

CA Rennes, 11-06-2020, n° 17/04116, Confirmation

7ème Ch Prud'homale

ARRÊT N°

N° RG 17/04116 -

N° Portalis DBVL-V-B7B-N7VK

SA CSR

C/

M. Julien Y

Infirmes partiellement, réforme ou modifie certaines dispositions de la décision déferée

à

RÉPUBLIQUE FRANÇAISE AU NOM DU PEUPLE FRANÇAIS

COUR D'APPEL DE RENNES ARRÊT DU 11 JUIN 2020

COMPOSITION DE LA COUR LORS DU DÉLIBÉRÉ

Président Monsieur Benoît HOLLEAUX, Président de chambre,

Assesseur : Madame Liliane LE MERLUS, Conseillère,

Assesseur : Monsieur Hervé KORSEC, Magistrat honoraire exerçant des fonctions juridictionnelles,

GREFFIER

Monsieur Michael JACOTEZ, lors des débats, et Monsieur Pierre DANTON, lors du prononcé,

DÉBATS

A l'audience publique du 25 Février 2020 devant Monsieur Hervé KORSEC, 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 11 Juin 2020 par mise à disposition au greffe

SA CSR

ISSY LES MOULINEAUX

Représentée par Me Benoît BOMMELAER de la SELARL CVS, avocat au barreau de RENNES

INTIMÉ

Monsieur Julien Y

né le à CLERMONT FERRAND

SAINT DIDIER

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

EXPOSÉ DU LITIGE

Suivant contrat à durée indéterminée à effet du 14 novembre 2011, Monsieur Julien Y a été embauché en qualité de directeur d'usine adjoint par la société CSR, filiale du groupe Loïc ..., avec le statut cadre et une rémunération mensuelle brute de 4.040 euros.

Après entretien préalable, Monsieur Y a été licencié pour insuffisance professionnelle, par lettre recommandée avec accusé de réception du 12 décembre 2014.

Contestant son licenciement et estimant ne pas avoir été rempli de ses droits, Monsieur Y a saisi le Conseil de prud'hommes de Rennes le 21 juillet 2015 afin de le voir, selon le dernier état de sa demande :

Condamner la SA CSR à lui payer les sommes suivantes

- rappel de salaire : 65.567,52 euros Brut,
- congés payés afférents : 6.556,75 euros Brut,
- solde d'indemnité de licenciement : 1.336,88 euros,
- Dommages et intérêts pour licenciement sans cause réelle et sérieuse : 40.000 euros,
- Dommages et intérêts pour absence de visite médicale : 1.000 euros,
- Article 700 du code de procédure civile : 3.000 euros, outre les dépens.

La défenderesse s'opposait aux prétentions du demandeur dont elle sollicitait la condamnation à lui payer la somme de 3.000 euros au titre de l'article 700 du code de procédure civile.

Par jugement rendu le 2 mai 2017, le Conseil de prud'hommes de Rennes statuait ainsi qu'il suit ;

" Dit que le licenciement de M. Y est dénué de cause réelle et sérieuse, Condamne la société CSR à payer à M. Y les sommes suivantes

- 38.126 euros à titre de dommages et intérêts pour licenciement sans cause réelle et sérieuse,
- 65.567,52 euros bruts au titre des heures supplémentaires et 6.556,75 euros bruts de congés payés afférents,
- 1.336,88 euros de solde d'indemnité de licenciement,
- 1.000 euros au titre de l'article 700 du code de procédure civile,

Fixe le salaire de M. Y à 6.354,33 euros brut mensuel,

Condamne la société CSR à rembourser à Pôle Emploi les indemnités de chômage versées à M. Y dans la limite de 2 mois,

Ordonne l'exécution provisoire de droit sur les salaires,

Déboute M. Y pour le surplus de ses demandes,

Déboute la société CSR de sa demande, Met les dépens à la charge de la société CSR y compris les frais éventuels d'exécution. "

Suivant déclaration de son avocat en date du 7 juin 2017 au greffe de la Cour d'appel, la société CSR faisait appel de la décision.

Aux termes des écritures de son avocat présentées en cause d'appel, l'appelante demande à la Cour de :

REFORMER le jugement dont appel en ce qu'il a :

Dit que le licenciement de Monsieur Y était sans cause réelle et sérieuse et condamné la société CSR au paiement de dommages et intérêts à hauteur de 38.126 euros ;

Dit que Monsieur Y avait réalisé des heures supplémentaires et condamné la société au paiement de rappel de salaire à hauteur de 72.124,27 euros ;

Condamné la société CSR au remboursement des indemnités chômage à POLE EMPLOI dans la limite de deux mois ;

Condamné la société au paiement de la somme de 1.000 euros au titre de l'article 700 du code de procédure civile ;

CONFIRMER le jugement dont appel en ce qu'il a débouté Monsieur Y de sa demande de dommages et intérêts pour absence de visite médicale périodique ;

DÉBOUTER Monsieur Y de l'ensemble de ses demandes ;

CONDAMNER Monsieur Y au paiement de la somme de 3.000 euros au titre de l'article 700 du Code de Procédure Civile.

Au soutien de ses prétentions, l'appelante expose que Monsieur Y a été embauché en qualité de directeur d'usine adjoint, poste créé pour l'amener à remplacer le directeur de l'usine de Domagné, Monsieur ..., qui devait évoluer vers d'autres fonctions et que malgré l'accompagnement dont

il a bénéficié de la part de ce dernier, il éprouvait des difficultés à exercer ses fonctions de façon satisfaisante, s'agissant de la maîtrise du budget et de la comptabilité de l'usine, des performances, de l'intégration de la sous-traitance dans le fonctionnement de l'usine, outre la mise en place d'une nouvelle organisation et les problèmes managériaux ; elle soutient que dans la mesure où l'établissement était en souffrance à raison des carences persistantes de l'intimé dont elle justifie suffisamment, son licenciement pour insuffisance professionnelle était inévitable ; elle conteste par ailleurs les heures supplémentaires alléguées, observant en outre qu'il n'a pas été tenu compte des jours de RTT alloués à l'intimé en exécution d'un accord d'entreprise sur la modulation du temps de travail, de sorte qu'en toute hypothèse le décompte des heures supplémentaires doit être établi sur une base de 39 heures hebdomadaires et non sur la base de 35 heures hebdomadaires tel qu'il ressort du décompte de l'intimé ; enfin, elle observe qu'il relevait des fonctions de Monsieur Y d'organiser ses propres visites médicales périodiques et qu'au surplus, il ne justifie d'aucun préjudice à cet égard et sur ce point elle sollicite la confirmation du jugement entrepris.

* * *

Par conclusions de son avocat présentées en cause d'appel, Monsieur Y demande à la Cour de :

Confirmer en toutes ses dispositions le jugement du Conseil de Prud'hommes de RENNES,

Condamner la SA CSR à lui payer la somme de 3.000 euros sur le fondement de l'article 700 du code de procédure civile.

Condamner la SA CSR aux entiers dépens dont distraction selon les modalités de l'article 699 du Code de Procédure Civile.

A l'appui de ses prétentions, il fait valoir que son licenciement était motivé par le choix de son employeur de mettre en oeuvre une nouvelle organisation avec la suppression du poste du directeur d'usine adjoint ; il soutient qu'il bénéficiait d'une bonne notation jusqu'en 2013 mais que l'activité de l'usine a été perturbée par des éléments extérieurs, outre que l'employeur fait référence à des insuffisances portant sur une période où Monsieur ... était toujours en poste, soit jusqu'au 1er mars 2014 ; il soutient encore que le budget de l'usine a été dépassé à raison d'un défaut d'organisation et de la vétusté des installations qui ne lui sont pas imputables et observe enfin qu'il s'est vu impartir un objectif de rendement de l'usine pour le mois de novembre 2014, objectif atteint au mois d'août 2014 ; il estime en conséquence que c'est à juste titre que le Conseil de prud'hommes a jugé son licenciement abusif ; s'agissant des heures supplémentaires, il estime avoir suffisamment étayé sa demande, l'employeur n'ayant pas discuté utilement les pièces produites.

Conformément aux dispositions de l'article 455 du code de procédure civile, la Cour renvoie, pour un plus ample exposé des moyens des parties, aux conclusions adressées au greffe de la Cour, le 15 février 2018 pour la SA CSR et le 17 octobre 2017 pour Monsieur Julien Y.

SUR CE, LA COUR

L'appel ne défère à la Cour que la connaissance des chefs de jugement qu'il critique expressément ou implicitement et de ceux qui en dépendent ; dans la mesure où il n'est plus formulé de demande de dommages et intérêts en cause d'appel, s'agissant du défaut de visite médicale périodique, il y a lieu de confirmer le jugement qui a débouté Monsieur Y de sa demande sur ce point.

· Sur la demande au titre des heures supplémentaires

S'il résulte de l'article L.3171-4 du code du travail que la preuve des heures de travail 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 cependant à ce dernier

de fournir préalablement au juge des éléments de nature à étayer sa demande. Au vu des éléments fournis, le juge forme sa conviction après avoir ordonné, en cas de besoin, toutes les mesures d'instruction qu'il estime utiles.

Pour étayer sa demande, Monsieur Y produit la reprise sur un tableau des heures effectuées mois par mois à compter du 14 novembre 2011, mentionnant les heures d'arrivée et heures de départ, ainsi que le nombre d'heures de présence quotidienne, soit une heure d'arrivée dans l'entreprise à 8 h, 8h30 ou 9h et une heure de départ à 18 h ou 18h30 et un temps de présence quotidien entre 9 heures et 10h30, coupé d'une pause méridienne de 1h30 ; il établit ainsi semaine par semaine le nombre d'heures supplémentaires, déduction faite des RTT avec un tableau récapitulatif, année par année des heures supplémentaires restants dues aux taux de 25% et 50 % .

Il s'ensuit que Monsieur Y produit ainsi des éléments préalables qui peuvent être discutés par l'employeur et qui sont de nature à étayer sa demande.

Pour sa part, l'employeur qui conteste en son principe la réalisation d'heures supplémentaires sans toutefois fournir les éléments de nature à justifier des horaires effectivement réalisés par le salarié, soutient à titre subsidiaire, outre les erreurs relevées dans le décompte du salarié, qu'en tout état de cause les heures supplémentaires ne peuvent être comptabilisées, par application des termes de l'accord d'entreprise du 19 février 1997, qu'au-delà de 39 heures hebdomadaires et il produit, à titre subsidiaire, un tableau sur la base du décompte du salarié retenant les heures supplémentaires réalisées au-delà de 39 heures et celles réalisées au-delà de 44 heures pour établir qu'il ne saurait être dû plus de 46.892,15 euros bruts par application de cet accord.

A cet égard, l'appelante verse aux débats un accord de réduction et d'aménagement du temps de travail signé entre les partenaires sociaux le 19 février 1977 réduisant le temps de travail de 39 heures à 35 heures ; l'article 5 précise qu'il est établi un cadre d'annualisation du temps de travail par l'attribution, s'agissant des cadres de 23 jours de congés ouvrés par an ; il est convenu que la rémunération mensuelle de l'ensemble des collaborateurs sera lissée annuellement sur la base d'un horaire moyen de 151,66 heures et que dans l'hypothèse où la durée moyenne de travail sur l'exercice dépasserait 35 heures, les heures complémentaires seront rémunérées au taux normal en fin d'exercice, les cadres bénéficiant de 23 jours de RTT ; les heures supplémentaires réalisées au-delà de 44 heures hebdomadaires seront payées avec les majorations légales, outre l'attribution du repos compensateur ; la partie dépassant 39 heures sera rémunérée en fin d'exercice avec une majoration de 25 %, un repos compensateur à 50 %

et le versement d'une majoration de 10 % appliquée à l'ensemble des heures dépassant la durée annuelle correspondant aux 35 heures.

Conformément aux dispositions de l'article 20-V de la loi n° 2008-789 du 20 août 2008, les accords conclus sur la base des dispositions légales antérieures restent en vigueur sans limitation de durée et les heures supplémentaires doivent en conséquence être décomptées dans les conditions fixées par cet accord.

Il ressort des pièces produites que l'intimé étaye suffisamment sa demande et en l'absence de tout élément émanant de l'employeur de nature à établir les horaires effectivement réalisés par Monsieur Y, la Cour a la conviction qu'il a bien réalisé les heures supplémentaires alléguées, exception faite des erreurs relevées par l'employeur.

Par ailleurs, il ressort du décompte de l'intimé qu'il a bien bénéficié des jours de RTT prévus par l'accord, les heures supplémentaires devant dès lors être décomptées à partir de la 39e heure (151,66 h / mois), sur une base annuelle et rémunérées avec une majoration de 25 % jusqu'à 44 heures hebdomadaires, outre une majoration de 10 % pour l'ensemble des heures dépassant la durée annuelle correspondant aux 35 heures que l'employeur n'a pas intégrée dans son décompte.

Il y a lieu en conséquence de retenir le décompte établi par l'employeur en y rajoutant la majoration

de 10 % pour l'ensemble des heures dépassant la durée annuelle correspondant aux 35 heures, telles qu'elles ressortent des tableaux établis par le salarié et de faire droit à la demande, après imputation des erreurs relevées par l'employeur, pour la somme de 51.937,15euros, outre celle de 519,37 euros au titre des congés payés afférents, le jugement qui a fait droit à la demande du salarié pour la somme de 65.557,52 euros devant être infirmé à ce titre.

· Sur la cause réelle et sérieuse du licenciement

Conformément aux dispositions de l'article L.1232-1 du code du travail, en cas de litige relatif au licenciement, le juge, à qui il appartient d'apprécier la régularité de la procédure et le caractère réel et sérieux du motif invoqué par l'employeur, forme sa conviction vu des éléments fournis par les parties, au besoin après toutes mesures d'instruction qu'il estime utiles ; si un doute subsiste, il profite au salarié. Ainsi l'administration de la preuve, en ce qui concerne le caractère réel et sérieux des motifs du licenciement n'incombe pas spécialement à l'une ou l'autre des parties, l'employeur devant toutefois fonder le licenciement sur des faits précis et matériellement vérifiables.

Par lettre recommandée avec accusé de réception du 25 novembre 2014, Monsieur Y était convoqué à un entretien préalable à licenciement et par lettre recommandée avec accusé de réception du 2 décembre 2014, il était licencié pour insuffisance professionnelle ainsi caractérisée :

" Je fais suite à l'entretien préalable de licenciement qui s'est tenu le vendredi 05 décembre 2014.

Vous avez été embauché à compter du 14 novembre 2011 en qualité de Directeur d'usine adjoint sur Domagné. Vous étiez à ce titre rattaché à Jean-Philippe ... le directeur de l'usine en titre.

Compte tenu des évolutions de l'organisation, industrielle, Jean-Philippe ... a été amené à partir de Domagné pour occuper les fonctions de "directeur technique " pour le Groupe ECLOR à compter de février 2014. Il avait été envisagé dès l'été 2013 que vous puissiez à terme le remplacer dans ses fonctions de directeur d'usine. Cependant les très nombreuses interrogations professionnelles vous concernant n'ont pas permis non seulement d'envisager la moindre promotion vous concernant mais sont également de nature à nous interroger sur votre fiabilité professionnelle à votre poste actuel.

La période comprise entre février 2014 et cet automne 2014 aurait dû vous permettre de faire la preuve que vous étiez en mesure de redresser une situation qui s'est peu à peu très dégradée.

Nous sommes au regret de vous notifier la présente mesure de licenciement individuel pour les motifs suivants, constitutifs de votre insuffisance professionnelle :

> Il vous est reproché une mauvaise organisation de l'usine générant d'importantes ruptures dans les livraisons auprès de nos clients en GMS (essentiellement CARREFOUR). Celles-ci nous amènent à devoir payer d'importantes pénalités de retard (de l'ordre de 9Keuros /mois). Bien que cette situation se soit améliorée depuis août 2014, la situation est globalement défavorable. Elle n'a pu s'améliorer que par la présence plus que de raison de Franck ... (Directeur Industriel Groupe) sur l'usine de Domagné et de la forte implication des services " ADV & Supply-Chain " du Siège qui ont du fréquemment descendre sur le site. Franck ... qualifie sa présence d'un à deux jours par semaine sur le site au lieu d'une journée par mois.

Il vous est reproché un important dérapage budgétaire sur l'exercice 2014 (de + 300 Keuros constaté au ré-estimé de septembre 2014 du contrôle de gestion - Siège). Vous ne pouviez l'ignorer compte tenu de l'origine de l'engagement des dépenses et de votre participation à l'élaboration du budget. Or à aucun moment vous n'avez alerté votre hiérarchie, ni proposé des mesures en interne susceptibles de corriger cette situation.

Il vous est reproché également une temporisation dans le process de lancement de la fabrication du

" Loïc ... Framboise ". Cette situation résulte d'un manque de coordination entre les chefs de service de votre équipe. Elle s'est reproduite également sur la qualité de l'enfûtage. Or nous constatons que votre crédibilité professionnelle vis à vis des chefs de service qui vous rapportent est depuis de nombreux mois très endommagée. C'est la raison pour laquelle le cabinet CINAPS a préféré surseoir à l'accompagnement de formation qui devait se dérouler au premier trimestre 2014 compte tenu de la restitution des interviews témoignant de dysfonctionnements managériaux très importants.

La présente lettre constitue la notification de votre licenciement et le point de départ de votre préavis de trois mois.

Ce préavis pourra éventuellement être écourté en fonction de l'état d'avancement de la bonne transmission des dossiers dont vous avez la responsabilité... "

Il ressort de la lettre de licenciement qui fixe les limites du litige en l'état du droit applicable aux faits de l'espèce, que l'énonciation des griefs repose notamment sur une mauvaise organisation de l'usine, un important dérapage budgétaire sur l'exercice 2014 et des difficultés dans le process de lancement de la fabrication du produit " Loïc ... framboise ".

Aux fins d'étayer l'insuffisance professionnelle alléguée par des éléments concrets, objectifs et vérifiables, l'employeur produit :

- le CV de l'intimé duquel il ressort qu'en sa qualité d'ingénieur agroalimentaire, il est en capacité d'assurer la gestion autonome d'une unité de production (management, planification, performance, gestion des moyens, définition des besoins) pour avoir occupé des fonctions d'assistant de production, de responsable du site et de chef d'atelier chez différents embouteilleurs ;

- le contrat de travail de Monsieur Y signé entre les parties le 14 novembre 2011 par lequel il est embauché en qualité de directeur d'usine adjoint rattaché au directeur d'usine, statut cadre, ainsi qu'une fiche de poste prévoyant qu'il intervient sur l'ensemble du site qui lui est affecté au niveau de l'organisation, du management de la production, de l'entretien et de la maîtrise de la qualité, de la sécurité et de l'environnement ; il est garant de la mise en place des moyens humains et matériels pour satisfaire les besoins de production en quantités, délais et au meilleur coût dans le cadre de la politique industrielle définie par le groupe ; il est garant de l'application du système de management et a vocation, en cas d'absence, à remplacer le directeur d'usine ; ses missions sont détaillées au niveau industriel, au niveau qualité, au niveau humain, ainsi qu'aux niveaux sécurité et environnement ;

- le compte rendu de l'entretien annuel d'évaluation pour la période 2011/2012 réalisé par Monsieur ... ; il y est mentionné que Monsieur Y doit encore améliorer la compétence des personnels à leur poste, améliorer l'entretien préventif sur le parc machine et accompagner le management de la maintenance à l'embouteillage ; il est précisé qu'il est organisé dans son travail, que la prise en main des différents dossiers dans la période de changement en cours se déroule correctement et que les améliorations attendues permettront de juger de l'efficacité des actions mises en oeuvre ;

- le compte rendu annuel d'évaluation pour 2013/2014, établi par Monsieur ... à la date du 25 juin 2013, précise que l'augmentation des indicateurs de performance des lignes est là, mais encore trop faible et que les relations avec la sous-traitance sont toujours en cours de construction ; sont pointées des difficultés de maîtrise du budget et la nécessité de mise en place des tableaux de bord et indicateurs nécessaires, 2 objectifs sur 4 ayant été atteints, soit l'amélioration régulière et significative d'indicateurs de production et l'organisation de l'activité " concentré " pour le groupe ; il est encore précisé que la transformation de l'équipe d'encadrement est en cours et qu'il faudra sur l'année 2013/2014 prendre en main, fédérer et assurer le leadership de l'équipe devant permettre à Julien de s'affirmer à la tête d'une des plus grosse usine du groupe ;

- l'entretien d'évaluation 2013/2014, réalisé à la date du 14 mai 2014 par Monsieur ... et Monsieur ..., apparaît particulièrement critique s'agissant du fonctionnement opérationnel de la nouvelle équipe, du manque de cohésion de l'encadrement, du défaut d'atteinte des objectifs de décentralisation informatique de la cuvée, notamment par défaut d'implication du service informatique du siège ; des points positifs sont notés, soit l'amélioration des indicateurs de production bien que les résultats ne soient pas au niveau des objectifs fixés et la remise à plat du tableau de bord

avec les remontées des indicateurs ; au plan de l'appréciation globale, il est noté que les résultats de la période ne sont pas au niveau attendu, que des points de communication en interne usine et vers les clients doivent être systématisés afin de faciliter les décisions et anticiper les problèmes ; il est attendu une amélioration des performances et un point d'étape est prévu sous 6 mois, sa nomination au poste de directeur de site, prévue initialement au 1er janvier 2014, étant reportée ; il est fixé pour la période 2014/2015 des objectifs chiffrés, outre le développement de la cohésion des équipes, l'inversion des mauvais résultats sur les embouteillages en respectant les plannings prévus et le règlement définitif des problèmes bactériologiques, à atteindre sous 6 mois ;

· une attestation de Monsieur ..., directeur industriel qui indique, alors qu'il était en charge de 10 sites industriels du groupe, avoir dû renforcer sa présence au cours du second semestre 2014 sur le site de Domigné à raison des difficultés rencontrées par Monsieur Y ; il atteste avoir constaté une hausse des ruptures de livraison ayant entraîné des pénalités de retard de la part des distributeurs, ainsi que d'importants dérapages budgétaires sur l'exercice 2014, de l'ordre de 300.000 euros, alors que Monsieur Y était en charge du suivi du budget ; il indique avoir pu rétablir partiellement la situation sur l'exercice 2015 avec l'appui d'un nouvel embauché ayant assuré, à la fin de l'année 2014, les fonctions de directeur d'usine que devait occuper Monsieur Y.

En ce qui le concerne, l'intimé, pour établir que le suivi du budget réalisé par Monsieur ..., alors en poste, a été porté à la connaissance de la direction en temps réel, produit le suivi de budget, à la fin du mois de juin 2014 sur lequel figure la mention d'une prévision de 100.000 euros de retard sur les prévisions de production, dont 80.000 euros liés à des modifications du budget et 20.000 euros à la productivité pure, compte tenu de la multiplication des formats et du nombre d'articles différents occasionnant des arrêts de ligne de 15 minutes à 3 heures pour le changement de jus, d'étiquettes, ou de conditionnement ; il produit encore un état des lieux des formats réalisé le 26 mai 2014, proposant des simplifications sur les lignes de production qu'il a transmis à sa hiérarchie sans qu'aucune action n'ait été entreprise au niveau de la direction du groupe ; il observe enfin que le dérapage du budget était sensiblement équivalent, voire inférieur à celui de l'année précédente et produit à cet égard des indicateurs de productivité de janvier à octobre 2014.

Il ressort de ces éléments que s'agissant du premier grief, soit une mauvaise organisation de l'usine ayant généré des retards de production et des pénalités de retard, l'appelante précise dans la lettre de licenciement que la situation s'est améliorée depuis le mois d'août 2014 du fait de l'implication de Monsieur ... sur l'usine de Domagné et de la forte implication des services du siège ; pour autant, au-delà de l'attestation de Monsieur ... et des trois compte-rendus d'entretiens d'évaluation, il n'est produit aucun élément précis et vérifiable, permettant d'appréhender la réalité de ce grief, qu'il s'agisse de l'évolution des ruptures de livraison en 2013 et 2014, de l'application de pénalités par des distributeurs, des mauvaises décisions imputées à Monsieur Y quant aux modes de production des produits, de la nature et la réalité des améliorations apportées par le directeur industriel et les services du siège au cours du second semestre de l'année 2014, ou de tout élément susceptible de caractériser les difficultés managériales et de communication de l'intimé avec ses équipes, tel que soutenu par l'employeur.

S'agissant du second grief, si le dérapage budgétaire au cours de l'exercice 2014 n'est pas contesté, il convient d'observer là encore que l'employeur ne produit aucune pièce justifiant que l'intimé a établi le budget pour l'année 2014, ce qu'il conteste, étant relevé que l'ancien directeur Monsieur ... est resté en poste jusqu'au début du mois de mars 2014 et que Monsieur ... mentionne dans

son attestation que Monsieur Y était en charge du suivi du budget ; à cet égard, s'agissant de la remontée d'informations, si l'employeur soutient qu'il n'a été informé du dérapage budgétaire qu'au mois de septembre 2014 ensuite d'un contrôle de gestion non produit, il y a lieu de relever que l'entretien d'évaluation du 25 juin 2013 mentionne comme point positif que les procédures et tableaux de suivis sont en place, élément conforté par la production par l'intimé du suivi du budget à la fin du mois de juin 2014 ; il s'ensuit que ce grief n'est pas établi dès lors qu'il n'est produit aucune pièce s'agissant de l'établissement du budget et de la réalité d'erreurs imputables au salarié, qui par contre justifie avoir porté à la connaissance de l'employeur le dérapage budgétaire en cours d'exercice, sans encore qu'il ne soit produit d'éléments de nature à justifier de l'imputabilité de ce dérapage à l'intimé.

S'agissant du troisième grief non contesté par l'intimé, soit le retard dans le lancement de la fabrication du produit " Loïc ... Framboise ", si l'employeur impute l'augmentation du délai de livraison à un manque d'anticipation de Monsieur Y et à un manque de maîtrise de l'ensemble du système de production de l'usine, outre l'absence de coordination des différentes équipes, il y a lieu de relever encore qu'il ne produit aucune pièce permettant d'imputer ce retard à l'intimé ; à cet égard, Monsieur Y observe que le produit a été lancé en temps et en heure, en janvier 2014 sous la direction de Monsieur ... ; s'il convient que la production a été inférieure de 50 % à ce qui était attendu, il observe qu'un audit de la ligne a permis de mettre en avant des problèmes hydrauliques et la nécessité d'une remise en état d'un certain nombre de vannes et tuyauterie d'un matériel de production vieillissant, l'employeur échouant encore à établir que ce grief est imputable au salarié.

hiérarchique de ce dernier, et en l'absence de tout élément chiffré, le cas échéant d'échange de courriels, d'attestations de cadres techniques, d'audit, de comptes-rendus de réunion, ou encore des résultats de son successeur Monsieur ... recruté à la fin de l'année 2014 qui auraient permis une approche comparative, ou de tout autre élément propre à établir que les griefs relevés par l'employeur ne peuvent s'expliquer par des raisons extérieures au salarié, telle la vétusté des installations, le renouvellement des équipes ou encore des prévisions de production non réalistes émanant du service commercial, l'employeur échoue à établir que l'insuffisance professionnelle alléguée de Monsieur Y repose sur des éléments objectifs et matériellement vérifiables au regard des responsabilités du salarié.

Le jugement déféré sera en conséquence confirmé en ce qu'il a dit le licenciement de Monsieur Y dépourvu de cause réelle et sérieuse.

· Sur les conséquences de l'absence de cause réelle et sérieuse

L'article 30 de la convention collective nationale des cidres, jus de fruits, sirops, spiritueux et liqueurs de France, avenant ingénieurs et cadres, dispose que l'indemnité de licenciement est équivalente à 2/10 de mois par année et fraction de présence jusqu'à 5 ans de présence, à condition d'avoir au moins 2 années et moins de 5 années de présence comme cadre dans l'entreprise.

Compte tenu de ce qui précède, sur la base d'un salaire brut mensuel moyen de 6.054 euros, Monsieur Y devait percevoir une indemnité de licenciement de 3.996 euros ; dans la mesure où il a perçu la somme de 2.895,10euros à ce titre, il lui reste dû la somme de 1.100,64 euros, le jugement entrepris devant être infirmé en ce qu'il a fait intégralement droit à la demande.

S'agissant des dommages-intérêts pour licenciement dépourvu de cause réelle et sérieuse, Monsieur Y comptait lors du licenciement plus de deux ans d'ancienneté dans une entreprise employant de manière habituelle plus de 10 salariés, de sorte qu'il relève du régime d'indemnisation de l'article L.1235-3 du code du travail, en sa rédaction alors applicable.

Il résulte des dispositions précitées que si le licenciement survient pour une cause qui n'est pas réelle et sérieuse, le juge peut proposer la réintégration du salarié ou en cas de refus par l'une ou l'autre des parties allouer au salarié une indemnité qui ne peut être inférieure aux salaires des six derniers mois d'activité.

Au moment du licenciement, Monsieur Y était âgé de 34 ans, avait une ancienneté de plus de 3 ans et 3 mois dans l'entreprise et bénéficiait d'un salaire mensuel brut moyen de 6.054 euros.

Au-delà de l'indemnité minimale, le salarié doit justifier de l'existence d'un préjudice supplémentaire ; or il résulte des pièces versées aux débats que si l'intimé a été licencié le 12 décembre 2014, période à laquelle se rajoute le préavis dont il a été dispensé à compter du 19 décembre 2014, il a retrouvé un emploi dès le 24 décembre 2014 à effet du 12 janvier 2015, étant relevé qu'il limite sa demande à 6 mois de salaire et il y a lieu de faire droit à la demande pour la somme de 36.324 euros, le jugement entrepris devant être encore infirmé à ce titre.

· Sur l'application de l'article L.1235-4 du code du travail

L'article L.1235-4 du code du travail dispose que, dans les cas prévus aux articles L.1235-3 et L.1235-11, le juge ordonne le remboursement par l'employeur fautif aux organismes intéressés de tout ou partie des indemnités de chômage versées au salarié licencié, du jour de son licenciement au jour du jugement prononcé, dans la limite de six mois.

Ce remboursement est ordonné d'office lorsque les organismes intéressés ne sont pas intervenus à l'instance où n'ont pas fait connaître le montant des indemnités versées.

Ces dispositions ont vocation à recevoir application dans la présente espèce et il y a lieu de confirmer le jugement déféré qui a condamné la SA CSR à rembourser aux organismes concernés les indemnités de chômage versées au salarié dans la limite de 2 mois.

· Sur les dépens et l'application de l'article 700 du Code de procédure civile

Il apparaîtrait inéquitable de laisser à la charge de Monsieur Y les frais irrépétibles non compris dans les dépens et la SA CSR sera condamnée à lui payer la somme de 2.000 euros au titre de l'article 700 du Code de procédure civile, le jugement entrepris devant être confirmé en ce qu'il l'a condamnée à payer à Monsieur Y une indemnité de 1.000 euros à ce titre en première instance.

La société CSR qui succombe sera condamnée aux dépens et déboutée de sa demande fondée sur l'article 700 du code de procédure civile.

PAR CES MOTIFS

La Cour, statuant publiquement par arrêt mis à disposition au greffe,

CONFIRME le jugement du Conseil des prud'hommes de Rennes sauf en ses dispositions sur le montant des sommes allouées au titre des heures supplémentaires et des indemnités de rupture ;

STATUANT à nouveau dans cette limite et Y AJOUTANT,

CONDAMNE la SA CSR à payer à Monsieur Julien Y les sommes suivantes

. 51.937,15 euros bruts au titre des heures supplémentaires

. 519,37 euros au titre des congés payés afférents 10

. 1.100,64 euros au titre du solde de l'indemnité de licenciement conventionnelle

. 36.324 euros à titre de dommages-intérêts pour licenciement dépourvu de cause réelle et sérieuse

. 2.000 euros par application des dispositions de l'article 700 du code de procédure civile,

DÉBOUTE la SA CSR de sa demande sur le fondement des dispositions de l'article 700 du code de procédure civile en instance d'appel ;

CONDAMNE la SA CSR aux dépens d'appel ;

Arrêt prononcé publiquement par mise à disposition au greffe de la Cour, et signé par Monsieur Benoît HOLLEAUX, Président, et Monsieur Pierre DANTON, greffier.

LE GREFFIER LE PRÉSIDENT

11