

CA Rennes, 13-01-2022, n° 19/00983, Confirmation

A22367IN

Article, L8221-5, C. trav.

Article, L3171-4, C. trav.

Article, L1233-4, C. trav.

Article, L1235-4, C. trav.

Article, L1224-1, C. trav.

Preuve rapportée

Contrat de travail

Emplois successifs

Accord collectif

Accord de branche

7ème Ch Prud'homale

ARRÊT N°17/2022

N° RG 19/00983 - N° Portalis DBVL-V-B7D-PQ7A

SARL IDEAL LOW COST

M. Aa Ab

Copie exécutoire délivrée

le :

RÉPUBLIQUE FRANÇAISE

AU NOM DU PEUPLE FRANÇAIS

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 lors du prononcé

DÉBATS:

A l'audience publique du 09 Novembre 2021, devant Madame Isabelle CHARPENTIER, magistrat rapporteur, tenant seul l'audience, sans opposition des représentants des parties, et qui a rendu compte au délibéré collégial

En présence de Monsieur A, médiateur judiciaire

ARRÊT :

Contradictoire, prononcé publiquement le 13 Janvier 2022 par mise à disposition au greffe comme indiqué à l'issue des débats

APPELANTE :

SARL IDEAL LOW COST

11 rue du Poher - Centre Commercial Carrefour

35510 CESSON SEVIGNE

Représentée par Me Stéphane BARON de la SCP BARON WEEGER AVOCATS, Postulant, avocat au barreau de SAINT-BRIEUC

Représentée par Me Stéphanie SOQUET-JAMET de la SELARL SSJ AVOCAT, Plaidant, avocat au barreau de SAINT-BRIEUC

INTIME :

Monsieur Aa Ab

né le à

... ..

... ..

Représenté par Me Bruno LOUVEL de la SELARL PHENIX, Plaidant/Postulant, avocat au barreau de RENNES

EXPOSE DU LITIGE, FAITS ET PROCEDURE

Le 8 juin 2006 , M. Aa Ab a été recruté dans le cadre d'un contrat de travail à durée indéterminée en qualité d'Opticien Responsable magasin par la société BRETAGNE VISION. Il était affecté initialement dans le magasin Ac B de Cesson Sévigné (35) dans la galerie commerciale Carrefour.

La relation de travail est régie par la convention collective nationale de l'optique- lunetterie de détail.

Par avenant du 30 avril 2009, les parties ont convenu de la mise en place d'un forfait annuel de 214 jours travaillés. La rémunération correspondait à un fixe de 2 500 euros forfaitaire et à une prime variable.

A la suite d'une opération de fusion en date du 28 février 2014, la société L'OPTICIEN AFFLELOU anciennement dénommée FP2A a absorbé la société SEVIGNE laquelle venait aux droits de la société BRETAGNE VISION par confusion de patrimoine.

La SARL L'OPTICIEN L'AFFLELOU, devenue employeur de C, exerçait son activité dans deux magasins dans le centre commercial Carrefour de Cesson-Sévigné :

- le premier à l'enseigne Optical Discount (groupe AFFLELOU) dirigé par C, Directeur de magasin,
- le second à l'enseigne Ac B.

Le 23 décembre 2015 modifié par avenant du 3 mars 2016, la société L'OPTICIEN AFFLELOU a cédé ses deux points de ventes à M.Benoît PUEL qui a constitué la SARL IDEAL LOW COST pour exploiter le magasin Optical Discount et la SARL RESERVOIR FRAME pour exploiter le second magasin Ac B.

Le contrat de travail de C a été transféré à la nouvelle société IDEAL LOW COST à effet au 1er mai 2016. En dernier lieu, le salarié percevait un salaire de 2 550 euros brut par mois.

Le 10 juin 2016, le repreneur a informé C qu'il 's'était donné un mois pour observer et prendre en main l'organisation du magasin et il est clair qu'aujourd'hui, l'activité de l'établissement OPTICAL DISCOUNT est nettement insuffisante; qu'en sa qualité de gérant de la société, il allait désormais prendre la direction du magasin afin de tenter de relancer les activités; que dans ces conditions et 'à titre de reclassement', il a proposé à C la modification pour motif économique de son contrat de travail sur le fondement de l'article L 1222-6 du code du travail, et en lui offrant un poste d'Opticien collaborateur, coefficient 140 de catégorie employé, au sein du magasin OPTICIEN AFFLELOU, situé dans la même galerie marchande, moyennant le salaire de 1 800 euros brut par mois pour 35 heures.

Le 20 juin 2016, C a refusé la proposition dans le délai imparti d'un mois.

Le 12 juillet 2016, le salarié a été convoqué à un entretien préalable à un licenciement pour motif économique fixé au 21 juillet.

Le 21 juillet 2016, l'employeur a expliqué le motif économique du projet de licenciement comme suit * la modification de son contrat de travail ne pouvait pas être ajournée, compte tenu des difficultés économiques déjà relatées, qu'il était aujourd'hui impératif que la société prenne certaines mesures rapidement car compte tenu des perspectives immédiates d'activités et de sa situation financière, elle se doit d'adapter sa structure à la réalité de ses activités dans un souci de pérennité de l'entreprise... j'ai entamé des recherches de reclassement mais aucun poste de directeur de magasin n'est à pourvoir au sein de l'entreprise. Dans ces conditions, je suis amené à envisager la suppression pure et simple du poste de Directeur de magasin que vous occupez . '

Le 28 juillet 2016, le salarié a adhéré au contrat de sécurisation professionnelle.

Le 9 août suivant, il a reçu notification de la lettre de licenciement pour motif économique en raison de la suppression de son poste liée à la restructuration de l'entreprise menée afin d'assurer sa pérennité.

Le 5 septembre 2016, le conseil de C a contesté le motif économique de la rupture et invoqué le manquement de l'employeur à son obligation de reclassement.

Par requête en date du 16 décembre 2016, M. Ab a saisi le conseil de prud'hommes de RENNES afin de contester son licenciement et d'obtenir diverses sommes et indemnités pour licenciement sans cause réelle et sérieuse, de fin de contrat et pour travail dissimulé.

La SAS l'OPTICIEN AFFLELOU, appelée en garantie par l'employeur, est intervenue à la procédure pour soulever l'incompétence du recours en application de l'article L 1411-1 du code du travail et subsidiairement, pour demander sa mise hors de cause. Elle sollicite le paiement par la société IDEAL LOW COST de la somme de 3 500 euros sur le fondement de l'article 700 du code de procédure civile.

Par jugement en date du 7 janvier 2019, le conseil de prud'hommes de RENNES a :

- dit inopposable le forfait jours de C,
- dit que le licenciement de C sans cause réelle et sérieuse,
- condamné la société IDEAL LOW COST à payer à C les sommes suivantes:
 - 2 231.93 euros à titre de rappel de salaires pour l'année 2013 et 213.19 euros pour les congés payés y afférents,
 - 3 038.95 euros au titre du rappel de salaires pour l'année 2014 et 303.89 euros pour les congés payés y afférents,
 - 4 501.68 euros à titre de rappel de salaires pour l'année 2015 et 450.16 euros pour les congés payés y afférents,
 - 2 463.10 euros au titre du rappel de salaires pour l'année 2016 et 246.31 euros pour les congés payés y afférents,
 - 6 750 euros à titre d'indemnité compensatrice de préavis et 675 euros pour les congés payés y afférents,
 - 25 500 euros à titre de dommages-intérêts pour licenciement sans cause réelle et sérieuse,

- dit que les sommes à caractère salarial porteront intérêt au taux légal à compter de la citation et les sommes à caractère indemnitaire à compter de la décision,
- ordonné la délivrance de bulletins de payer et d'une attestation Pôle Emploi conformes au jugement,
- condamné la société IDEAL LOW COST à payer à C la somme de 1 500 euros au titre de l'article 700 du code de procédure civile ,
- débouté les parties de leurs autres demandes,
- condamné la société IDEAL LOW COST aux entiers dépens.

Le 13 février 2019 , la SARL IDEAL LOW COST.a formé un appel limité des dispositions du jugement expressément visés .

Dans ses dernières conclusions notifiées par RPVA le 4 octobre 2019, aux quelles il sera référé pour ample exposé des faits et de la procédure, la SARL IDEAL LOW COST demande à la cour de :

- infirmer le jugement en ce qu'il a déclaré le forfait jours inopposable au salarié et fait droit aux demandes de rappels de salaires au titre des années 2013,2014,2015 et 2016, en ce qu'il a déclaré le licenciement sans cause réelle et sérieuse et a condamné la société au paiement de l'indemnité compensatrice de préavis et à des dommages-intérêts pour licenciement sans cause réelle et sérieuse,
- ordonner en conséquence la restitution par C des fonds perçus par lui dans le cadre de l'exécution provisoire du jugement,
- débouter C de l'ensemble de ses demandes, et celle au titre d'indemnité incidente pour travail dissimulé,
- condamner C au paiement de la somme de 1 500 euros au titre de l'article 700 du code de procédure civile et aux dépens.

Dans ses dernières conclusions notifiées par RPVA le 4 octobre 2021, C demande à la cour de :

- confirmer le jugement en ses dispositions relatives à l'inopposabilité du forfait jours , au rappel de salaires pour les heures supplémentaires des années 2013 à 2016, au licenciement sans cause réelle et sérieuse, à l'indemnité compensatrice de préavis, à la délivrance des documents de fin de contrat, et à l'article 700 du code de procédure civile,
- infirmer le jugement en ce qu'il a débouté le salarié de sa demande d'indemnité pour travail dissimulé, et qu'il a limité le quantum des dommages-intérêts pour licenciement sans cause réelle et sérieuse,
- statuant à nouveau,
- dire que constitue du travail dissimulé le recours à un forfait jours pour un salarié dépourvu d'autonomie dans la gestion de son emploi du temps et non couvert par un accord collectif,
- condamné la société au paiement des sommes de :
 - 13 500 euros à titre d'indemnité pour travail dissimulé,

- 33 750 euros à titre de dommages-intérêts pour licenciement sans cause réelle et sérieuse,
- 2 500 euros au titre de l'article 700 du code de procédure civile,
- condamné la société aux dépens.

L'ordonnance de clôture a été rendue le 26 octobre 2021.

MOTIFS DE LA DECISION

Sur la convention de forfait

Le jugement a déclaré la convention de forfait jours inopposable à C au motif que la preuve n'est pas rapportée que le salarié soumis à un forfait annuel depuis un avenant à son contrat de travail à effet au 1er mai 2009 a bénéficié de l'entretien annuel prévu par la loi; qu'au surplus, lors du transfert de son contrat de travail, le cessionnaire a maintenu le forfait annuel alors qu'il n'existe pas de support juridique (convention collective ou accord) fixant les conditions de mise en place d'un forfait jours au sein de son entreprise.

La société IDEAL LOW COST demande l'infirmer du jugement en soutenant que le dispositif de forfait jours mis en place était fondé sur les textes conventionnels applicables auprès du premier employeur, la société BRETAGNE VISION, que le salarié n'en a jamais contesté l'application auprès de ses employeurs successifs et ne peut lui en faire le reproche au cessionnaire, alors qu'il n'a travaillé que quelques semaines au sein de la société IDEAL LOW COST.

La société appelante ajoute que les entretiens annuels menés par le précédent employeur étaient suffisamment explicites pour le salarié exerçant les fonctions de Directeur de magasin disposant d'une autonomie dans son emploi du temps.

Aux termes de l'article L 3121-39 du code du travail dans sa rédaction alors applicable, la conclusion d'une convention individuelle de forfait en heures ou en jours sur l'année est prévue par un accord collectif d'entreprise ou à défaut par la convention ou un accord de branche.

L'article L 3121-43 du même code dispose que les cadres disposant d'une autonomie dans l'organisation de leur emploi du temps et dont la nature des fonctions ne les conduit pas à suivre l'horaire collectif applicable au sein de l'atelier, du service ou de l'équipe auquel ils sont intégrés, peuvent conclure une convention de forfait en jours sur l'année dans la limite de la durée annuelle de travail fixé par l'accord collectif prévu à l'article L 3121-39.

L'article L3121-46 prévoit qu'un entretien annuel individuel doit être organisé par l'employeur avec le salarié ayant conclu une convention de forfait en jours sur l'année, qu'il porte sur la charge de travail du salarié, l'organisation du travail dans l'entreprise, l'articulation entre l'activité professionnelle et la vie personnelle et familiale ainsi que sur la rémunération du salarié.

La société IDEAL LOW COST, venant aux droits des employeurs successifs de C dans le cadre du transfert de plein droit de son contrat de travail en vertu dispositions des articles L 1224-1 et L 1224-2 du code du travail, ne justifie pas de l'existence du support conventionnel déterminant les conditions de mise en oeuvre de la convention individuelle de forfait jours conclue avec C depuis le 1er mai 2009.

C'est donc à juste titre que les premiers juges ont déclaré inopposable au salarié la convention individuelle de forfait annuel figurant dans son contrat de travail en l'absence d'accord collectif lui servant de support. À titre

surabondant, sur le plan de la mise en oeuvre du forfait, l'employeur ne verse aux débats aucune pièce permettant d'établir que ses prédécesseurs ont satisfait à l'organisation d'un entretien annuel prévu par l'article L 3121-46 du code du travail quant à l'évaluation de sa charge de travail, l'organisation du travail dans l'entreprise, l'articulation entre l'activité professionnelle et la vie personnelle et familiale et la rémunération. Le fait que le salarié en sa qualité de Directeur du magasin bénéficie d'une relative autonomie dans l'exercice de son activité et qu'il ne se soit pas plaint plus tôt de sa charge de travail, est inopérant et ne dispense nullement l'employeur, venant aux droits de ses prédécesseurs en application de l'article L 1224-2 du code du travail, de s'affranchir des règles impératives en la matière.

L'inobservation des règles légales dont le respect est de nature à assurer la protection et la sécurité et de la santé du salarié soumis à un forfait en jours, prive ainsi d'effet la convention individuelle de forfait qui doit lui être déclarée inopposable, par voie de confirmation du jugement entrepris.

Sur les heures supplémentaires

Les premiers juges ont fait droit à la demande de C au titre des heures supplémentaires impayées de 2013 à 2016, la considérant suffisamment étayée alors que l'employeur ne produisait de son côté aucun document.

Si aux termes de l'article L 3171-4 du code du travail, la preuve des heures effectuées n'incombe spécialement à aucune des parties et que l'employeur doit fournir au juge les éléments de nature à justifier les horaires effectivement réalisés par le salarié, il appartient toutefois au salarié, en cas de litige, de fournir des éléments suffisamment précis quant aux horaires effectivement réalisés pour permettre à l'employeur d'y répondre en fournissant ses propres éléments.

La convention de forfait étant déclarée inopposable, M. Ab était soumis au régime général des 35 heures de travail par semaine et produit aux débats :

- ses plannings hebdomadaires figurant avec ceux des autres salariés du magasin portant la signature des intéressés(pièce 11/ 57 feuillets), détaillant jour par jour, durant la période du 25 mai 2015 au 3 juillet 2016 ses heures de travail effectif avec mention des heures d'arrivée et de départ du lieu de travail, des pauses repas, des réunions, des congés, des journées de récupération, par exemple le dimanche travaillé le 20 décembre 2015 récupéré le 5 janvier 2016/ des jours de RTT validés le 21 avril 2016 et le 26 avril 2016). Ils comportent également des annotations personnelles sur des changements d'horaires, les périodes d'inventaire, des rendez-vous spécifiques avec des clients, des fournisseurs (pose mobilier magasin), des prestataires (alarme) , des jours chômés, des arrêts pour maladie.

- des tableaux récapitulatifs des temps de travail effectifs de janvier 2013 à août 2016 (pièce 12/ 26 feuilles recto verso) , en explicitant le décompte des heures travail après déduction d'une heure en moyenne de pause déjeuner et des récapitulatifs annuels faisant apparaître, après déduction des jours RTT, un solde de 106 heures supplémentaires ni payées ni récupérées en 2013, 142 heures en 2014 et 220 heures en 2015, avec le détail des majorations (25 % et 50 %).

Le salarié produit ainsi des éléments suffisamment précis auxquels l'employeur peut répondre. La société appelante se borne à remettre en cause la sincérité des plannings que le salarié qui les établissait lui-même en sa qualité de Directeur de magasin, s'agissant de documents partiels et jugés illisibles . Elle considère que C ne peut pas prétendre qu'il était présent durant l'amplitude horaire d'ouverture du magasin (10h-19h) du fait des nécessités de ses fonctions l'amenant à se déplacer à l'extérieur. Toutefois, le salarié, loin de retenir un emploi du temps stéréotypé des horaires d'ouverture du magasin, a distingué les temps de réunions extérieures, ses activités administratives et commerciales liées à sa fonction de Directeur. De son côté, la société IDEAL LOW COST se garde de produire le moindre élément contredisant les tableaux, clairs et détaillés, fournis par le salarié durant les périodes en cause (2013-2016).

Sur le nombre d'heures supplémentaires accomplies, les décomptes de C seront retenus dans leur intégralité, puisqu'ils déduisent les jours RTT pris considérés comme une contrepartie en repos des heures supplémentaires

effectuées. Dans ces conditions, la cour ayant bien la conviction que M. Ab a réalisé des heures supplémentaires au cours des périodes sollicitées, il convient de confirmer le jugement en ce qu'il a fait droit aux rappels de salaires réclamés.

Le jugement déferé sera donc tout autant confirmé de ce chef.

Sur le travail dissimulé

Le jugement critiqué sera confirmé en ce qu'il a débouté M. TILLY de sa demande d'indemnité forfaitaire pour travail dissimulé par dissimulation d'emploi salarié, au visa des articles L. 8221-5 et L. 8223-1 du code du travail, faute d'éléments permettant d'établir l'intention coupable de l'employeur qui a fait application mais à tort de la convention individuelle de forfait judiciairement déclarée inopposable à l'intéressé.

Sur le licenciement pour motif économique

La société IDEAL LOW COST demande l'infirmerie du jugement qui a écarté à tort le motif économique du licenciement en procédant à une lecture réduite de la lettre de licenciement et des circonstances économiques. La société appelante explique qu'après avoir constaté après la reprise du fonds de commerce le 1er mai 2016 des baisses du chiffre d'affaires, amorcées au cours des périodes précédentes, elle a été amenée à prendre des mesures de réorganisation pour pallier aux difficultés économiques passant par la suppression du poste de Directeur de magasin occupé de fait par le nouveau gérant X; que la proposition d'une modification de son poste de travail faite à C dans une autre société RESERVOIR FRAME dirigée par X, a été refusée. Elle considère avoir satisfait à son obligation de recherche de reclassement en effectuant cette proposition, dans un magasin de la société dirigé par le même gérant, même en l'absence de toute notion de groupe telle que définie par le législateur.

C fait valoir à l'inverse que la société IDEAL LOW COST appartient à un groupe composé des sociétés IDEAL LOW COST et RESERVOIR FRAME, dont l'objet économique est le même, avec des flux de salariés entre les deux magasins et le même dirigeant X; que le motif économique qui s'apprécie au niveau du secteur économique du groupe n'est pas démontré par l'employeur; qu'enfin, l'insuffisance alléguée du chiffre d'affaires pour faire face aux charges, correspond en réalité aux charges financières liées à l'acquisition du fonds et ne peut pas justifier un motif économique dès lors que les difficultés sont la conséquence d'une faute de l'employeur, d'une volonté délibérée ou d'une légèreté blâmable. En effet, X, en tant que repreneur avait une parfaite connaissance de l'effectif du magasin lorsqu'il a fait l'acquisition des deux fonds au travers de deux nouvelles sociétés (IDEAL LOW COST et RESERVOIR FRAME) lui permettant de bénéficier de meilleures conditions d'acquisition. Le salarié en conclut que le motif économique de son licenciement n'est pas établi au vu des documents comptables parcellaires produits et de l'absence de tout élément d'information sur la situation du secteur d'activité du groupe. Enfin, le salarié rappelle que son refus de la proposition d'une modification de son contrat de travail ne dispensait pas l'employeur de son obligation de recherche de reclassement dans le cadre de la procédure de licenciement.

En application de l'article L 1233-4 du code du travail, dans sa rédaction alors applicable, le licenciement pour motif économique d'un salarié ne peut intervenir que lorsque tous les efforts de formation et d'adaptation ont été réalisés à son égard et que son reclassement sur un emploi de même catégorie que celui qu'il occupe ou sur un emploi équivalent ou à défaut, et sous réserve de l'accord exprès de l'intéressé, sur un emploi de catégorie inférieure, ne peut être opéré dans l'entreprise ou dans les entreprises du groupe auquel elle appartient.

Cette recherche de possibilités de reclassement doit être réalisée par l'employeur si la société fait partie d'un groupe, auprès des autres sociétés de ce groupe dont les activités, l'organisation ou le lieu d'exploitation leur permettent, en raison des relations qui existent entre elles, d'y effectuer la permutation de tout ou partie du personnel.

Si la preuve de l'exécution de l'obligation de reclassement incombe à l'employeur, il appartient au juge en cas de contestation sur l'existence ou le périmètre du groupe de reclassement, de former sa conviction au vu de

l'ensemble des éléments qui lui sont soumis par les parties.

Il ressort des éléments invoqués par le salarié que son précédent employeur, la SARL L'OPTICIEN L'AFFLELOU a exercé son activité dans deux magasins d'optique implantés dans le même centre commercial, le premier à l enseigne Optical Discount dirigé par C et le second à l enseigne Ac B; qu'en mars 2016, la société L'OPTICIEN AFFLELOU a cédé ses deux points de ventes au même repreneur X lequel a constitué la SARL IDEAL LOW COST pour exploiter le premier magasin Optical Discount et la société RESERVOIR FRAME pour exploiter le second Ac B, ce qui est confirmé par l'acte de cession produit par l'appelante (acte du 23 décembre 2015 modifié par avenant du 3 mars 2016).

Le fait que X, en sa qualité de dirigeant de la société IDEAL LOW COST, ait proposé le 10 juin 2016 à son salarié C, statut cadre, une modification de son contrat de travail pour motif économique en application des dispositions de l'article L 1222-6 du code du travail au travers d'un poste d'opticien, de catégorie inférieure, au sein de la société RESERVOIR FRAME, dont il était également le gérant, permet d'établir l'existence d'un groupe de reclassement au regard de la permutabilité du personnel entre les deux entreprises rendue possible en raison non seulement de leur direction commune, de leurs relations antérieures au sein de la même société, que par leur activité , leur organisation similaire et le lieu d'exploitation voisin. Les seules allégations de la société IDEAL LOW COST contestant l'existence d'un groupe de reclassement ne sont corroborées par aucun document et se heurtent à la proposition qu'elle avait faite au salarié le 10 juin 2016' à titre de reclassement' d'un poste au sein de la société RESERVOIR FRAME. L'existence du groupe de reclassement est ainsi établie.

Il ne fait pas débat que la société IDEAL LOW COST a engagé la procédure de licenciement le 12 juillet 2016 ; que la proposition de modification du contrat de travail faite au salarié le 10 juin 2016 sur le fondement de l'article L 1222-6 du code du travail ne peut pas être assimilée à une proposition de reclassement s'inscrivant dans le cadre d'une procédure de licenciement.

La société IDEAL LOW COST qui se prévaut, dans la lettre de licenciement, du refus opposé par le salarié dans le cadre de la proposition de modification antérieure à la procédure de licenciement, ne communique pas le registre d'entrée et de sortie de son personnel et ne justifie spécialement, à partir de l'engagement de la procédure de licenciement, d'aucune démarche de reclassement du salarié tant en interne qu'au sein de la société RESERVOIR FRAME, appartenant au groupe de reclassement.

Le fait que C ait refusé une modification de son contrat de travail en amont de la procédure de licenciement ne permettait pas à l'employeur de préjuger de sa réponse dans le cadre d'une procédure de licenciement, et ne dispensait pas la société appelante de proposer à nouveau ce poste d'opticien collaborateur au sein de la société RESERVOIR FRAME sauf à démontrer ce qui n'est pas le cas de l'espèce, que ce poste n'était plus vacant lors de la notification du licenciement.

Ces éléments permettent ainsi, et sans qu'il soit nécessaire d'examiner les autres moyens soulevés par le salarié sur l'absence de motif économique, de conclure que la société IDEAL LOW COST a manqué à son obligation de recherche loyale et sérieuse de reclassement de C. Le licenciement du salarié sera déclaré sans cause réelle et sérieuse, par voie de confirmation du jugement critiqué.

Sur les conséquences du licenciement dépourvu de cause réelle et sérieuse

C, âgé de 50 ans lors de la rupture de son contrat de travail, justifie des périodes de chômage indemnisées jusqu'au 31 décembre 2017 et de ses difficultés à retrouver un emploi stable malgré les recherches actives dont il rapporte la preuve (courriers suite offres d'emplois, réponses). Sa situation depuis le mois de janvier 2018 n'a pas été réactualisée., C indiquant dans ses dernières écritures étant toujours sans emploi.

Compte tenu de l'effectif de l'entreprise supérieur à 10 salariés, non contesté par l'employeur qui se prévaut à titre subsidiaire du barème indicatif des indemnités avec un maximum de 8,5 mois de salaire, des circonstances de la rupture, du montant de la rémunération du salarié (2 550 euros brut par mois), de son âge (50 ans), de son ancienneté (10 ans), le juge octroie au salarié à la charge de l'employeur une indemnité qui ne peut être

inférieure aux salaires des six derniers mois. Au vu de ces éléments, c'est à juste titre que les premiers juges ont alloué à M. Ab la somme de 25 500 euros net à titre d'indemnité pour licenciement sans cause réelle et sérieuse.

Le jugement querellé sera ainsi confirmé.

Dès lors que le licenciement est dépourvu de cause réelle et sérieuse en raison du manquement de l'employeur à son obligation de reclassement, le salarié a droit au paiement de l'indemnité compensatrice de préavis équivalente à trois mois de salaire pour un cadre en vertu des dispositions conventionnelles, à concurrence de la somme de 6 750 euros, outre 675 euros pour les congés payés afférents, par voie de confirmation.

Sur les autres demandes

Les conditions d'application de l'article L 1235-4 du code du travail étant réunies, il convient d'ordonner, d'office, le remboursement par l'employeur des indemnités de chômage payées au salarié et ce à concurrence de quatre mois et de compléter le jugement sur ce point.

Les dispositions du jugement relatives à la délivrance des bulletins de paye et de l'attestation POLE EMPLOI seront confirmées.

Il apparaît inéquitable de laisser à la charge de C les frais non compris dans les dépens. L'employeur sera condamné à lui payer la somme de 2 000 euros au titre des frais irrépétibles d'appel, le jugement déféré étant confirmé en ses dispositions relatives de l'article 700 du code de procédure civile.

L'employeur qui sera débouté de sa demande d'indemnité de procédure sera condamné aux entiers dépens d'appel.

PAR CES MOTIFS

LA COUR,

CONFIRME le jugement entrepris en toutes ses dispositions.

Y AJOUTANT :

- CONDAMNE la SARL IDEAL LOW COST à payer à M. Ab la somme de 2 000 euros en cause d'appel sur le fondement de l'article 700 du code de procédure civile.

- ORDONNE le remboursement par la SARL IDEAL LOW COST aux organismes intéressés comme Pôle Emploi , organisme les ayant servies, les indemnités de chômage versées au salarié, dans la limite de quatre mois.

- REJETTE la demande de la société IDEAL LOW COST sur le fondement de l'article 700 du code de procédure civile ;

CONDAMNE la société IDEAL LOW COST aux dépens de l'appel.

LE GREFFIER LE PRESIDENT