

CA Rennes, 01-04-2021, n° 18/02245, Confirmation

Arrêté, 17-11-2004

Article, 910-4, CPC

Sanction disciplinaire

Véhicule de service

Usage professionnel

Exercice professionnel

Temps de travail

7ème Ch Prud'homale

ARRÊT N°340

N° RG 18/02245 - N° Portalis DBVL-V-B7C-OXVN

Société BANQUE POPULAIRE GRAND OUEST

M. Aa A

Copie exécutoire délivrée

le :

RÉPUBLIQUE FRANÇAISE

AU NOM DU PEUPLE FRANÇAIS

COUR D'APPEL DE RENNES

ARRÊT DU 01 AVRIL 2021

COMPOSITION DE LA COUR LORS DU DÉLIBÉRÉ :

Président : Monsieur Benoît HOLLEAUX, Président de chambre,

Assesseur : Madame Liliane LE MERLUS, Conseillère,

Assesseur : Madame Isabelle CHARPENTIER, Conseillère,

Madame Françoise DELAUNAY, lors des débats, et Madame Ab B, lors du prononcé,

DÉBATS:

A l'audience publique du 02 Février 2021

devant Madame Liliane LE MERLUS, magistrat rapporteur, tenant seul l'audience, sans opposition des représentants des parties, et qui a rendu compte au délibéré collégial

ARRÊT :

Contradictoire, prononcé publiquement le 01 Avril 2021 par mise à disposition au greffe comme indiqué à l'issue des débats

APPELANTE :

Société BANQUE POPULAIRE GRAND OUEST Société coopérative de banque populaire à forme anonyme - agissant en la personne de ses représentants légaux domiciliés en cette qualité audit siège

15 boulevard de la Boutière

35768 SAINT GREGOIRE CEDEX

Représentée par Me Jean-david CHAUDET de la SCP JEAN-DAVID CHAUDET, Postulant, avocat au barreau de RENNES

Représentée par Me Youna KERMORGANT , avocat au barreau de RENNES

INTIMÉ :

Monsieur Aa A

né le à ...

... ..

... ..

EXPOSÉ DU LITIGE

M. Aa A a été embauché par la BANQUE POPULAIRE GRAND OUEST le 05 mai 1975 par contrat de travail à durée indéterminée en qualité de chargé de clientèle.

Les relations entre les parties sont régies par la convention collective nationale de la banque.

Par mail en date du 07 février 2015, M. A a interpellé sa hiérarchie sur un accroissement important de sa charge de travail et sollicité un soutien afin d'y faire face.

L'employeur lui a demandé de faire preuve de plus de rigueur et lui a répondu qu'il ne pouvait prétendre à une surcharge de travail eu égard au reporting des dossiers montés par les autres collaborateurs.

Du 12 au 25 mars 2015, le salarié a été placé en arrêt maladie.

Le 18 juin 2015, M. A a été convoqué à un entretien préalable à une éventuelle rétrogradation disciplinaire à l'issue duquel lui a été proposée la rétrogradation au poste de conseiller financier à St Malo ou dans le groupe Finistère, avec baisse de salaire correspondante. En effet, il lui a été reproché d'avoir utilisé à des fins personnelles, le véhicules et la carte carburant mis à sa disposition par la société.

Le salarié a refusé cette proposition de rétrogradation.

Le 30 juillet 2015, M. A a été convoqué à un entretien préalable au licenciement.

Puis, par courrier en date du 11 septembre 2015, il a été licencié pour faute grave.

Contestant la rupture de son contrat de travail, M. A a saisi le conseil de prud'hommes de Rennes le 11 février 2016 et a formé à l'audience les demandes suivantes:

- Condamner la société BANQUE POPULAIRE GRAND OUEST au paiement des sommes et indemnités suivantes :

* Dommages et intérêt (net de CSG et CRDS) : 150 000,00 € net

* Indemnité compensatrice de préavis : 13 999,56 €

* Congés payés afférents : 1 399,96 €

* Indemnité de licenciement : 92 636,31 €

* Rappels de salaires : 4 345,24 €

* Congés payés afférents : 434,52 €

* Dommages et intérêts en raison du préjudice subi lié au non-respect des repos journaliers et hebdomadaires obligatoires : 10 000,00 €

* Dommages et intérêts pour préjudice subi 1 1 000,00 €

- Dire et juger que la Banque Populaire de l'Ouest a manqué a son obligation de sécurité de résultat, en l'occurrence en ne respectant pas les règles relatives aux visites médicales périodiques

- Paiement de dommages et intérêts : 10 000,00 €
- Article 700 du code de procédure civile : 3 000,00 €
- Ordonner la remise des bulletins de paie et documents de fin de contrat rectifiés sous astreinte de 60€ par jour de retard à compter du prononcé du jugement à intervenir
- Fixer la moyenne des salaires à 4 666,52 €
- Ordonner l'exécution provisoire du jugement à intervenir dans son intégralité.

Par jugement en date du 05 mars 2018, le conseil de prud'hommes de Rennes a :

- Dit que le licenciement de M. A est dénué de cause réelle et sérieuse,
- Fixé la moyenne des salaires à 4 666,52 €,
- Par conséquent condamné la BANQUE POPULAIRE GRAND OUEST à payer à M. A les sommes suivantes :
- * 13 999,56€ à titre d'indemnité compensatrice de préavis, et 1399,96 € au titre des congés payés afférents,
- * 92 686,81€ à titre d'indemnité conventionnelle de licenciement,
- + 4 345,24€ à titre de rappel de salaire, 434,52 € au titre des congés payés afférents,
- * 50 000€ nets de CSG CRDS à titre de dommages et intérêts pour licenciement sans cause réelle et sérieuse,
- * 1 500€ sur le fondement de l'article 700 du code de procédure civile,
- Ordonné la remise des bulletins de salaires rectifiés au plus tard dans les trente jours suivant la notification de ce jugement,
- Ordonné en tant que de besoin par application des disposition de l'article L1235-4 du code du travail, le remboursement par la BANQUE POPULAIRE GRAND OUEST, au POLE EMPLOI des indemnités de chômage versées à M. A dans la limite de 6 mois,
- Débouté M. A de ses autres demandes,
- Débouté la BANQUE POPULAIRE GRAND OUEST de sa demande reconventionnelle au titre de l'article 700 du code de procédure civile,
- Mis les entiers dépens à la charge de la BANQUE POPULAIRE GRAND OUEST.

La BANQUE POPULAIRE GRAND OUEST a régulièrement interjeté appel de la décision par déclaration au greffe en date du 05 avril 2018.

En l'état de ses dernières conclusions transmises par son conseil sur le RPVA le 28 janvier 2021, la BANQUE POPULAIRE GRAND OUEST demande à la cour d'appel de :

!- Infirmer le jugement en ce qu'il a :

- Dit que le licenciement est dénué de cause réelle et sérieuse,
- Fixé la moyenne des salaires à 4 666,52 €,

Par conséquent, condamné la BPGO à payer à Monsieur A les sommes suivantes :

- * Dommages et intérêts : 50.000 € nets de CSG et CRDS,
- * Indemnité compensatrice de préavis : 13.999,56 €,
- * Congés payés y afférents : 1.399,96 €,
- * Indemnité de licenciement : 92.686,81 €,
- * Article 700 du code de procédure civile : 1.500 €,
- Ordonné la remise des bulletins de paie rectifiés au plus tard dans les 30 jours suivant la notification du jugement,
- Ordonné le remboursement au POLE EMPLOI des indemnités de chômage éventuellement versées dans la limite de 6 mois,
- Et, par conséquent, en ce qu'il a débouté la BPGO de ses demandes aux fins de :
- Dire et juger que le licenciement de Monsieur A repose sur une faute grave,
- Dire et juger non fondées les demandes de Monsieur A,
- À titre subsidiaire, dire que le licenciement de Monsieur A repose sur une cause réelle et sérieuse ;
- A titre infiniment subsidiaire, réduire les demandes indemnitaires à de plus justes proportions ;
- Condamner Monsieur A à payer une somme de 2 000 € à la société au titre de l'article 700 du code de procédure civile,
- Condamner Monsieur A aux éventuels dépens,
- Confirmer le jugement en ce qu'il a débouté Monsieur A de sa demande de dommages-intérêts pour modification unilatérale du contrat de travail;

En l'état de ses dernières conclusions transmises par son conseil sur le RPVA le 15 janvier 2021, M. A demande à la cour d'appel de :

!- Confirmer le jugement du conseil de prud'hommes en ce qu'il a:

"dit le licenciement de Monsieur Aa A dénué de cause réelle et sérieuse ;

" condamné la BANQUE POPULAIRE GRAND OUEST à lui payer:

"13.999,56 € bruts d'indemnité compensatrice de préavis ;

"1.399,95 € bruts de congés payés afférents

"92.686,81 € d'indemnité conventionnelle de licenciement

"1.500,00 € d'article 700 du Code de procédure civile.

* Ordonné la remise des bulletins de salaires rectifiés au plus tard dans les trente jours suivant

la notification de ce jugement ;

- Pour le surplus, infirmer en ce qu'il a limité l'indemnisation de Monsieur A à la somme de 50.000,00 € pour licenciement sans cause réelle et sérieuse, et débouté Monsieur A de sa demande de dommages et intérêts pour modification unilatérale du contrat de travail

Statuant à nouveau ;

- Condamner la BANQUE POPULAIRE DE L'OUEST à payer à Monsieur Aa A la somme de 150.000,00 € nets à titre de dommages et intérêts pour licenciement sans cause réelle et sérieuse ;

- Condamner la BANQUE POPULAIRE DE L'OUEST à payer à Monsieur Aa A la somme de 1.000,00 € à titre de dommages et intérêts en réparation du préjudice consécutif à la modification unilatérale du temps de travail

- Condamner la BANQUE POPULAIRE DE L'OUEST à payer à Monsieur Aa A la somme de 2.000,00 € au titre de l'article 700 du code de procédure civile.

- Condamner la BANQUE POPULAIRE DE L'OUEST aux entiers dépens." La clôture de l'instruction a été prononcée au 2 février 2021.

Conformément aux dispositions de l'article 455 du code de procédure civile, la cour renvoie, pour l'exposé des prétentions et moyens des parties, aux conclusions qu'elles ont déposées et soutenues oralement à l'audience.

MOTIFS DE LA DÉCISION

Sur le licenciement

La lettre de licenciement, qui fixe les limites du litige, est ainsi rédigée :

'Nous nous référons à l'entretien que vous avez eu, avec le soussigné, le 26 août 2015, faisant suite à notre convocation du 30 juillet 2015.

Aucun élément nouveau susceptible de modifier notre appréciation des faits qui vous sont reprochés n'a été mis en évidence.

Nous vous rappelons, que cet entretien faisait suite à notre entretien du 2 juillet 2015 et de la

rétrogradation disciplinaire notifiée le 7 juillet 2015 que vous avez refusée.

Vous avez utilisé le véhicule mis à votre disposition et la carte de carburant à des fins personnelles ; en contradiction avec les règles applicables.

Vous ne pouvez ignorer ces règles prévues par le règlement intérieur et le règlement d'utilisation d'un véhicule de service à usage strictement professionnel, signé par vous le 21 juin 2012. Ce dernier précise la stricte utilisation du véhicule de service « à l'exercice de l'activité professionnelle de Monsieur Aa A qui s'engage à ne pas en faire usage pour ses besoins personnels ».

Or, il apparaît que vous utilisez systématiquement le véhicule professionnel à titre personnel et que vous réglez les kilomètres parcourus avec la carte de carburant mis à votre disposition par la Banque pour l'exercice de vos fonctions.

Par exemple, du 26 mai au 17 juin 2015 vous étiez en congés payés et en journées de réduction du temps de travail. Or, vous avez réalisé un plein de carburant le vendredi 22 mai au soir avant votre départ en vacances et de nouveau un plein de carburant dès le 19 juin matin; soit au terme d'une journée travaillée sur Saint-Malo impliquant un trajet de 25 kms.

Ces faits ne sont malheureusement pas isolés et ne sont pas acceptables car ils engendrent un préjudice financier non négligeable de plus de 5000 euros, pour ne reprendre que les utilisations personnelles de votre véhicule depuis septembre 2014.

De plus, vous ne respectez pas les directives et modalités d'exercice de vos fonctions pourtant rappelées à plusieurs reprises par votre ligne hiérarchique.

Dans de telles conditions, et compte tenu de la gravité des fautes commises, notre collaboration ne peut se poursuivre. Par conséquent, nous sommes contraints de procéder à votre licenciement.

Ces faits constituent une faute grave rendant impossible votre maintien dans l'entreprise, même pendant le préavis. Votre licenciement sera donc effectif dès la première présentation de cette lettre, sans préavis ni indemnité de rupture." 'Nous nous référons à l'entretien que vous avez eu, avec le soussigné, le 26 août 2015, faisant suite à notre convocation du 30 juillet 2015.

Aucun élément nouveau susceptible de modifier notre appréciation des faits qui vous sont reprochés n'a été mis en évidence.

Nous vous rappelons, que cet entretien faisait suite à notre entretien du 2 juillet 2015 et de la

rétrogradation disciplinaire notifiée le 7 juillet 2015 que vous avez refusée.

Vous avez utilisé le véhicule mis à votre disposition et la carte de carburant à des fins personnelles; en contradiction avec les règles applicables.

Vous ne pouvez ignorer ces règles prévues par le règlement intérieur et le règlement d'utilisation d'un véhicule de service à usage strictement professionnel, signé par vous le 21 juin 2012. Ce dernier précise la stricte utilisation du véhicule de service « à l'exercice de l'activité professionnelle de Monsieur Aa A qui s'engage à ne pas en faire usage pour ses besoins personnels ».

Or, il apparaît que vous utilisez systématiquement le véhicule professionnel à titre personnel et que vous réglez les kilomètres parcourus avec la carte de carburant mis à votre disposition par la Banque pour l'exercice de vos fonctions.

Par exemple, du 26 mai au 17 juin 2015 vous étiez en congés payés et en journées de réduction du temps de travail. Or, vous avez réalisé un plein de carburant le vendredi 22 mai au soir avant votre départ en vacances et de nouveau un plein de carburant dès le 19 juin matin; soit au terme d'une journée travaillée sur Saint-Malo impliquant un trajet de 25 kms.

Ces faits ne sont malheureusement pas isolés et ne sont pas acceptables car ils engendrent un préjudice financier non négligeable de plus de 5000 euros, pour ne reprendre que les utilisations personnelles de votre véhicule depuis septembre 2014.

De plus, vous ne respectez pas les directives et modalités d'exercice de vos fonctions pourtant rappelées à plusieurs reprises par votre ligne hiérarchique.

Dans de telles conditions, et compte tenu de la gravité des fautes commises, notre collaboration ne peut se poursuivre. Par conséquent, nous sommes contraints de procéder à votre licenciement.

Ces faits constituent une faute grave rendant impossible votre maintien dans l'entreprise, même pendant le préavis. Votre licenciement sera donc effectif dès la première présentation de cette lettre, sans préavis ni indemnité de rupture."

La BPGO critique le jugement déféré en ce que, pour considérer sans cause réelle et sérieuse le licenciement ainsi intervenu, il a dit que les griefs n'étaient pas prouvés, alors que les pièces qu'elle produit établissent la réalité des faits reprochés, estimé paradoxal qu'elle notifie une telle sanction alors qu'elle avait antérieurement proposé une rétrogradation, ce qui prouverait que le salarié pouvait poursuivre son contrat, alors même que le refus par le salarié d'une modification de contrat pour motif disciplinaire permet alors à l'employeur de prononcer une autre sanction, y compris un licenciement pour faute grave.

M. A soutient que la prétention nouvelle de la société tendant à le voir débouter de ses demandes, figurant dans ses conclusions du 28 janvier 2021, est irrecevable en application de l'article 910-4 du code de procédure civile, en ce que ces mêmes conclusions, communiquées et déposées au-delà du délai du délai de 3 mois dont elle disposait pour conclure en qualité d'appelante et de 3 mois dont il disposait lui-même en qualité d'intimé incident, ne peuvent régulariser le fait qu'elle n'a pas saisi la cour, dans lesdits délais, d'une telle demande de débouté.

Cependant c'est à juste titre que la société appelante réplique que dans ses conclusions antérieures, des 5 juillet 2018 et 2 janvier 2019, elle demandait déjà à la cour d'infirmier le jugement en ce qu'il a fait droit aux prétentions de M. A tout en la déboutant des siennes, de juger que le licenciement repose sur une faute grave et non fondées les demandes de M. A, et que ce faisant de manière au moins implicite elle saisit valablement la cour de demandes tendant au débouté des réclamations de ce dernier.

Le moyen de M. A tendant ainsi à l'irrecevabilité des dernières prétentions de la partie adverse doit être rejeté.

Il soutient également que l'employeur n'a pas respecté la procédure prévue par la convention collective de la banque du 10 janvier 2000 étendue par arrêté du 17 novembre 2004 lui laissant le choix entre la saisine de la commission de recours interne ou de la commission de recours paritaire, rappelée par le règlement intérieur, le privant ainsi d'une garantie de fond, et ne l'a informé que partiellement de la convention collective banque populaire entrée en vigueur le 1 er juillet 2015, en ne l'informant que de la possibilité de saisir la commission paritaire de recours de branche sans l'informer du caractère suspensif du recours et en n'indiquant pas la bonne adresse.

Cependant à la date de notification de la rétrogradation comme à la date d'engagement de la procédure disciplinaire la convention collective en vigueur, était celle entrée en vigueur le 1 er juillet 2015, qui ne prévoit la saisine que de la commission paritaire de recours de branche, dont l'adresse lui a été communiquée et dont il soutient sans le démontrer qu'elle serait inexacte, et, l'employeur l'ayant avisé, tant dans la lettre de

notification de rétrogradation que dans la lettre de notification de licenciement qu'il pouvait saisir la procédure de recours prévue par l'article 27-1 de la convention collective, les formalités prévues par l'article 27-1 de la convention collective ont été respectées. Le moyen tiré de la violation d'une garantie de fond doit être écarté.

Sur le fond des griefs reprochés, il est vrai que, s'agissant de la période du 26 mai au 17 juin 2015, durant laquelle il est établi par la pièce 28 de l'appelante qu'il était absent du travail (congrés payés et repos RTT), M. A, qui a toutefois travaillé le 10 juin 2015, ne s'explique pas spécifiquement sur les pleins de carburant effectués le 26 mai au début de ses vacances et le 19 juin après une journée de travail, mais rien n'empêche qu'il ait pu anticiper son retour de congés en refournissant le véhicule en carburant, et, son emploi du temps ne pouvant être exactement reconstitué, au vu de son agenda incomplet, il n'est pas établi qu'il soit resté le 19 juin à St Malo. En tout état de cause, les calculs effectués par la BPGO pour lui reprocher l'ensemble des utilisations abusives du véhicule professionnel et de la carte de carburant reposent sur des estimations, à partir d'éléments supposés, mais qui ne correspondent pas nécessairement à la réalité des trajets effectués par le salarié qui couvrait 4 départements. Ce dernier précise, et cela ressort effectivement des tableaux critiqués, que les calculs de la banque ne tiennent pas compte des trajets méridiens lorsqu'il déjeunait à domicile, de ses trajets vers l'agence avant ou après un déplacement avant de rentrer chez lui car il ne pouvait pas consulter à distance sa boîte mail professionnelle, ni des trajets effectués le samedi alors qu'il travaillait souvent le samedi, et ce, alors que les conditions d'affectation d'un véhicule professionnel étaient de faire au moins 20 000 kms par an, que son kilométrage en 2014 et 2015, contesté par l'employeur, ne présente pas de discordance avec le kilométrage effectué en 2012, année d'affectation du véhicule, et en 2013, que le kilométrage abusif qui lui est reproché n'est pas compatible, par son ampleur, avec une utilisation privée le week end ou le soir, sauf mouvements habituels réguliers liés à sa vie privée à ces moments-là ou sur son temps professionnel, dont la banque ne rapporte pas la preuve, et alors que M. A justifie qu'il louait régulièrement un véhicule à titre privé pour ses vacances en cas de longue distance.

Il rapporte également la preuve (pièces 24 à 28) que c'est à tort que l'employeur a prétendu qu'il ne pouvait se prévaloir de certains trajets pour se rendre à des salons professionnels au motif que sa présence n'y aurait pas été obligatoire, ou pas autorisée, alors qu'il a accepté de s'y rendre sur sollicitation. Par ailleurs il ressort de son agenda électronique que celui-ci comporte des rubriques peu détaillées, qui ne mentionnent pas le détail de ses déplacements, dont il n'est cependant pas contesté qu'il en réalisait très régulièrement. C'est donc à juste titre que le conseil a écarté ce premier grief dont l'employeur ne rapporte pas la preuve.

L'employeur reproche également à M. A un non respect de directives et modalités d'exercice de ses fonctions pourtant rappelées à plusieurs reprises par sa hiérarchie, et précise qu'il lui est reproché à ce titre : d'avoir gonflé artificiellement ses heures de travail lorsqu'il participait aux salons de l'habitat, d'avoir mis en place en juillet 2015 un message automatique de renvoi de mail en raison du déménagement de l'agence de St Malo, alors qu'il n'avait pas vocation à participer à ce qui était, en réalité, un archivage, prétexte pour ne pas traiter les dossiers qui lui étaient adressés, d'avoir engagé des dépassements de note de frais importants.

Cependant, s'il a présenté une note de repas pour 3 personnes importante en date du 1^{er} avril 2015, il n'est pas établi qu'il aurait dépassé le budget alloué, alors que ses notes ont été validées et qu'il lui a simplement été indiqué qu'il était souhaité une information préalable en cas de dépassements importants ; il n'est pas à exclure que, comme il le soutient, il se soit trompé en notant le kilométrage du véhicule avant le début du salon de Cherbourg et il n'est pas contesté qu'il n'a pas été défrayé d'une nuit d'hôtel, de sorte qu'il est logique qu'il ait effectivement réalisé un aller-retour dans la journée du 28 mars ; l'éventuelle omission du temps de déjeuner dans ses calculs n'est pas une cause sérieuse de licenciement, pas plus que le renvoi de messagerie litigieux.

Le conseil doit donc être confirmé en ce qu'il a dit que le licenciement de M. A ne repose pas sur une cause réelle et sérieuse et en ce qu'il a condamné l'employeur au paiement de l'indemnité conventionnelle de licenciement, pour un montant de 92 686,81 €. Il a à juste titre fait application de l'article 1235-4 du CT à l'espèce en ordonnant en tant que de besoin le remboursement des indemnités de chômage versées par Pôle Emploi dans la limite de 6 mois, même si en l'espèce, M. A ayant demandé la liquidation de sa pension de retraite au 1^{er} novembre 2015, il n'en a en définitive pas perçues. Il a fait une juste appréciation, sur le

fondement de l'article 1235-3 du CT, du préjudice subi par le salarié du fait de la rupture, tenant compte notamment de son ancienneté, des éléments produits pour justifier de son préjudice, y compris ceux relatifs à ses droits à pension de retraite au vu des documents produits, en condamnant l'employeur à lui payer la somme de 50 000 € à titre de dommages et intérêts pour licenciement sans cause réelle et sérieuse. Il doit être confirmé également sur ce chef et en ce qu'il a ordonné la remise de bulletins de salaire rectifiés. La BPGO, qui conteste le salaire de référence, n'intègre pas dans ses calculs le rappel de salaires de 4345,24 €. Le salarié pouvant être amené à réaliser des heures supplémentaires au titre de salons plusieurs fois dans l'année, le conseil sera confirmé en ce qu'il a condamné l'employeur au paiement à M. A de la somme de 13 999,56 € au titre de l'indemnité compensatrice de préavis, outre 1399,96 € de congés payés afférents.

Sur la demande indemnitaire au titre de la modification unilatérale du contrat de travail

Il n'est pas contesté que jusqu'en décembre 2003, la durée de travail contractuellement déterminée de M. A était de 4 jours et demi de travail hebdomadaire, et qu'il bénéficiait de 13,5 jours de RTT par an, que fin février 2003, lors d'un changement de poste il a été soumis à une convention de forfait à compter de février 2004, impliquant un travail hebdomadaire de 5 jours, et le bénéfice de 19 jours de RTT par an, et ce, sans avenant, ce qui constitue effectivement une modification unilatérale de son contrat de travail.

Pour s'opposer à la demande indemnitaire, à laquelle le conseil n'a pas répondu, la BPGO fait valoir que M. A a disposé à compter de cette date d'une totale autonomie et a bénéficié d'une augmentation de salaire. Cependant, s'il disposait d'autonomie, cela ne l'autorisait pas à s'absenter sans autorisation les jours normalement travaillés et il n'est pas contestable qu'il a perdu 15 jours de repos par an en moyenne depuis 2004. Il justifie donc d'un préjudice qui doit être réparé par la condamnation de l'employeur à lui payer la somme de 1000 € à titre de dommages et intérêts. Le jugement sera complété en ce sens.

Sur les autres dispositions du jugement

Les dispositions du jugement ayant condamné la BPGO à payer à M. A la somme de 4345,24 € à titre de rappel de salaires, outre 434,52 € de congés payés afférents, et l'ayant débouté de sa demande indemnitaire pour défaut de visites médicales périodiques ne sont pas critiquées et doivent être confirmées.

Il est inéquitable de laisser à M. A ses frais irrépétibles d'appel, qui seront mis à charge de l'appelante pour un montant de 2000 €, en sus de la somme allouée à ce titre pour la première instance. L'appelante, qui succombe, doit être condamnée aux dépens d'appel.

PAR CES MOTIFS

La cour, statuant contradictoirement par arrêt mis à disposition au greffe

CONFIRME le jugement entrepris ;

Y AJOUTANT :

-REJETTE le moyen d'irrecevabilité de M. Aa A se rapportant à la demande de débouté inscrite au dispositif des conclusions du 28 janvier 2021 de la partie appelante.

-CONDAMNE la société Banque Populaire Grand Ouest à payer à M. Aa A les sommes suivantes :

-1 000 € de dommages et intérêts pour modification unilatérale du contrat de travail,

-2 000 € au titre des frais irrépétibles d'appel.

-DEBOUTE M. Aa A du surplus de ses demandes et la la société Banque Populaire Grand Ouest de sa demande au titre de l'article 700 du code de procédure civile ;

CONDAMNE la société Banque Populaire Grand Ouest aux dépens d'appel.

LE GREFFIER LE PRESIDENT