeant, M. MIALET, propose de l'intéresser au développement de sa Société. Ce qu'il ne met pas en œuvre.
- En novembre 2007, la SNCF change de prestataire au profit de la Société STERIA, devenue SOPRA STERIA, qui confie l'exécution de son contrat à la Société LWI.
- La Société LWI sous-traite à son tour à la Société LATITUDE CONCEPT, M. MIALET étant également dirigeant de cette Société.
- A chaque changement de prestataire M. ZUREK est consulté sur le cahier des charges et sur le choix de prestataire.
- Pendant toutes ces années les conditions de travail de M. ZUREK sont restées les mêmes : il bénéficie d'un badge d'accès SNCF, d'une adresse électronique SNCF, de logiciels, de matériels informatiques, d'un bureau, d'outils de connexion personnalisés et d'un bureau mobile comprenant des moyens d'intervention à distance strictement réservés aux cheminots.
- M. ZUREK reçoit ses instructions exclusivement des salariés de la SNCF, et notamment de M. Philippe VASSEUR.
- Il lui est directement demandé des missions complémentaires relatives à la sécurité informatique et reçoit directement ses ordres de missions de la part de la SNCF.
- Cette situation avait d'ailleurs interpellé la SNCF en 2011 au regard du risque juridique.
- En avril 2016 la SNCF réorganise l'emploi du temps du salarié pour lui permettre de reprendre les tâches d'un autre salarié parti à la retraite.
- C'est à ce moment que M. ZUREK demande à intégrer directement les effectifs de la SNCF.
- Cependant, suite à cette demande, il n'a eu accès qu'aux postes ouverts en externe et a été progressivement écarté : ses droits d'accès aux locaux sont subitement réduits, ses missions supprimées et il n'a pas pu participer à un pot de départ organisé par ses collègues.
- M. ZUREK se retourne vers le défenseur des droits et vers l'Inspecteur du Travail, mais il est licencié après une mise à pied du 20 avril 2017.
- Il saisit le présent Conseil le 18 juin 2018 pour contester son licenciement prononcé par LWI.
- Auparavant, il avait saisi le 13 mars 2018 le Conseil de Paris à l'encontre de la SNCF, pour les mêmes motifs et pour délit de marchandage.
- M. ZUREK souhaite réunir ces deux procédures et y attirer la Société SOPRA STERIA, prestataire de la SNCF, selon sa requête du 21 septembre 2018.
- Il est patent que M. ZUREK est victime de prêt illicite de main d'œuvre et de marchandage.
- M. ZUREK n'a eu connaissance de ces faits qu'au moment de son licenciement, orchestré en sous-main par la SNCF.
- En effet, le seul contrat conclu entre les deux entreprises est le prêt de personnel, ce qui a permis au donneur d'ordre d'effectuer un profit.
- Le contrat de travail souscrit entre M. ZUREK et la Société LWI avait pour seul objet de lui permettre de poursuivre ses missions auprès de la SNCF et M. ZUREK est le seul salarié concerné par ce prêt de main d'œuvre.
- Il n'est pas démontré que M. ZUREK disposait d'un savoir-faire spécifique.
- La Société LWI n'est jamais intervenue auprès du salarié qui ne recevait ses ordres que de la SNCF. Elle ne l'a jamais contrôlé.
- L'intervention de la Société LWI se bornait à gérer administrativement son contrat et à établir les feuilles de paye.
- M. ZUREK a donc fait l'objet d'un prêt de main d'œuvre au travers d'une succession de sous-traitants, dont la Société SOPRA STERIA, dernier en date, ce qui justifie sa présence dans l'Instance.
- De plus, il y a marchandage, car M. ZUREK est totalement intégré à la direction du système d'information de la SNCF et soumis au calendrier de cette Société.
- Le montage dont le salarié a fait l'objet a permis à la SNCF d'éviter une embauche et de se dispenser du paiement des salaires, des primes et des astreintes auxquelles cependant était soumis M. ZUREK.
- Cela a eu pour effet de priver M. ZUREK des avantages sociaux dont bénéficient les agents SNCF alors même qu'il effectue un travail exclusif depuis 15 ans pour cette Société.
- Pour ce qui concerne le licenciement, M. ZUREK conteste la faute grave qui lui est reprochée.
- En premier lieu, les faits se sont déroulés en mars 2016 et sont donc prescrits.
- En réalité, l'action reprochée au salarié n'avait d'autre but que de démontrer à la SNCF les failles d'un outil en test, alors même que, précisément, M. ZUREK était chargé de la sécurité informatique.

- Il n'y avait aucune malveillance dans cette action, et M. ZUREK avait tenté d'alerter la SNCF sur les failles qu'il percevait, sans être entendu, ce qui l'a conduit à intervenir directement pour démontrer l'existence réelle de ces failles.

- Il est notable que M. ZUREK a d'ailleurs continué à travailler pour la SNCF pendant plus d'un an après les faits.

- Sur le grief qui tiendrait au non-respect des missions confiées, il est notable que ces missions n'ont jamais été définies par la Société LWI.

- La Société LWI n'a jamais eu de relation avec le salarié, ne lui a jamais demandé de compte rendus et n'a jamais organisé d'entretiens annuels, pas plus qu'elle n'a mis en place de visites médicales.

- En réalité le travail de M. ZUREK n'a jamais fait l'objet de la moindre observation.

- M. ZUREK est fondé dans ses demandes et doit obtenir l'indemnisation des préjudices subis.

La SAS LEVEL WAN INGENIERIE (LWI) représentée par Me Philippe CHEMOUNY déclare que :

- La SAS LWI est une petite société familiale qui déploie d'une part des activités d'étude et de conseil en matière logistique et d'autre part des conseils en matière de directions des systèmes informatiques.

- Par son expérience et son professionnalisme, M. Philippe MIALET, qui en est le gérant, bénéficie de la confiance de grands comptes, comme par exemple SOPRA STERIA, qui lui confie des missions récurrentes, notamment auprès de la SNCF.

- M. ZUREK a des compétences reconnues dans la création, la gestion et la maintenance de logiciels que la SNCF utilise depuis plusieurs années.

- Il a toujours été salarié d'entreprises de sous-traitance sous contrat de missions avec la SNCF.

- Cela n'en fait pas un salarié de cette société.

- M. ZUREK est embauché par la SAS LWI à compter du 1er avril 2013.

- Antérieurement, M. ZUREK avait déjà été salarié par la SAS LWI, puis par la Société LATITUDE CONCEPT, également dirigée par M. Philippe MIALET.

- M. ZUREK était parfaitement informé de sa situation contractuelle.

- Dans le cadre de ses missions, il doit intervenir pour le compte de clients qui confient à LWI directement une mission de conseil en gestion des services informatiques ou, à l'instar de la SSII SOPRA STERIA, sous-traitant de LWI, la réalisation d'une prestation informatique dans le cadre d'un marché conclu avec un maître d'ouvrage.

- M. ZUREK, qui avait déjà travaillé pour le compte de sous-traitants de la SNCF, est amené à travailler dans les locaux de ce client final.

- Ce type de relation tripartite est courant dans ce domaine à forte valeur ajoutée où il n'existe pas de compétence équivalente au sein même de la société cliente.

- Il n'y a ni marchandage ni prêt de main d'œuvre.

- La SAS LWI facture ses prestations à la Société SOPRA STERIA, même bien après le licenciement de M. ZUREK.

- Elle dresse également des facturations auprès d'autres sociétés car elle dispose de savoir-faire spécifiques dont ne disposent pas les entreprises utilisatrices, comme la SNCF.

- Les facturations établies sont forfaitaires au regard des missions confiées, bien que le salarié soit, comme il se doit, soumis aux horaires de l'entreprise dans laquelle il intervient.

- Ces facturations sont d'un montant très supérieur à ce qu'aurait été le salaire chargé de M. ZUREK.

- Il est ainsi évident qu'il n'y a aucun intérêt financier à mettre en œuvre les pratiques dénoncées par le salarié, qui ne démontre d'ailleurs aucun préjudice, ayant bénéficié d'un salaire supérieur à ceux versés aux agents SNCF de même rang.

- Contrairement à ce qu'il prétend, M. ZUREK n'était pas chargé de la sécurité informatique de la SNCF : il assurait essentiellement la maintenance de certains programmes et notamment de l'outil de gestion des incidents du parc informatique.

- Dans ce cadre, le salarié a participé au développement et à la gestion d'un outil particulier développé spécifiquement pour les besoins de la SNCF.

- Au début de l'année 2016, la SNCF décide de mettre en place une nouvelle application informatique développée par la société américaine SERVICENOW.

- Dès lors, l'infrastructure nécessaire au service n'est plus gérée directement par la SNCF.

- M. ZUREK devait participer à la transition et à l'administration de cette nouvelle application.

- Evidemment, un seul homme ne pouvait assurer seul cette tâche et le salarié n'était pas le seul concerné.

- M. ZUREK a immédiatement opposé une forte résistance à ce changement, et a tout fait pour retarder sa mise en place.
- Il était prévu qu'il participerait ultérieurement à un travail d'administrateur du nouveau système.
- Compte tenu de son attitude, M. ZUREK s'est vu chargé du développement informatique d'autres logiciels.
- C'est dans ce contexte que le salarié a cru bon de tenter de s'introduire dans le nouveau système SERVICENOW pour, selon lui, en démontrer certaines failles.
- A noter que l'étude sur la sécurité de ce logiciel, nommée « étude ZEN », était menée directement par la SNCF, par l'intermédiaire de la BEFTI, et que le logiciel n'était qu'en test.
- C'est donc délibérément que M. ZUREK est venu perturber la mise en place du matériel, en dérochant les mots de passe d'un intervenant et en s'immisçant dans le système depuis un ordinateur extérieur.
- Il y a bien déloyauté, débordement de mission et faute grave.
- Bien évidemment, la SAS LWI n'a pas été informée par son salarié des agissements qu'il entendait mettre en œuvre ni de ceux-ci une fois effectués.
- Il est à noter que le salarié reconnaît les faits.
- La SAS LWI, pour sa part, n'a pris connaissance de ces faits qu'en recevant l'assignation à comparaître à l'audience des référés le 30 mars 2017.
- Auparavant, la prescription des faits était suspendue du fait des enquêtes pénales en cours.
- La SAS LWI n'a donc pu sanctionner son salarié pendant cette période.
- Depuis son licenciement M. ZUREK organise un harcèlement judiciaire à l'encontre de la SAS LWI en multipliant les Instances auprès de plusieurs formations et de plusieurs Conseils.
- Il a été condamné devant le Tribunal Correctionnel et devant la Cour d'Appel.
- M. ZUREK n'est pas fondé dans ses demandes et doit en être totalement débouté.

La SA SNCF RESEAU représentée par Me Isabelle GOESTER PRUNIER déclare que :

- M. ZUREK multiplie les Instances à l'encontre de la SA SNCF RESEAU, mais aussi des SAS LWI et SOPRA STERIA en vue de faire reconnaître à son profit un statut de salarié de la SNCF et de contester le licenciement dont il a fait l'objet.
- Au-delà du fait que les relations commerciales existant entre les 3 sociétés sont non seulement légales mais encore tout-à-fait banales, les demandes de M. ZUREK sont prescrites.
- Il connaît sa situation depuis 2002 !
- Il n'a jamais revendiqué quoi que ce soit avant son assignation en référé du 3 avril 2017.
- Entretemps, l'EPIC SNCF est devenue l'EPIC SNCF Mobilités, puis l'EPIC SNCF RESEAU ; aujourd'hui, une nouvelle réforme entrée en vigueur le 1er janvier 2020 a créé le « Groupe Public Unifié » au sein duquel est comprise la SA SNCF RESEAU.
- M. ZUREK a notamment été amené à intervenir, et en partie concevoir, développer et assurer, la maintenance d'un logiciel dénommé WebN2, pour un service assistance utilisateur.
- Ce logiciel permettait l'édition d'un « ticket » lorsqu'un agent était confronté à un incident informatique ; l'agent était alors orienté vers le service le mieux à même de le résoudre.
- Ce logiciel a bien fonctionné pendant plusieurs années, puis est devenu obsolète.
- La SNCF a donc décidé la mise en place d'un nouvel outil plus performant, fourni par un éditeur informatique international.
- Cette décision mécontente manifestement M. ZUREK qui résiste immédiatement à la transition d'un logiciel à l'autre, multipliant les critiques et les messages négatifs.
- Malgré de nombreuses demandes, il refuse délibérément d'adresser les « sources » de la dernière version du logiciel, bloquant ainsi la mise en place du nouveau.
- Il utilise finalement un stratagème illicite qui a conduit à des poursuites pénales et des condamnations.
- Un premier rapport de police, établi le 17 octobre 2016, indique qu'une connexion illégale et frauduleuse dans un système automatisé de données est bien l'œuvre de M. ZUREK.
- Le 3 novembre 2016 M. ZUREK est placé en garde à vue et une perquisition est effectuée à son domicile.
- Un nouveau procès-verbal est établi le 8 novembre 2016 et M. ZUREK est invité à comparaître sur reconnaissance préalable de culpabilité le 22 février 2017.
- La SNCF, informée, indique souhaiter se porter partie civile.
- M. ZUREK se rétractant les poursuites pénales reprennent leur cours jusqu'à l'audience du Tribunal Correctionnel, qui entre en voie de condamnation le 11 décembre 2017.

- M. ZUREK n'est pas, comme il le prétend, un lanceur d'alerte : il a, en effet, généré un faux message d'alerte en utilisant frauduleusement l'identifiant et le mot de passe d'un agent SNCF, exposant ce dernier à des poursuites.
- En effet, cet agent a été immédiatement soupçonné et a dû se soumettre à une enquête menée à la fois par l'employeur et par la brigade policière chargée des fraudes.
- M. ZUREK ne s'est pas contenté, comme il le prétend, de faire « simplement son travail » et il n'entrerait pas dans sa mission de se comporter de manière aussi malveillante.
- Dans ces conditions, il n'était plus possible pour la SNCF d'associer M. ZUREK à la transition d'un logiciel à l'autre.
- Indépendamment de cette mission, la SAS LWI lui avait confié une autre mission consistant à gérer les problèmes d'utilisation du logiciel S11, qui est un outil d'aide à l'édition des procédures de mise hors tension d'un élément des caténaires.
- M. ZUREK intervenant sur cette mission de manière ponctuelle, il n'est plus nécessaire à ce moment-là qu'il soit régulièrement présent dans les locaux de la SNCF.
- Les prestations sous-traitées aux Sociétés SOPRA STERIA et LWI dépassent largement les seules missions dévolues à M. ZUREK : elles sont réalisées par plusieurs autres personnes justifiant de compétences techniques spécifiques, dont M. MIALET lui-même.
- Ces prestations s'inscrivent dans un contrat cadre liant le groupe, via sa filiale STELSIA, à des Entreprises de service numérique, dont SOPRA STERIA.
- Les Sociétés SOPRA STERIA et LWI disposent de compétences spécifiques reconnues.
- M. ZUREK allie, pour sa part, deux compétences essentielles : d'une part il maîtrise les problématiques de programmation et de maintenance des logiciels et d'autre part il sait gérer les demandes formulées par les utilisateurs.
- Dans son service informatique, la SNCF ne dispose pas des compétences dont disposent les Sociétés spécialisées et leurs salariés.
- Il n'est en rien établi que l'appel à une Société sous-traitante soit économiquement et financièrement plus avantageux pour la SNCF dans un domaine hautement technique et dans le cadre de missions spécifiques.
- Il est à noter que la SNCF emploie des salariés selon son propre statut, mais aussi selon le droit commun ; les salaires versés aux uns et aux autres sont nettement moins rémunérateurs que celui que perçoit M. ZUREK.
- Il n'y a ni marchandage, ni prêt de main d'œuvre illicite.
- Ceci étant, M. ZUREK, pour mener à bien ses missions, devait intervenir selon les demandes du client, la SNCF.
- Cela ne signifie pas que la SNCF assurait un pouvoir de direction sur M. ZUREK.
- Aussi, lorsque survient le problème d'ingérence frauduleuse, la SNCF ne sanctionne pas M. ZUREK, mais demande à ce qu'il soit écarté de la transition entre logiciels, bien que le prestataire qui assurait la gestion de l'ancien logiciel soit toujours tenu d'aider le client dans la mise en place du nouveau.
- Ce sont ces divers comportements que la SAS LWI sanctionne lorsqu'elle licencie M. ZUREK.
- M. ZUREK n'est pas fondé dans ses demandes, prescrites pour ce qui concerne la SNCF.
- La SA SNCF RESEAU n'étant pas en situation illicite dans les contrats de sous-traitance souscrits, ne peut être solidairement tenue avec les deux autres sociétés.

La SA SOPRA STERIA INFRASTRUCTURE & SECURITY SERVICES (SOPRA STERIA I2S) représentée par Me Tracy ELGRABLY déclare que :

- A titre principal, SOPRA STERIA I2S ne sait pas ce qu'elle fait ici : il n'y a pas de contrat de travail entre elle et M. ZUREK, qui développe une prestation technique indépendante.
- M. ZUREK n'évoque d'ailleurs aucun contrat de travail avec la société.
- Elle ne dispose à son encontre d'aucun pouvoir de direction.
- Pour ce qui concerne SOPRA STERIA I2S le Conseil est incompetent au profit du TGI de Paris.
- A titre subsidiaire, il n'existe aucun prêt illicite de main d'œuvre, M. ZUREK étant parfaitement libre de son emploi du temps.
- La facturation adressée à SOPRA STERIA I2S par la SAS LWI a toujours été forfaitaire.
- La prestation de M. ZUREK s'est déroulée dans le cadre d'une sous-traitance licite.
- Le salarié est condamné pour les faits frauduleux qui ont conduit à son licenciement.
- Le pénal tenant le civil en l'état, le Conseil devra constater la réalité de la faute grave.
- M. ZUREK n'est pas fondé dans ses demandes et doit en être débouté.



## MOTIFS DE LA DECISION

Vu les explications à la barre, les pièces fournies et les conclusions des parties

### Sur la compétence du Conseil :

Attendu que M. ZUREK, salarié de la SAS LWI, sollicite le rattachement de son contrat de travail à la SA SNCF RESEAU, évoquant le marchandage et le prêt illicite de main d'œuvre entre les 3 Sociétés appelées en défense ;

Attendu que la SA SOPRA STERIA soulève l'incompétence du Conseil en l'absence de contrat de travail entre elle et le salarié ;

Attendu qu'aux termes de l'article L1411-1 du code du travail : « Le conseil de prud'hommes règle par voie de conciliation les différends qui peuvent s'élever à l'occasion de tout contrat de travail soumis aux dispositions du présent code entre les employeurs, ou leurs représentants, et les salariés qu'ils emploient.

Il juge les litiges lorsque la conciliation n'a pas abouti. » ;

Attendu qu'il n'est pas contesté que M. ZUREK dispose d'un contrat de travail ;

Attendu que M. ZUREK estime que ce contrat de travail doit être examiné au prisme de l'intervention de trois sociétés, dont celle qui soulève l'incompétence du Conseil ;

Attendu que le Conseil est matériellement compétent pour déterminer laquelle des trois sociétés est l'employeur de M. ZUREK ;

Attendu que M. ZUREK développe un argumentaire relatif au marchandage et au prêt illicite de main d'œuvre, notions traitées dans le cadre du présent code ;

Attendu ainsi que le Conseil est matériellement compétent pour examiner l'ensemble des demandes du salarié vis-à-vis des sociétés qu'il attrait dans l'Instance ;

### Sur la jonction des trois procédures :

Attendu que M. ZUREK sollicite la jonction des procédures 18/00346, 18/00799 et 18/00228 ;

Attendu qu'il n'est pas fait opposition à cette demande ;

Attendu qu'aux termes de l'article 367 du code de procédure civile : « Le juge peut, à la demande des parties ou d'office, ordonner la jonction de plusieurs instances pendantes devant lui s'il existe entre les litiges un lien tel qu'il soit de l'intérêt d'une bonne justice de les faire instruire ou juger ensemble.

Il peut également ordonner la disjonction d'une instance en plusieurs. » ;

Attendu qu'il existe un lien important entre les 3 procédures et que la bonne justice nécessite de les examiner ensemble ;

Attendu ainsi que le Conseil procède à la jonction de ces trois procédures dans le cadre d'une bonne administration de la justice ;

### Sur le contrat de travail, le marchandage, le prêt de main d'œuvre et la solidarité :

Attendu que M. ZUREK dispose d'un contrat de travail avec la SAS LWI, mais indique qu'il intervient en réalité depuis plusieurs années pour la SNCF, via une sous-traitance aujourd'hui portée par la SA SOPRA STERIA ;

Attendu que les 3 sociétés indiquent que leurs contrats sont parfaitement licites et en produisent les termes, la SA SNCF RESEAU ayant sous-traité certaines prestations à la SA SOPRA STERIA, qui a elle-même sous-traité certaines d'entre-elles à la SAS LWI ;

Attendu que la SA LWI précise que le contrat de travail de M. ZUREK indique qu'il sera amené à intervenir directement chez les clients comme c'est le cas dans les sociétés qui vendent des prestations ;

Attendu qu'aux termes de l'article L8231-1 du code du travail : « Le marchandage, défini comme toute opération à but lucratif de fourniture de main-d'œuvre qui a pour effet de causer un préjudice au salarié qu'elle concerne ou d'éluder l'application de dispositions légales ou de stipulations d'une convention ou d'un accord collectif de travail, est interdit. » ;

Attendu que le courriel du 9 juin 2015 démontre que la SNCF fait état de plusieurs demandes différentes auprès de la SA SOPRA STERIA concernant plusieurs intervenants, dont M. ZUREK et M. COMTE ;

Attendu que dans son courriel du 12 avril 2016, Mme Catherine POMMIER, pour la SNCF, indique à M. ZUREK que, s'il n'est pas disponible, la mission ne pourra pas démarrer et qu'elle devra chercher « un autre prestataire » ;

Attendu qu'il est donc établi que la relation contractuelle existant entre la SAS LWI et la SNCF, via la SA SOPRA STERIA est une relation de fourniture de service ;

Attendu que M. ZUREK est bien informé de cette relation, tant par les termes de son contrat de travail que par les courriels qu'il reçoit ;

Attendu qu'il n'est pas démontré que M. ZUREK aurait subi un préjudice dans le cadre de son activité ;

Attendu plus particulièrement que le Conseil constate une diversité des statuts applicables aux salariés de la SNCF et que les salaires moyens des salariés en charge des activités informatiques dans cette société demeurent en deçà des salaires perçus par M. ZUREK ;

Attendu également que les facturations de la SAS LWI concernant les prestations fournies dépassent largement le salaire de M. ZUREK, charges salariales et patronales comprises ;

Attendu ainsi que le marchandage n'est pas démontré ;

Attendu qu'aux termes de l'article L8241-1 du code du travail : « Toute opération à but lucratif ayant pour objet exclusif le prêt de main-d'œuvre est interdite.

Toutefois, ces dispositions ne s'appliquent pas aux opérations réalisées dans le cadre :

1° Des dispositions du présent code relatives au travail temporaire, aux entreprises de travail à temps partagé et à l'exploitation d'une agence de mannequins lorsque celle-ci est exercée par une personne titulaire de la licence d'agence de mannequin ;

2° Des dispositions de l'article L. 222-3 du code du sport relatives aux associations ou sociétés sportives ;

3° Des dispositions des articles L. 2135-7 et L. 2135-8 du présent code relatives à la mise à disposition des salariés auprès des organisations syndicales ou des associations d'employeurs mentionnées à l'article L. 2231-1.

Une opération de prêt de main-d'œuvre ne poursuit pas de but lucratif lorsque l'entreprise prêteuse ne facture à l'entreprise utilisatrice, pendant la mise à disposition, que les salaires versés au salarié, les charges sociales afférentes et les frais professionnels remboursés à l'intéressé au titre de la mise à disposition. » ;

Attendu qu'il est démontré que la SAS LWI est une société prestataire de services ;

Attendu qu'il n'est pas démontré que M. ZUREK reçoit ses directives uniquement de la SA SNCF ;

Attendu que le Conseil constate plus particulièrement que, dans le cadre d'une mission, M. ZUREK est chargé de la formation de salariés, y compris alternants, pour l'utilisation d'un outil qu'il a mis en place ;

Attendu que cet état de fait n'est pas incompatible avec sa mission principale de mise en place de l'outil ;

Attendu qu'il est avéré que la SAS LWI effectue des prestations, notamment auprès de la SNCF, dépassant la seule intervention de M. ZUREK ;

Attendu que ces prestations sont facturées de manière forfaitaire selon un contrat cadre produit ;

Attendu que M. ZUREK est bien envoyé chez le client SA SNCF en conformité avec ce contrat cadre, via la SA SOPRA STERIA, chargée de la sous-traitance de la SA SNCF RESEAU dans certains domaines ;

Attendu ainsi que le Conseil constate que la SAS LWI n'a pas pour but exclusif le prêt de main-d'œuvre ;

Attendu que les prestations de M. ZUREK ne constituent donc pas un prêt de main-d'œuvre prohibée ;

Attendu que M. ZUREK dispose d'un contrat de travail auprès de la seule SAS LWI ;

Attendu par conséquent que les demandes de solidarité ne pourront prospérer ;

#### Sur la rupture du contrat de travail et les Dommages et Intérêts :

Attendu que M. ZUREK, licencié pour faute grave par courrier du 16 mai 2017, conteste son licenciement comme étant sans cause réelle et sérieuse et sollicite des Dommages et Intérêts ;

Attendu que la SAS LWI indique avoir licencié le salarié à bon droit dès qu'elle a été informée de son comportement ;

Attendu qu'aux termes de l'article L1235-3 du code du travail : « Si le licenciement d'un salarié survient pour une cause qui n'est pas réelle et sérieuse, le juge peut proposer la réintégration du salarié dans l'entreprise, avec maintien de ses avantages acquis.

Si l'une ou l'autre des parties refuse cette réintégration, le juge octroie au salarié une indemnité à la charge de l'employeur, dont le montant est compris entre les montants minimaux et maximaux fixés dans le tableau ci-dessous.

Ancienneté du salarié dans l'entreprise (en années complètes)	Indemnité minimale (en mois de salaires brut)	Indemnité maximale (en mois de salaires brut)
0	Sans objet	1
1	1	2
2	1	3,5
3	3	4
4	3	5
5	3	6
6	3	7
7	3	8
8	3	8
9	3	9
10	3	10
11	3	10,5
12	3	11
13	3	11,5
14	3	12
15	3	13
16	3	13,5
17	3	14
18	3	14,5
19	3	15
20	3	15,5
21	3	16
22	3	16,5
23	3	17
24	3	17,5
25	3	18
26	3	18,5
27	3	19
28	3	19,5
29	3	20
30 et au-delà	3	20

En cas de licenciement opéré dans une entreprise employant habituellement moins de onze salariés, les montants minimaux fixés ci-dessous sont applicables, par dérogation à ceux fixés à l'alinéa précédent :

Ancienneté du salarié dans l'entreprise (en années complètes)	Indemnité minimale (en mois de salaire brut)
0	Sans objet
1	0,5
2	0,5
3	1
4	1
5	1,5
6	1,5
7	2
8	2
9	2,5
10	2,5

Pour déterminer le montant de l'indemnité, le juge peut tenir compte, le cas échéant, des indemnités de licenciement versées à l'occasion de la rupture, à l'exception de l'indemnité de licenciement mentionnée à l'article L. 1234-9. Cette indemnité est cumulable, le cas échéant, avec les indemnités prévues aux articles L. 1235-12, L. 1235-13 et L. 1235-15, dans la limite des montants maximaux prévus au présent article. » ;

Attendu qu'aux termes de l'article L1235-1 du code du travail : « En cas de litige, lors de la conciliation prévue à l'article L. 1411-1, l'employeur et le salarié peuvent convenir ou le bureau de conciliation et d'orientation proposer d'y mettre un terme par accord. Cet accord prévoit le versement par l'employeur au salarié d'une indemnité forfaitaire dont le montant est déterminé, sans préjudice des indemnités légales, conventionnelles ou contractuelles, en référence à un barème fixé par décret en fonction de l'ancienneté du salarié.

Le procès-verbal constatant l'accord vaut renonciation des parties à toutes réclamations et indemnités relatives à la rupture du contrat de travail prévues au présent chapitre.

A défaut d'accord, le juge, à qui il appartient d'apprécier la régularité de la procédure suivie et le caractère réel et sérieux des motifs invoqués par l'employeur, forme sa conviction au vu des éléments fournis par les parties après avoir ordonné, au besoin, toutes les mesures d'instruction qu'il estime utiles.

Il justifie dans le jugement qu'il prononce le montant des indemnités qu'il octroie.

Si un doute subsiste, il profite au salarié. » ;

Attendu que M. ZUREK bénéficie d'une ancienneté supérieure à deux ans dans une entreprise occupant habituellement moins de dix salariés;

Attendu que les termes de la lettre de licenciement fixent les limites du litige, et que le Conseil doit pouvoir vérifier la réalité du motif invoqué et la proportionnalité de la sanction ;

Attendu que selon une jurisprudence constante la faute grave est celle qui rend impossible le maintien du salarié dans l'entreprise et que la charge de la preuve incombe exclusivement à l'employeur ;

Attendu que la lettre de licenciement reproche au salarié principalement une faute commise au cours d'une mission, le non-respect des missions confiées, l'absence de transmission d'informations en temps utile, une négligence caractérisée et une violation de ses obligations de loyauté ;

Attendu que la lettre de licenciement rappelle au premier grief qu'« au milieu de l'année 2015 » la SA SNCF RESEAU décide de changer de logiciel, que « pour des raisons incompréhensibles et intolérables, vous avez opposé une forte résistance à ce changement sans en référer de manière explicite à votre employeur », que « vous n'avez jamais cessé d'être déloyal », que « vos ambitions personnelles vous ont ... conduit à outrepasser gravement le cadre de vos fonctions », « à mettre à mal sciemment et par tous moyens, y compris illégaux, ce nouveau logiciel » et qu'ainsi « le 20 mars 2016, vous avez frauduleusement infiltré le système ServiceNow en utilisant l'identifiant et le mot de passe personnels et strictement confidentiels d'un agent de la SNCF depuis un ordinateur portable appartenant à la SNCF en utilisant la connexion Wi-Fi d'un restaurant asiatique à proximité de votre domicile parisien » ;

Attendu que le Conseil constate que les 5 griefs développés dans la lettre de licenciement sont listés dès le premier grief ;

Attendu que les faits reprochés au salarié sont datés du 20 mars 2016, qu'il est mis à pied le 24 avril 2017 et licencié par courrier du 16 mai 2017 ;

Attendu que la SAS LWI indique n'avoir été informée de ces faits que le 30 mars 2017 en recevant une assignation à comparaître en référé devant le Conseil de Prud'hommes le 5 avril 2017, à la demande du salarié;

Attendu qu'il est établi cependant qu'à compter du 16 juin 2016 M. ZUREK n'est affecté qu'à la maintenance du S11 par la SA SNCF RESEAU, ce que ne peut ignorer son employeur qui facture ses prestations ;

Attendu que M. Philippe MIALET, pour la SAS LWI est entendu le 24 octobre 2016 par les services de la brigade des fraudes dans le cadre de l'enquête préliminaire ouverte à l'encontre du salarié ;

Attendu qu'à l'occasion de cette audition, M. Philippe MIALET, pour la SAS LWI, précise être informé de l'opposition de M. ZUREK « quasiment au début du projet, il y a un an à peu près, vers la fin de l'année 2015...il (M. ZUREK) a montré qu'il n'avait pas l'intention de participer de manière positive au projet. Clairement, il faisait tout pour montrer qu'il ne voulait pas faire avancer le projet...C'était très verbal. Je pense qu'il a eu la prudence de ne pas trop écrire...Je lui ai fait part, à une certaine période, que je n'étais pas d'accord avec son attitude, le fait qu'il montre un tel comportement vis-à-vis d'un client...J'ai très clairement une perte de confiance. » ;

Attendu qu'à la suite de cette convocation la SAS LWI n'effectue aucune enquête interne ;

Attendu ainsi que le Conseil constate que la SAS LWI est informée du problème rencontré par la SA SNCF RESEAU à propos de M. ZUREK, connaît les agissements qui lui sont reprochés, partage la défiance envers le salarié mais n'entreprend aucune mesure à son encontre ;

Attendu par conséquent que le Conseil constate que les faits reprochés à M. ZUREK dans ce grief sont prescrits;

Attendu que le second grief concerne le non-respect des missions confiées ;

Attendu que le Conseil constate qu'aucune directive n'est donnée à M. ZUREK dans le cadre des missions confiées et qu'ainsi ce grief n'est pas vérifiable et ne peut prospérer ;

Attendu que le troisième grief concerne l'absence totale d'informations en temps utiles à LWI ;

Attendu que le conseil constate d'une part, qu'aucune demande particulière n'est faite au salarié à ce propos et d'autre part que dans son audition par la brigade des fraudes le 24 octobre 2016 M. Philippe MIALET signale être informé par son salarié ;

Attendu ainsi que ce grief n'est pas avéré ;

Attendu que le quatrième grief concerne la violation des obligations naturelles de loyauté, de discrétion et de confidentialité ;

Attendu que la lettre de licenciement n'évoque à ce propos que l'introduction frauduleuse du salarié dans le logiciel mis en place par la SA SNCF RESEAU, fait prescrit ;

Attendu ainsi que ce grief ne peut davantage prospérer que le premier grief ;

Attendu que le cinquième grief concerne la négligence caractérisée dans l'accomplissement de certaines tâches ou missions confiées par LWI ;

Attendu qu'à l'appui de ce grief la SAS LWI indique avoir demandé « à maintes reprises » au salarié « de restituer la dernière version des sources » de l'ancien logiciel ;

Attendu que le Conseil constate que, si des demandes ont été effectivement adressées au salarié en juin 2016, octobre 2016 et janvier 2017, elles n'émanent pas de la SAS LWI, et font référence, de toutes manières, à des faits prescrits ;

Attendu que ce reproche n'est donc pas avéré et ne peut donc prospérer ;

Attendu qu'aucun grief ne pouvant venir au soutien d'un licenciement du salarié au regard des textes applicables le Conseil réqualifiera le licenciement comme étant sans cause réelle et sérieuse ;

Attendu qu'au regard de l'ancienneté du salarié, des éléments produits et du préjudice subi le Conseil considère que M. ZUREK sera justement indemnisé de ce licenciement par l'attribution de Dommages et intérêts à hauteur de 31 000,00€ ;

#### Sur le rappel de salaire de mise à pied :

Attendu que M. ZUREK sollicite le rappel de son salaire pour mise à pied, ce à quoi s'oppose la SAS LWI ;

Attendu que M. ZUREK est mis à pied à compter du 20 avril 2017 jusqu'au jour du licenciement le 17 mai 2017 ;

Attendu que le salaire de M. ZUREK n'a pas été réglé durant la période ;

Attendu que le licenciement de M. ZUREK est sans cause réelle et sérieuse ;

Attendu par conséquent que le Conseil fera droit aux demandes de rappel de salaire de M. ZUREK concernant la mise à pied, pour un montant de 4 864,59€, assortis des congés payés afférents de 486,46€ ;

#### Sur le préavis et les congés payés :

Attendu que M. ZUREK sollicite le paiement de son préavis, ce à quoi s'oppose la SAS LWI ;

Attendu qu'aux termes de l'article L1234-1 du code du Travail : « Lorsque le licenciement n'est pas motivé par une faute grave, le salarié a droit :

1° S'il justifie chez le même employeur d'une ancienneté de services continus inférieure à six mois, à un préavis dont la durée est déterminée par la loi, la convention ou l'accord collectif de travail ou, à défaut, par les usages pratiqués dans la localité et la profession ;

2° S'il justifie chez le même employeur d'une ancienneté de services continus comprise entre six mois et moins de deux ans, à un préavis d'un mois ;

3° S'il justifie chez le même employeur d'une ancienneté de services continus d'au moins deux ans, à un préavis de deux mois.

Toutefois, les dispositions des 2° et 3° ne sont applicables que si la loi, la convention ou l'accord collectif de travail, le contrat de travail ou les usages ne prévoient pas un préavis ou une condition d'ancienneté de services plus favorable pour le salarié. » ;

Attendu qu'aux termes de l'article L1234-5 du code du Travail : « Lorsque le salarié n'exécute pas le préavis, il a droit, sauf s'il a commis une faute grave, à une indemnité compensatrice.

L'inexécution du préavis, notamment en cas de dispense par l'employeur, n'entraîne aucune diminution des salaires et avantages que le salarié aurait perçus s'il avait accompli son travail jusqu'à l'expiration du préavis, indemnité de congés payés comprise.

L'indemnité compensatrice de préavis se cumule avec l'indemnité de licenciement et avec l'indemnité prévue à l'article L. 1235-2. » ;

Attendu que M. ZUREK n'a pas commis de faute grave ;

Attendu que le salarié dispose d'une ancienneté à compter du 1er avril 2013 jusqu'à la fin de la période contractuelle ;

Attendu que M. ZUREK fait valoir ses droits à l'application de la convention collective applicable ;  
Attendu qu'aux termes de l'article 15 du Titre III de la convention applicable concernant le préavis des Ingénieurs et Cadres « Sauf accord entre les parties prévoyant une durée supérieure, la durée du préavis, dite aussi "délai-congé", est de 3 mois, quelle que soit la partie qui dénonce le contrat.

Le préavis n'est pas dû en cas de faute grave ou lourde du salarié... » ;

Attendu qu'au regard des règles conventionnelles M. ZUREK a droit à un préavis de 3 mois, se terminant le 16 août 2017 ;

Attendu ainsi que le Conseil fera droit aux demandes du salarié concernant son préavis à hauteur de la somme de 18 600,00€ et aux congés afférents de 1 860,00€ ;

#### Sur l'indemnité de licenciement :

Attendu que M. ZUREK sollicite une indemnité de licenciement, ce à quoi s'oppose la SAS LWI ;

Attendu que selon les dispositions de l'article L1234-9 du code du travail : « Le salarié titulaire d'un contrat de travail à durée indéterminée, licencié alors qu'il compte 8 mois d'ancienneté ininterrompus au service du même employeur, a droit, sauf en cas de faute grave, à une indemnité de licenciement.

Les modalités de calcul de cette indemnité sont fonction de la rémunération brute dont le salarié bénéficiait antérieurement à la rupture du contrat de travail. Ce taux et ces modalités sont déterminés par voie réglementaire. » ;

Attendu que M. ZUREK n'est pas licencié pour faute grave, que le licenciement est sans cause réelle et sérieuse et que l'indemnité de licenciement doit être intégralement réglée ;

Attendu qu'aux termes de l'article R1234-1 du code du Travail : « L'indemnité de licenciement prévue à l'article L. 1234-9 ne peut être inférieure à une somme calculée par année de service dans l'entreprise et tenant compte des mois de service accomplis au-delà des années pleines. En cas d'année incomplète, l'indemnité est calculée proportionnellement au nombre de mois complets. » ;

Attendu qu'aux termes de l'article R1234-2 du code du Travail : « L'indemnité de licenciement ne peut être inférieure aux montants suivants :

1° Un quart de mois de salaire par année d'ancienneté pour les années jusqu'à dix ans ;

2° Un tiers de mois de salaire par année d'ancienneté pour les années à partir de dix ans. » ;

Attendu qu'aux termes de l'article 19 de la convention collective applicable aux cadres : « L'indemnité de licenciement se calcule en mois de rémunération sur les bases suivantes :

Après 2 ans d'ancienneté, 1/3 de mois par année de présence de l'ingénieur ou du cadre, sans pouvoir excéder un plafond de 12 mois.

Le mois de rémunération s'entend dans le cas particulier comme 1/12 de la rémunération des 12 derniers mois précédant la notification de la rupture du contrat de travail, cette rémunération incluant les primes prévues par les contrats de travail individuels et excluant les majorations pour heures supplémentaires au-delà de l'horaire normal de l'entreprise et les majorations de salaire ou indemnités liées à un déplacement ou un détachement. Pour les années incomplètes, l'indemnité de licenciement est calculée proportionnellement au nombre de mois de présence.

En cas d'engagements successifs et de prise en compte de l'ancienneté dans les conditions prévues à l'article 12, l'indemnité de licenciement qui aura pu être perçue à l'occasion d'un licenciement antérieur est déductible de l'indemnité de licenciement prévue par le présent article. » ;

Attendu que le contrat de travail de M. ZUREK s'est déroulé du 1er avril 2013 au 16 août 2017, date de fin du préavis ;

Attendu ainsi que l'indemnité de licenciement est due pour cette période de 4 ans et 4 mois ;

Attendu que chaque année d'ancienneté ouvre droit à une indemnité de 2 066,00€ (6 200/3) ;

Attendu que chaque mois ouvre ensuite droit à une indemnité de 172,16€ (2 066/12) ;

Attendu ainsi que le Conseil considère qu'il doit être fait droit à la demande du salarié pour le montant de 8 952,64€ (2 066 X4 + 172,16 X4) ;

#### Sur le rappel de salaire pour congés payés non pris :

Attendu que M. ZUREK sollicite le paiement des congés payés non-pris supprimés de ses bulletins de paie en avril 2017 ;

Attendu que le salarié produit les bulletins de salaire démontrant cette suppression ;

Attendu que la SAS LWI s'oppose à la demande ;

Attendu que M. ZUREK indique qu'il n'a pas été en mesure de prendre l'intégralité de ses congés ;

Attendu que la SAS LWI ne démontre pas avoir mis en œuvre les mesures nécessaires pour que le salarié puisse bénéficier de ses congés ;

Attendu plus particulièrement que la SAS LWI n'a pas alerté son salarié avant l'expiration de la période de prise en compte et ne lui a pas demandé de prendre les jours de congés qu'il avait acquis ;

Attendu ainsi que le Conseil considère, conformément à la Jurisprudence applicable, que ces jours de congés non pris restent dus ;

Attendu par conséquent que le Conseil fera droit à la demande du salarié à ce titre pour le montant de 18 332,37€ ;

Sur la remise des documents sociaux conformes au présent Jugement :

Attendu que les termes du présent Jugement modifient les éléments ayant présidé à l'établissement des documents de fin de contrat ;

Attendu que le Conseil considère que la SAS LWI devra établir un bulletin de salaire récapitulatif, un certificat de travail comprenant la période de préavis et une attestation POLE EMPLOI conformes aux termes du présent Jugement au profit de M. ZUREK ;

Sur l'article 700 du code de procédure civile :

Attendu qu'aux termes de l'article 700 du code de procédure civile : « Le juge condamne la partie tenue aux dépens ou qui perd son procès à payer :

1° A l'autre partie la somme qu'il détermine, au titre des frais exposés et non compris dans les dépens ;

2° Et, le cas échéant, à l'avocat du bénéficiaire de l'aide juridictionnelle partielle ou totale une somme au titre des honoraires et frais, non compris dans les dépens, que le bénéficiaire de l'aide aurait exposés s'il n'avait pas eu cette aide. Dans ce cas, il est procédé comme il est dit aux alinéas 3 et 4 de l'article 37 de la loi n° 91-647 du 10 juillet 1991.

Dans tous les cas, le juge tient compte de l'équité ou de la situation économique de la partie condamnée. Il peut, même d'office, pour des raisons tirées des mêmes considérations, dire qu'il n'y a pas lieu à ces condamnations. Néanmoins, s'il alloue une somme au titre du 2° du présent article, celle-ci ne peut être inférieure à la part contributive de l'Etat. » ;

Attendu qu'il apparaît inéquitable de laisser à la charge de M. ZUREK les frais irrépétibles de la présente Instance et considère qu'il y a lieu de lui allouer une somme de 1 000,00€ ;

Attendu que la SAS LWI succombant dans l'Instance le Conseil ne fera pas droit à sa demande au titre de l'article 700 du code de procédure civile ;

Attendu qu'il serait inéquitable d'allouer une indemnité au titre de l'article 700 à la SA RESEAU SNCF et à la SA SOPRA STERIA ;

Sur l'intérêt légal, les dépens et l'exécution provisoire :

Attendu que le Conseil considère que l'intérêt légal avec capitalisation des intérêts est dû à compter de l'introduction de l'Instance pour ce qui concerne les éléments de salaire et de la notification du présent Jugement pour les autres sommes ;

Attendu que l'exécution provisoire de droit doit être accordée, pour les sommes concernées, au regard de l'article R1454-28 du code du travail ;

Attendu que les dépens doivent être supportés par la SAS LWI, qui succombe dans l'Instance ;

**PAR CES MOTIFS**

Le Conseil, après en avoir délibéré conformément à la loi, statuant publiquement, par Jugement contradictoire et en premier ressort,

SE DECLARE matériellement compétent

DIT

- Qu'il n'existe ni marchandage, ni prêt illicite de main-d'œuvre, M. ZUREK disposant d'un contrat de travail auprès de la seule SAS LEVEL WAN INGENIERIE (SAS LWI), contrat établi le 1er avril 2013
- que le licenciement intervenu par courrier du 16 mai 2017 est sans cause réelle et sérieuse

FIXE le salaire de M. Jean Pierre ZUREK à la somme mensuelle brute de 6 200,00€

CONDAMNE la SAS LEVEL WAN INGENIERIE (SAS LWI) prise en la personne de son représentant légal à verser à M. Jean Pierre ZUREK les sommes de :

- 31 000,00€ (trente et un mille Euro) nets au titre de Dommages et Intérêts pour le licenciement sans cause réelle et sérieuse
- 4 864,59€ (quatre mille huit cent soixante-quatre Euro cinquante-neuf cts) bruts au titre du rappel de salaire de mise à pied du 20 avril 2017 au 16 mai 2017
- 486,46€ (quatre cent quatre-vingt-six Euro quarante-six cts) bruts au titre de congés payés sur le salaire de mise à pied
- 18 600,00€ (dix-huit mille six cents Euro) bruts au titre de l'indemnité de préavis
- 1 860,00€ (mille huit cent soixante Euro) bruts au titre des congés payés sur préavis
- 8 952,64€ (huit mille neuf cent cinquante-deux Euro et soixante-quatre cts) nets au titre de l'indemnité de licenciement
- 18 332,37€ (dix-huit mille trois cent trente-deux Euro trente-sept cts) bruts au titre de rappel de salaire pour congés acquis non pris
- 1 000,00€ (mille Euro) au titre de l'article 700 du code de procédure civile

ORDONNE

- l'exécution provisoire de droit au titre de l'article R1454-28 du code du travail, la moyenne des 3 dernier mois de salaire s'élevant à 6 200,00€ bruts

MET les dépens de la présente Instance à la charge de la SAS LEVEL WAN INGENIERIE (SAS LWI)

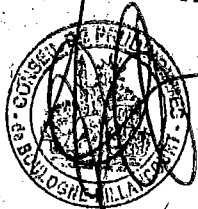
DEBOUTE

- M. Jean Pierre ZUREK du surplus de ses demandes
- La SAS LEVEL WAN INGENIERIE (SAS LWI) de sa demande
- La SA SNCF RESEAU de sa demande
- La SA SOPRA STERIA INFRASTRUCTURE & SECURITY SERVICES (SOPRA STERIA I2S) de sa demande

LE GREFFIER



En foi de quoi, la présente expédition,  
certifiée conforme à la minute, est délivrée  
par le Greffier en Chef soussigné



LE PRÉSIDENT

