

**Cour d'appel de Toulouse, 6 novembre 2020, n° 18/01333**

06/11/2020

**ARRÊT N°****N° RG 18/01333 - N° Portalis DBVI-V-B7C-MF6U**

FCC/SK

Décision déferée du 12 Février 2018 - Conseil de Prud'hommes - Formation paritaire de montauban (16/00159)

C. QUERO

C... B...

C/

**SAS PERRENOT COLOMIERS**

INFIRMATION PARTIELLE

Grosse délivrée

le

à

REPUBLIQUE FRANCAISE

AU NOM DU PEUPLE FRANCAIS

\*\*\*

**COUR D'APPEL DE TOULOUSE****4eme Chambre Section 2**

\*\*\*

ARRÊT DU SIX NOVEMBRE DEUX MILLE VINGT

\*\*\*

**APPELANT****Monsieur C... B...**

...

...

Représenté par Me Daniel GROS de la SCP SCP PUJOL - GROS, avocat au barreau du TARN-ET-GARONNE

**INTIMÉE****SAS PERRENOT COLOMIERS représentée par son président domicilié ...audit****siège...**

...

...

Représentée par Me Nicolas ANTONESCOUX, avocat postulant au barreau du TARN-ET-GARONNE

Représentée par Me Audrey JURIENS de la SCP JURIENS &amp; ASSOCIES, avocat plaçant au barreau d'AIX-EN-PROVENCE

**COMPOSITION DE LA COUR**

En application des dispositions des articles 786 et 907 du Code de procédure civile, l'affaire a été débattue le 24 Septembre 2020, en audience publique, les avocats ne s'y étant pas opposés, devant Florence CROISILLE-CABROL, conseillère, chargée du rapport. Ce magistrat a rendu compte des plaidoiries dans le délibéré de la Cour, composée de :

Caroline PARANT, présidente

Alexandra PIERRE-BLANCHARD, conseillère

Florence CROISILLE-CABROL, conseillère

**Greffier**, lors des débats : Eve LAUNAY**ARRET :**

- contradictoire

- prononcé publiquement par mise à disposition au greffe après avis aux parties

- signé par Caroline PARANT, présidente, et par Eve LAUNAY, greffière de chambre

**EXPOSÉ DU LITIGE**

M. B... C... a été embauché par la SARL TWB suivant contrat à durée indéterminée à temps complet en qualité de conducteur routier à compter du 26 février 2007 ; il était stipulé que le lieu d'affectation de M. B... C... était Fenouillet. Le contrat de travail de M. B... C... a été transféré à la société SNCL Toulouse en janvier 2009, puis à la SAS Perrenot Colomiers en mai 2011. En dernier lieu, M. B... C... travaillait pour la base Intermarché de Bressols (82), dépendant du site de Montauban de la SAS Perrenot Colomiers. La convention collective nationale applicable était celle des transports routiers et activités auxiliaires de transport.

Le 26 décembre 2014, M. B... C... a été victime d'un accident du travail ; il a été placé en arrêt de travail. Une visite de pré-reprise a eu lieu le 23 septembre 2015, le médecin du travail indiquant que la reprise pourrait être envisagée en évitant les manutentions manuelles de charges lourdes, le salarié devant pouvoir utiliser les engins d'aide à la manutention. Puis, par avis du 5 octobre 2015, le médecin du travail a conclu à une aptitude à la reprise, avec aménagement, le salarié devant pouvoir utiliser les moyens d'aide à la manutention (transpalette électrique...).

Par courrier remis en main propre le 13 octobre 2015, la SAS Perrenot Colomiers a informé M. B... C... qu'à compter du 19 octobre 2015, il serait temporairement affecté sur la tournée de Saint Sever, avec prise de poste sur le site de Colomiers, ce que le salarié a refusé par courrier.

Les parties ont ensuite échangé plusieurs courriers, chacune restant sur sa position.

Par LRAR du 1er décembre 2015, l'employeur a alors convoqué le salarié à un entretien préalable au licenciement en date du 11 décembre 2015, puis il lui a notifié, par LRAR du 16 décembre 2015, son licenciement pour faute grave pour absence injustifiée et abandon de poste.

Le 26 mai 2016, M. B... C... a saisi le conseil de prud'hommes de Montauban en contestant son licenciement et en réclamant les indemnités de rupture (indemnité compensatrice de préavis, indemnité de licenciement, dommages et intérêts pour licenciement abusif).

**Par jugement du 12 février 2018**, le conseil de prud'hommes de Montauban a :

- dit que le licenciement de M. B... C... reposait sur une cause réelle et sérieuse ;

- condamné la SAS Perrenot Colomiers à payer à M. B... C... les sommes suivantes :

- \* 5.669,16 au titre de l'indemnité de licenciement ;
- \* 1.000 en application de l'article 700 du code de procédure civile ;
- débouté M. B... C... de l'ensemble de ses demandes (sic) ;
- débouté la SAS Perrenot Colomiers de sa demande reconventionnelle ;
- condamné la SAS Perrenot Colomiers aux dépens.

Le 20 mars 2018, M. B... C... a interjeté appel dans des conditions de délai et de forme qui ne sont pas contestées.

**Par conclusions notifiées par voie électronique le 13 juin 2018, auxquelles il est fait expressément référence, M. B... C... demande à la cour de :**

réformant le jugement rendu le 12 février 2018 par le conseil de prud'hommes de Montauban,

- dire et juger abusif le licenciement pour faute grave notifié le 16 décembre 2015 ;
- condamner la SAS Perrenot Colomiers au paiement des sommes suivantes :
- \* 5.153,79 bruts au titre de l'indemnité compensatrice de préavis (article L 5213-9), outre 515,37 de congés payés y afférents ;
- \* 5.669,16 au titre de l'indemnité de licenciement ;
- \* 30.000 de 'dommages et intérêts en réparation (article L1226-15)' ;
- \* 2.000 en application de l'article 700 du code de procédure civile ;
- condamner la SAS Perrenot Colomiers aux dépens de l'instance.

**Par conclusions notifiées par voie électronique le 4 septembre 2018, auxquelles il est fait expressément référence, la SAS Perrenot Colomiers demande à la cour de :**

- confirmer le jugement rendu le 12 février 2018 par le conseil de prud'hommes de Montauban en ce qu'il a débouté M. B... C... de l'ensemble de ses demandes ;
  - réformer le jugement en ce qu'il a :
  - \* dit que le licenciement de M. B... C... reposait sur une cause réelle et sérieuse ;
  - \* condamné la SAS Perrenot Colomiers à verser à M. B... C... la somme de 5.669,16 au titre de l'indemnité de licenciement ;
  - \* débouté la SAS Perrenot Colomiers de sa demande reconventionnelle ;
- en tout état de cause,
- dire et juger que :
  - \* la SAS Perrenot Colomiers a rempli loyalement son obligation de tentative de réintégration de M. B... C... ;
  - \* le licenciement pour faute grave de M. B... C... est fondé ;
  - \* le refus par M. B... C... du poste proposé par la SAS Perrenot Colomiers est abusif ;
- en conséquence,
- débouter M. B... C... de l'ensemble de ses demandes, fins et conclusions ;
  - condamner M. B... C... à payer à la SAS Perrenot Colomiers la somme de 2.000 au titre de l'article 700 du code de procédure civile ;
  - condamner M. B... C... aux entiers dépens.

## MOTIFS

### 1 - Sur le licenciement :

En application des articles L 1232-1, L 1232-6 et L 1235-1 du code du travail, tout licenciement pour motif personnel doit être justifié par une cause réelle et sérieuse. Les motifs énoncés dans la lettre de licenciement fixent les termes du litige, le juge apprécie le caractère réel et sérieux des motifs invoqués par l'employeur et forme sa conviction au vu des éléments fournis par les parties. Si un doute persiste, il profite au salarié. La faute grave est celle qui résulte d'un fait ou d'un ensemble de faits imputables au salarié qui constituent une violation des obligations découlant du contrat de travail d'une importance telle qu'elle rend impossible le maintien du salarié au sein de l'entreprise ; la charge de la preuve de la faute grave pèse sur l'employeur.

La SAS Perrenot Colomiers a notifié à M. B... C... son licenciement pour faute grave en ces termes :

*«...Le 26 décembre 2014, vous avez été victime d'un accident du travail.*

*Le 23 septembre 2015, vous avez rencontré le médecin du travail dans le cadre d'une visite de pré-reprise. Le médecin du travail nous a alors transmis les conclusions suivantes :*

*'La reprise pourrait être envisagée à la fin de son arrêt, en évitant les manutentions manuelles de charges lourdes, doit pouvoir utiliser les engins d'aides à la manutention'.*

*Par courrier recommandé daté du 25 septembre, nous lui faisons parvenir votre descriptif de poste et lui demandons des précisions sur cet avis.*

*Le médecin du travail nous a répondu par courrier recommandé le 28 septembre 2015, nous précisant notamment que pour lui, un transpalette électrique était plus judicieux qu'un transpalette manuel et qu'il répondait mieux à vos besoins.*

*Nous avons alors commencé à rechercher les postes compatibles avec ces préconisations.*

*Vous avez à nouveau rencontré le médecin du travail dans le cadre de votre visite de reprise, le 5 octobre 2015. Celui-ci a rendu l'avis suivant : 'Apte à la reprise, doit pouvoir utiliser les moyens d'aide à la manutention (transpalette électrique ' ) à revoir si besoin, poste à voir si besoin d'aménagement complémentaire'.*

*Par mail le 13 octobre 2015, nous faisons parvenir un nouveau courrier au médecin du travail par lequel nous lui apportons des précisions sur l'organisation de votre travail et la nature de l'activité réalisée sur Montauban. Nous lui demandons également clairement si, sur la base de ces éléments complémentaires, vous pouviez continuer à occuper votre poste au départ de Montauban et si non, si cette restriction était définitive ou temporaire.*

*Ce même jour, nous vous faisons parvenir un courrier recommandé vous informant de votre affectation temporaire à compter du 19 octobre 2015, sur la tournée de Saint Sever au départ de Colomiers. Nous vous informons que nous vous tiendrions informé de la suite à donner à votre situation dès réception de la réponse du médecin du travail à notre courrier mail de ce même jour.*

*En fin de journée, le 13 octobre 2015, après envoi de votre courrier recommandé, le médecin du travail nous répondait que le poste au départ de Colomiers correspondait aux restrictions médicales vous concernant.*

*Concernant la poste (sic) de Montauban, un transpal avec 'assistance au démarrage' pourrait vous aider et limiter l'effort au démarrage.*

*Par courrier recommandé envoyé le 14 octobre 2015 et réceptionné le 15 octobre 2015, vous refusiez votre prise de poste sur Colomiers, refus que vous réitériez par un nouveau courrier daté du 27 octobre 2015.*

*Depuis le 19 octobre 2015, refusant votre prise de poste, vous êtes ainsi en absence injustifiée. Par courrier recommandé daté du 12 novembre 2015, nous vous avons renvoyé un courrier vous informant du retour du médecin du travail et vous rappelant que la solution d'un transpal avec 'assistance au démarrage' n'était techniquement pas possible.*

*Par ce courrier, nous vous rappelions également que le poste au départ de Colomiers était une modification de vos conditions de travail et que cette affectation, qui vous était notifiée tant qu'elle resterait la seule solution nous permettant de répondre aux prescriptions du médecin du travail, s'imposait à vous. Tout refus était susceptible d'entraîner un licenciement.*

*Enfin, nous vous précisions également que si un aménagement de poste sur Montauban aboutissait, nous nous engageons à vous réaffecter sur Montauban au moment de sa mise en 'uvre.*

*Ainsi, nous vous attendions sur le site de Colomiers, le lundi 16 novembre, à 10 heures, pour votre prise de poste.*

*Malgré cette seconde opportunité de vous mettre en conformité vis-à-vis de vos obligations contractuelles, par courrier daté du 14 novembre 2015, vous réitériez votre refus de prendre votre poste sur Colomiers et nous précisiez que vous attendiez de nous des propositions de reclassement ou de lancer une procédure de licenciement pour inaptitude.*

*Vous aviez joint à ce courrier un titre de reconnaissance d'invalidité de catégorie 1.*

*Nous vous avons alors envoyé un courrier recommandé le 18 novembre 2015 par lequel nous vous rappelions que la modification de changement des conditions de travail s'imposait à vous.*

*En conséquence, nous vous demandions de justifier de votre absence depuis le 16 octobre 2015.*

*Par courrier daté du 22 novembre, vous répondiez à notre courrier en précisant que vous réitériez votre refus du poste de Saint Sever.*

*Entre temps, le 20 novembre, nous avons fait suivre votre titre de reconnaissance d'invalidité de catégorie 1 au médecin du travail en lui demandant si cette invalidité modifiait son avis d'aptitude du 5 octobre.*

*Celui-ci nous a répondu que : 'le fait d'être reconnu par la sécurité sociale en invalidité 1ère catégorie, permet à son salarié de réduire son temps de travail et de travailler à temps partiel puisque cette reconnaissance s'accompagne d'une pension d'invalidité, cela ne modifie pas les aménagements préconisés par l'avis d'aptitude'.*

*En conséquence, par courrier du 24 novembre, nous vous proposons de réaliser cette tournée de Saint Sever au départ de Colomiers, 3 jours par semaine, sur les jours à votre convenance.*

*Vous avez répondu par courrier daté du 25 novembre que vous confirmiez à nouveau votre refus d'effectuer cette tournée et que, pour vous, votre absence était justifiée.*

*Devant votre position persistante, nous avons été amenés à vous convoquer à un entretien préalable à licenciement.*

*Lors de cet entretien, vous avez de nouveau confirmé votre refus à la proposition de poste qui vous a été faite.*

*Vos explications ne nous ont donc pas permis de modifier notre appréciation sur la gravité des faits reprochés.*

*Comme nous vous l'avons rappelé à plusieurs reprises dans nos courriers recommandés, la modification qui vous a été notifiée relevant d'une modification de vos conditions de travail, elle s'imposait à vous. Ainsi, n'étant pas en mesure de refuser ce changement, votre absence depuis le 19 octobre est injustifiée.*

*N'ayant pas respecté vos obligations contractuelles, nous considérons cette absence injustifiée comme un abandon de poste, constituant une faute contractuelle grave.*

*Enfin, votre refus a entraîné une désorganisation de l'équipe à laquelle vous apparteniez...'*

Il ressort de cette lettre que l'employeur reproche au salarié, jusqu'alors rattaché au site de Montauban, d'avoir refusé de prendre un nouveau poste rattaché au site de Colomiers à compter du 19 octobre 2015, poste proposé suite à l'avis du médecin du travail du 23 septembre 2015.

En effet, il ressort des pièces versées au débats que :

- suite à l'accident du travail dont M. B... a été victime le 26 décembre 2014, lors de la visite de pré-reprise du 23 septembre 2015, le médecin du travail a évoqué la possibilité d'utiliser des engins d'aide à la manutention ;
- par courrier du 25 septembre 2015, la SAS Perrenot Colomiers a adressé au médecin du travail un descriptif du poste du salarié, précisé qu'elle ne serait pas en mesure de garantir une activité sans manutention ni avec utilisation unique d'engins d'aide à la manutention électrique, et lui a demandé si un transpalette manuel était un engin d'aide à la manutention compatible avec les prescriptions ;
- par courrier du 28 septembre 2015, le médecin du travail a estimé qu'un transpalette électrique était plus judicieux et répondait mieux aux besoins du salarié ; par avis du 5 octobre 2015, le médecin du travail a préconisé l'utilisation des moyens d'aide à la manutention : transpalette électrique ;
- par courrier du 13 octobre 2015, l'employeur a informé le médecin du travail que, sur le poste rattaché au site de Montauban, M. B... devait livrer aux magasins Intermarché des palettes chargées depuis la base de Bressols, qu'il devait déplacer lui-même les palettes à l'intérieur de la remorque avec un 'tirpal' manuel, puis les décharger sur le quai du magasin soit au tirpal soit en transpalette électrique en fonction du matériel mis à disposition par le magasin, et il pouvait occasionnellement manipuler des 'rolls' ; que tout aménagement du poste rattaché à Montauban était impossible ; qu'en revanche, si M. B... était rattaché au site de Colomiers, il pouvait être affecté sur la tournée de Saint Sever, en partant de Colomiers avec un camion contenant des palettes vides, en laissant sa remorque à Saint Sever et en ramenant un chargement de produits surgelés effectué par le client, ce qui ne nécessitait de la part du salarié aucune manutention ;
- par courrier du même jour, le médecin du travail a répondu que le poste 'tournée de Saint Sever' correspondait aux restrictions médicales, et que, sur le poste de Montauban, un transpal avec assistance au démarrage pourrait l'aider ;
- par courrier du même jour, l'employeur a alors affecté temporairement le salarié sur la tournée de Saint Sever, affectation qu'il a maintenue par courriers des 12 novembre 2015, 18 novembre 2015 et 24 novembre 2015 ;
- à chaque courrier de l'employeur, le salarié a opposé son refus formel, et il ne s'est pas présenté sur le site de Colomiers.

**En premier lieu**, le salarié soutient que l'employeur n'aurait engagé aucune démarche auprès de la base Intermarché de Bressols pour obtenir un transpalette électrique dans le camion ou arrimé au camion.

Toutefois :

- dans son courrier du 12 novembre 2015, la SAS Perrenot Colomiers expliquait à M. B... que le client optimisait le chargement de la remorque de sorte qu'il n'était pas possible d'y transporter en plus un transpalette électrique, et que l'organisation des chargements ne permettait pas l'attribution d'une remorque équipée par la SAS Perrenot Colomiers ;

- par mail du 3 mars 2017, M. A..., directeur régional Sud Ouest de la SAS Perrenot Colomiers, expliquait que, dès le mois de novembre 2015, il avait voulu laisser sur la base Intermarché les transpalettes électriques de la SAS Perrenot Colomiers mais s'était heurté à un refus catégorique de la part du chargeur pour des raisons d'assurance et de sécurité ; il ajoutait qu'il avait fallu longuement discuter pour s'accorder sur la construction d'une salle de charge extérieure pour y stocker les transpalettes électriques, et qu'à ce jour la construction de la salle était en cours ; ainsi, la question des transpalettes électriques a été évoquée avant que le licenciement de M. B... ne soit prononcé, sans pouvoir aboutir à une réponse favorable de la part d'Intermarché dans un délai raisonnable.

La cour estime par conséquent qu'aucun manquement ne peut être reproché à la SAS Perrenot Colomiers de ce chef.

**En second lieu**, M. B... soutient que son contrat de travail ne comportait pas de clause de mobilité, et que Colomiers se situait dans un secteur géographique différent de Bressols, de sorte que la mutation pour Colomiers pour une durée inconnue constituait une modification du contrat de travail qui devait recueillir l'accord du salarié.

La cour relève d'abord que l'affectation de M. B... sur le site de Fenouillet contenue dans le contrat de travail initial signé avec la SARL TWB ne correspondait plus à aucune réalité depuis des années, puisque M. B... affirme, sans être contredit par la SAS Perrenot Colomiers, qu'il était de fait affecté à Bressols depuis le 5 novembre 2007.

Aucun contrat de travail fixant le lieu de travail de M. B... à Bressols ou Montauban n'a été conclu avec la SAS Perrenot Colomiers.

Si la SAS Perrenot Colomiers affirme que le rattachement au site de Colomiers était temporaire, elle ne précise pas la durée prévue de ce rattachement.

En l'absence de clause de mobilité, la mutation sur un autre lieu de travail constitue :

- un simple changement dans les conditions de travail si la mutation intervient à l'intérieur d'un même secteur géographique, pouvant être imposé par l'employeur au salarié ;

- une modification du contrat de travail si la mutation intervient en dehors du secteur géographique, soumise à l'accord du salarié.

L'affectation du salarié par l'employeur à un poste conforme aux préconisations du médecin du travail n'autorise pas l'employeur à modifier le contrat de travail sans l'accord du salarié

Or, la distance séparant Bressols de Colomiers est de 52 km ; sur un plan économique, Bressols fait partie du bassin d'emploi de Montauban, tandis que Colomiers fait partie du bassin d'emploi de Toulouse ; compte tenu de ces éléments, et du fait que Colomiers se situe dans une zone urbaine où la circulation est intense ce qui rend le trajet Bressols-Colomiers souvent compliqué, la cour considère qu'il s'agit de villes situées dans deux zones géographiques distinctes.

Il importe peu que Colomiers soit plus proche de Fenouillet, lieu de rattachement initial contractuel de M. B..., que ne l'est Bressols, puisque dans les faits M. B... ne travaillait plus à Fenouillet depuis 2007.

Il convient donc de juger que la mutation sur le site de Colomiers pour durée indéterminée constituait une modification du contrat de travail devant être acceptée par le salarié. Celui-ci ayant très clairement et de manière réitérée refusé cette mutation, l'employeur ne pouvait pas le licencier pour absence injustifiée, de sorte que le licenciement ne reposait ni sur une faute grave ni sur une cause réelle et sérieuse. Le jugement ayant estimé qu'aucune faute grave n'était constituée mais qu'une cause réelle et sérieuse de licenciement existait sera infirmé de ce chef.

## **2 - Sur les conséquences financières du licenciement :**

Sur l'indemnité compensatrice de préavis :

En application des articles L 1234-1 et L 1234-5 du code du travail, le salarié licencié sans faute grave ayant une ancienneté d'au moins 2 ans a droit à un préavis de 2 mois ; s'il n'a pas exécuté son préavis, il peut prétendre à une indemnité compensatrice de préavis.

M. B... réclame une indemnité compensatrice de préavis égale à 3 mois en application de l'article L 5213-9 prévoyant qu'en cas de licenciement d'un travailleur handicapé, la durée du préavis est doublée, dans la limite de 3 mois. Il se prévaut en effet d'une décision de la CPAM du 5 novembre 2015 lui accordant une pension d'invalidité de catégorie 1.

Toutefois, l'octroi d'une pension d'invalidité par la CPAM ne confère pas la qualité de travailleur handicapé, laquelle ne peut être accordée que par la commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées (CDAPH) aux termes de l'article L 5213-2.

M. B... ne peut donc prétendre qu'à une indemnité compensatrice de préavis de 2 mois.

Il invoque un salaire de référence de 1.717,93 qui correspond au salaire de base et aux heures majorées versés dans les 3 mois précédant l'accident du travail, soit de septembre à novembre 2014 ; ce salaire de référence n'est pas contesté par la SAS Perrenot Colomiers.

Il convient donc d'allouer à M. B... C... une indemnité compensatrice de préavis de 3.435,86 bruts, outre congés payés de 343,59 bruts.

Sur l'indemnité de licenciement :

Le conseil de prud'hommes a alloué au salarié une indemnité de licenciement de 5.669,16 .

La SAS Perrenot Colomiers ne faisant aucune observation sur ce montant, le jugement sera confirmé de ce chef.

Sur les dommages et intérêts pour licenciement sans cause réelle et sérieuse :

M. B... C... réclame l'application de l'article L 1226-15 du code du travail prévoyant des dommages et intérêts ne pouvant être inférieurs à 12 mois de salaire.

Toutefois, ce texte n'est applicable qu'en cas de refus par l'employeur de réintégrer un salarié déclaré apte sur son emploi ou un emploi similaire, ou de non-respect par l'employeur de son obligation de reclassement d'un salarié déclaré inapte. Tel n'est pas le cas en l'espèce puisque le salarié a été déclaré apte avec réserves et que l'employeur a voulu réintégrer le salarié à un emploi similaire, ce que ce dernier a refusé ; s'agissant d'un licenciement prononcé pour refus par le salarié d'une modification de son contrat de travail, l'article L 1226-15 est inapplicable.

Seul s'applique l'article L 1235-3 du code du travail en sa rédaction antérieure à l'ordonnance du 22 septembre 2017, relatif au licenciement d'un salarié ayant plus de 2 ans d'ancienneté dans une entreprise de plus de 10 salariés, de sorte que les dommages et intérêts ne peuvent être inférieurs aux salaires des 6 derniers mois.

Au moment du licenciement, M. B..., né le ..., était âgé de 59 ans et avait 8 ans et demi d'ancienneté.

Il justifie avoir été indemnisé par Pôle Emploi jusqu'en août 2016 et avoir fait valoir ses droits à retraite à compter du mois de septembre 2016.

Son préjudice sera donc réparé par des dommages et intérêts de 15.000 .

Sur le remboursement des indemnité chômage à Pôle Emploi :

En application des articles L 1235-3, L 1235-4 et L 1235-5 du code du travail, si le licenciement du salarié survient pour une cause qui n'est pas réelle et sérieuse, et si le salarié a une ancienneté d'au moins 2 ans dans une entreprise d'au moins 11 salariés, le juge ordonne le remboursement par l'employeur fautif aux organismes intéressés de tout ou partie des indemnités de chômage versées au salarié du jour de son licenciement au jour du jugement, dans la limite de 6 mois d'indemnités.

Il convient donc d'office d'ordonner le remboursement par l'employeur au Pôle emploi des indemnités chômage à hauteur de 3 mois.

## **3 - Sur les dépens et l'application de l'article 700 du code de procédure civile :**

L'employeur qui perd au principal supportera les entiers dépens de première instance et d'appel, ainsi que ses propres frais irrépétibles.

M. B... C... réclamant une indemnité totale de 2.000 pour frais irrépétibles, le montant de 1.000 alloué par le conseil de prud'hommes sera confirmé et il lui sera accordé une indemnité supplémentaire en cause d'appel de 1.000 .

**PAR CES MOTIFS,**

Confirme le jugement en ce qu'il a estimé que le licenciement ne reposait pas sur une faute grave, a condamné la SAS Perrenot Colomiers à payer à M. B... C... les sommes de 5.669,16 au titre de l'indemnité de licenciement et de 1.000 en application de l'article 700 du code de procédure civile, a débouté la SAS Perrenot Colomiers de sa demande reconventionnelle et a condamné la SAS Perrenot Colomiers aux dépens de première instance,

Infirme le jugement sur le surplus,

Statuant à nouveau sur les dispositions infirmées et y ajoutant :

Dit que le licenciement ne reposait pas sur une cause réelle et sérieuse,

Condamne la SAS Perrenot Colomiers à payer à M. B... C... les sommes suivantes :

- 3.435,86 bruts au titre de l'indemnité compensatrice de préavis, outre 343,59 bruts de congés payés afférents,

- 15.000 de dommages et intérêts pour licenciement sans cause réelle et sérieuse,

- 1.000 en application de l'article 700 du code de procédure civile, pour les frais irrépétibles exposés en appel,

Ordonne le remboursement par la SAS Perrenot Colomiers à Pôle Emploi des indemnités chômage versées à M. B... C... du jour du licenciement au jour du jugement à hauteur de 3 mois,

Condamne la SAS Perrenot Colomiers aux dépens d'appel.

Le présent arrêt a été signé par Caroline PARANT, présidente, et par Eve LAUNAY, greffière.

La greffière La présidente

Eve LAUNAY Caroline PARANT

---