

8ème Ch Prud'homale

ARRÊT N°441

N° RG 17/05763 -

N° Portalis DBVL-V-B7B-OFBC

M. [H] [I]

C/

SAMCV CREDIT MUTUEL ARKEA

Infirmation partielle

Copie exécutoire délivrée

le :

à :

RÉPUBLIQUE FRANÇAISE

AU NOM DU PEUPLE FRANÇAIS

COUR D'APPEL DE RENNES

ARRÊT DU 11 DECEMBRE 2020

COMPOSITION DE LA COUR LORS DES DÉBATS ET DU DÉLIBÉRÉ :

Monsieur Rémy LE DONGE L'HENORET, Président de chambre,

Madame Isabelle LECOQ-CARON, Conseillère,

Monsieur Emmanuel ROCHARD, Conseiller,

GREFFIER :

Monsieur Philippe RENAULT, lors des débats et lors du prononcé

DÉBATS :

En chambre du Conseil sanitaire du 29 Octobre 2020 en application des dispositions de l'article 6 alinéa 3 de l'ordonnance N°2020-304 du 25 mars 2020 et conformément à la charte sanitaire de la cour mise à jour suite au décret N°2020-884 du 17 juillet 2020

ARRÊT :

Contradictoire, prononcé publiquement le 11 Décembre 2020 par mise à disposition au greffe comme indiqué à l'issue des débats

APPELANT :

Monsieur [H] [I]

né le [Date naissance 2] 1966 à [Localité 8] (22)

demeurant [Adresse 4]

[Adresse 4]

[Localité 5]

Représenté par Me Clélia ABRAS substituant à l'audience Me Christophe LHERMITTE de la SCP GAUVAIN, DEMIDOFF & LHERMITTE, Avocats postulants du Barreau de RENNES et par Me Lionel LARDOUX, Avocat plaidant du Barreau de PARIS

INTIMÉE :

La SAMCV CREDIT MUTUEL ARKEA pris en la personne de ses représentants légaux et ayant son siège social :

[Adresse 1]

[Localité 3]

Représentée par Me Nicolas NARDIS de la SELARL LES CONSEILS D'ENTREPRISES, Avocat au Barreau de BREST

FAITS ET PROCÉDURE

M [H] [I] a été engagé le 23 juillet 1990 par le Crédit Mutuel Arkéa par contrat à durée indéterminée en qualité de conseiller clientèle. Dans le dernier état des relations contractuelles régies par la convention collective du personnel des banques (IDCC2120) et la convention collective UES-Arkade en vigueur au sein du Crédit Mutuel Arkéa, il occupait le poste de directeur de caisse.

M [I] a été mis à pied le 21 janvier 2015. Un entretien préalable à un licenciement s'est tenu le 12 février 2015. Le salarié a sollicité une réunion du conseil de discipline qui a eu lieu le 10 mars 2015. Par lettre recommandée avec accusé de réception du 11 mars 2015, son licenciement sans indemnité ni préavis lui a été notifié.

Le 26 octobre 2015, M [I] a saisi le conseil de prud'hommes de Lorient aux fins de voir :

- Dire et juger que son licenciement pour faute grave est dépourvu de cause réelle et sérieuse,
- Condamner la société Crédit Mutuel Arkéa à lui payer les sommes suivantes :

- " 14.466,66 € brut d'indemnité compensatrice de préavis,
- " 1.416,67 € brut de congés payés afférents,
- " 2.200 € brut de rappel de salaire,
- " 220 € brut de congés payés afférents,
- " 81.880,74 € net d'indemnité de licenciement,
- " 170.000 € net de dommages-intérêts pour licenciement sans cause réelle et sérieuse,
- " 15.000 € net de dommages-intérêts pour préjudice moral,
- " 4.000 € en application de l'article 700 du Code de procédure civile,
- Fixer le salaire de référence à 4.722,22 € brut,
- Ordonner la remise de bulletins de salaire, d'un certificat de travail, d'une attestation Pôle Emploi conformes, sous astreinte de 100 € par jour de retard,
- Intérêts au taux légal,
- Condamnation aux entiers dépens.

La Cour est saisie de l'appel régulièrement formé le 31 juillet 2017 par M [I] contre le jugement en date du 6 juillet 2017, par lequel le conseil de prud'hommes de Lorient a :

- Jugé que son licenciement repose sur une faute grave,
- Débouté M [I] de l'ensemble de ses demandes et prétentions,
- Débouté la société Crédit Mutuel Arkéa de sa demande reconventionnelle,
- Condamné M [I] aux entiers dépens.

Par écritures notifiées le 9 octobre 2020, M [I] demande à la cour de :

- Infirmer le jugement en toutes ses dispositions,
- Dire et juger que le licenciement pour faute grave est intervenu sans cause réelle et sérieuse,
- Condamner la société Crédit Mutuel Arkéa à lui payer les sommes suivantes, avec intérêts au taux légal :
 - " 14.466,66 € brut d'indemnité compensatrice de préavis,
 - " 1.416,67 € brut de congés payés afférents,

- " 2.200 € brut de rappel de salaire,
- " 220 € brut de congés payés afférents,
- " 81.880,74 € net d'indemnité de licenciement,
- " 170.000 € net de dommages-intérêts pour licenciement sans cause réelle et sérieuse,
- " 15.000 € net de dommages-intérêts pour préjudice moral,
- " 4.000 € en application de l'article 700 du Code de procédure civile,
- Fixer le salaire de référence à 4.722,22 € brut,

A titre subsidiaire, sur la rupture du contrat de travail, si la Cour devait considérer que le licenciement repose sur une cause réelle et sérieuse, en l'absence de faute grave, condamner la société Crédit Mutuel Arkéa à lui payer les sommes suivantes :

- " 14.466,66 € brut d'indemnité compensatrice de préavis,
- " 1.416,67 € brut de congés payés afférents,
- " 81.880,74 € net d'indemnité de licenciement,

En tout état de cause,

- Condamner la société Crédit Mutuel Arkéa à lui remettre des bulletins de salaire, un solde de tout compte et une attestation Pôle Emploi conformes sous astreinte de 100 € par jour de retard,
- Condamner la société Crédit Mutuel Arkéa à lui verser la somme de 4.500 € sur le fondement des dispositions de l'article 700 du Code de Procédure Civile.

Par écritures notifiées le 12 octobre 2020 par voie électronique, la SAMCV Crédit Mutuel demande à la cour de :

- Confirmer le jugement,
- Débouter M [I] de l'ensemble de ses prétentions, fins et conclusions,
- Dire et juger que le licenciement de M [I] repose sur une faute grave,
- Condamner M [I] à verser à la société Crédit Mutuel Arkéa la somme de 3.000 € sur le fondement de l'article 700 du code de procédure civile et le débouter de toute demande à ce titre,
- Condamner le même aux entiers dépens.

Pour un plus ample exposé des moyens et prétentions des parties, la cour, conformément à l'article 455 du code de procédure civile, renvoie aux conclusions notifiées par voie électronique.

La procédure a été clôturée par ordonnance en date du 13 octobre 2020.

MOTIFS DE LA DÉCISION

Sur le rappel de prime

Pour infirmation de la décision, M [I] expose que les objectifs fixés par l'employeur ont été réalisés et que l'employeur ne produit aucun élément probant de nature à démontrer que les objectifs n'auraient pas été atteints.

La société Crédit Mutuel Arkéa fait valoir que les agences de [Localité 6] et [Localité 7] n'ont pas atteint le seuil de déclenchement de la prime pour l'année 2014.

En l'espèce, le Crédit Mutuel verse au débat un ensemble de pièces relatives à la prime Perf&CO, aux modalités de calcul et aux objectifs fixés pour 2014. Cependant les tableaux produits (pièces 20 et 21) dont il résulterait que les agences de [Localité 6] et [Localité 7] ont atteint 'une moyenne brute pondérée des critères objectivés de 98%', au lieu de 100%, ne permettent pas à la cour de vérifier que l'objectif n'a pas été atteint compte tenu de l'absence totale d'explication sur les bases de calcul, sur les modalités concrètes de calcul et en l'absence de toute pièce certifiée par un service comptable. En conséquence, il convient de condamner le Crédit Mutuel à verser à M [I] la somme de 2.200 € brut au titre de la prime, outre la somme de 220 € brut de congés payés afférents. La décision entreprise sera donc infirmée de ce chef.

Sur la rupture du contrat de travail

Pour infirmation de la décision entreprise, M [I] soutient essentiellement que, justifiant d'une ancienneté de plus de 24 années, il n'a jamais fait l'objet d'une procédure disciplinaire, de remarques ou d'observations de son employeur et a bénéficié de différentes promotions ; qu'il conteste les faits de harcèlement reprochés ; que l'enquête interne de l'inspection générale a été menée au mépris de toutes les règles et usages en matière d'investigations et de recherches de la vérité ; que le CHSCT n'a pas été saisi.

Le Crédit Mutuel rétorque que le licenciement pour faute grave est bien fondé ; que le harcèlement sexuel constitue nécessairement une faute grave ; qu'en outre, M [I] a également commis des faits de harcèlement moral ; que l'inspection générale a rendu un rapport d'enquête après avoir entendu les deux salariés victimes et M [I] qui a reconnu formellement les faits.

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 résultant du contrat de travail ou des relations de travail d'une importance telle qu'elle rend impossible le maintien du salarié dans l'entreprise même pendant la durée du préavis.

L'employeur qui invoque la faute grave pour licencier doit en rapporter la preuve.

Il est constant que le juge a le pouvoir de requalifier la gravité de la faute reprochée au salarié en restituant aux faits leur exacte qualification juridique conformément à l'article 12 du code de procédure civile ; qu'en conséquence, si le juge ne peut ajouter d'autres faits à ceux invoqués par l'employeur dans la lettre de licenciement, lorsque celui-ci intervient pour motif disciplinaire, il doit rechercher si ces faits, à défaut de caractériser une faute grave, comme le prétend l'employeur, ne constituent pas néanmoins une cause réelle et sérieuse de licenciement.

Aux termes de l'article L.1152-1 du code du travail, aucun salarié ne doit subir les agissements répétés de harcèlement moral qui ont pour objet ou pour effet une dégradation des conditions de travail susceptible de porter atteinte à ses droits et à sa dignité, d'altérer sa santé physique ou mentale ou de compromettre son avenir professionnel.

Dès lors que sont caractérisés ces agissements répétés, fussent sur une brève période, le harcèlement moral est constitué indépendamment de l'intention de son auteur.

Peuvent caractériser un harcèlement moral les méthodes de gestion mises en 'uvre par un supérieur hiérarchique dès lors qu'elles se manifestent pour un salarié déterminé par des agissements répétés ayant pour objet ou pour effet une dégradation des conditions de travail susceptible de porter atteinte à ses droits et à sa dignité, d'altérer sa santé physique ou mentale ou de compromettre son avenir professionnel.

En application de l'article L.1153-1 du code du travail, aucun salarié ne doit subir des faits:

1° Soit de harcèlement sexuel, constitué par des propos ou comportements à connotation sexuelle répétés qui soit portent atteinte à sa dignité en raison de leur caractère dégradant ou humiliant, soit créent à son encontre une situation intimidante, hostile ou offensante ;

2° Soit assimilés au harcèlement sexuel, consistant en toute forme de pression grave, même non répétée, exercée dans le but réel ou apparent d'obtenir un acte de nature sexuelle, que celui-ci soit recherché au profit de l'auteur des faits ou au profit d'un tiers. Aux termes de l'article L.1153-1 du code du travail, les agissements de harcèlement de toute personne dans le but d'obtenir des faveurs de nature sexuelle à son profit ou au profit d'un tiers sont interdits.

Il résulte des dispositions des articles L.1152-1, L. 1153-1 et L. 1154-1 du code du travail dans leur rédaction applicable au litige, que pour se prononcer sur l'existence d'un harcèlement sexuel ou d'un harcèlement moral, il appartient au juge d'examiner l'ensemble des éléments présentés par le salarié, en prenant en compte les documents médicaux

éventuellement produits, et d'apprécier si les faits matériellement établis, pris dans leur ensemble, permettent de présumer l'existence d'un harcèlement. Dans l'affirmative, il revient au juge d'apprécier si l'employeur prouve que les agissements invoqués ne sont pas constitutifs d'un tel harcèlement et que ses décisions sont justifiées par des éléments objectifs étrangers à tout harcèlement. Sous réserve d'exercer son office dans les conditions qui précèdent, le juge apprécie souverainement si le salarié établit des faits qui permettent de présumer l'existence d'un harcèlement et si l'employeur prouve que les agissements invoqués sont étrangers à tout harcèlement.

En l'espèce, la lettre de licenciement du 11 mars 2015, qui circonscrit les limites du litige, est ainsi rédigée :

« Votre comportement inapproprié, basé sur une alternance d'attitude d'exigence agressive et d'attitude d'empathie est incompatible avec l'exercice de vos fonctions et ne permet pas aux collaborateurs d'exercer leur activité dans des conditions de sérénité et de sécurité psychologiques normales. Certaines collaboratrices ont exprimé un malaise profond et une réelle souffrance de devoir subir soit une remise en cause injustifiée de leurs capacités professionnelles, soit des propos relatifs à leur physique, leur vie privée ou à caractère ouvertement sexuel.

Une collaboratrice a eu à souffrir gravement de vos propos grossiers et dégradants, d'avances et d'insinuations à caractère explicitement sexuel. Votre comportement est d'autant plus inacceptable que vous êtes le responsable hiérarchique de ces collaborateurs et que ces faits se sont répétés dans le temps. Par voie de conséquence, les conditions de travail s'en sont trouvées lourdement altérées et vous avez fait peser un risque grave sur la santé des collaborateurs.

Cette situation impose une rupture immédiate de votre contrat de travail"»

Il résulte des éléments versés au débat qu'à la suite de la dénonciation par deux salariées de la caisse du Crédit Mutuel de Gourin, Mme [O] [J] et Mme [C] [U], des pressions exercées par leur directeur, M [I] et des propos ou des comportements déplacés de celui-ci, le directeur général de la fédération du Crédit Mutuel de Bretagne a saisi la direction de l'inspection générale et du contrôle périodique le 19 janvier 2015. Dans le cadre de cette inspection menée par la responsable du département Prestations de Contrôle de l'inspection et par l'inspecteur général, Mmes [J] et [U] ont été entendues le 20 janvier 2015, étant précisé que 'l'entretien a été commun, chacune s'étant exprimée distinctement à son tour' (sic). Puis les mêmes ont entendu M [I] le 20 janvier 2015.

Selon le rapport de l'inspection en date du 26 janvier 2015, Mme [J] a décrit 'des propos récurrents à connotation sexuelle' (sic) tels que des propos 'graveleux et déplacés sur son physique, ses tenues vestimentaires ou celles de collègues, sur les seins de sa femme'. Elle raconte ainsi, alors qu'elle était accroupie avec d'autres collègues pour la recherche de pièces comptables et en présence de M [W], que M [I] a fermé la porte du bureau du courrier et a dit 'les filles maintenant que vous êtes en position, qui prend lequel' (sic). A l'occasion de l'arrivée d'une nouvelle collaboratrice et de la répartition des tâches induites, selon Mme [J], M [I] aurait dit 'je vais déshabiller son portefeuille même si j'aimerais bien déshabiller autre chose' (sic). Elle précise qu'elle n'a pas noté l'ensemble des propos ou comportements déplacés, ne pensant pas en avoir un jour besoin. Les deux salariées soutiennent qu'elles ont été victimes de pressions de la part de leur directeur, d'un 'management par la terreur' (sic). Mme [U] dénonce une pression quotidienne et des reproches permanents, M [I] lui ayant notamment 'avoué être contre sa titularisation' lors de son entretien annuel d'appréciation en 2013. Elle évoque également une réflexion de M [I] sur son décolleté.

Cependant, il convient d'observer que seules les deux salariées qui se sont plaintes des comportements de M [I] ont été

entendues ; que de surcroît, elles ont été entendues ensemble. Alors que Mme [J] décrit une scène en présence d'autres salariés dans le local courrier, l'inspection générale n'a pas cru devoir procéder à l'audition des témoins de la scène. Le document en date du 16 janvier 2015 présenté par l'employeur comme étant un compte rendu d'entretien n'est pas signé et ne comporte même pas le nom de son auteur. En outre, il ne contient en aucun cas la transcription des propos réellement tenus par des témoins directs des faits dénoncés.

De surcroît, le déroulement de l'interrogatoire de M [I] 'accompagné de [Z] [K], Responsable des ressources humaines de la direction départementale du Morbihan' révèle que M [I] après 's'être d'emblée déclaré abasourdi'(sic) par les faits reprochés et après les avoir niés, a finalement reconnu les faits du local courrier, dans les termes suivants :

Inspection générale (IG) : Avez-vous tenus ces propos'

M [I] : Jamais je n'aurais dit des choses pareilles, je ne l'ai pas dit. C'est de la pure invention.

IG : Pourtant la salariée qui vous met en cause a rédigé son témoignage et cela a la force d'un écrit.

M [I] : C'est de la diffamation, cela voudrait dire que j'attends...je ne me souviens pas, je vais souvent dans ce local, je ne me souviens pas de cette situation.

IG : C'est un événement très récent, il est étonnant que vous n'en ayez aucun souvenir, surtout si vous avez tenu de tels propos.

M [I] : je n'ai pas dit cela.

IG : Les yeux dans les yeux, vous nous confirmez que c'est faux'

M [I] : oui.

IG : Vous êtes conscient qu'il y a des témoins'

M [I] : Cela veut dire que je suis seul contre plusieurs...je n'ai aucun souvenir. Cela ne pouvait avoir de connotation sexuelle.

IG : Si la salariée ment, nous allons devoir nous retourner contre elle pour faux témoignage, vous aussi d'ailleurs. Qu'est ce qui expliquerait qu'elle aurait menti'

M [I] : Je ne sais pas...La situation a pu exister. Dans ma tête, cela n'a pas existé mais s'il y a des témoins...je vais souvent dans ce local.

IG : Que voulez-vous dire, vos propos sont ambigus.

M [I] : La situation a pu exister.

IG : Avez-vous vécu cette situation '

M [I] : Sûrement. Il y a avait beaucoup de monde, j'ai confiance dans les deux autres collaborateurs qui sont cités, pas dans [O] [J]. C'est de l'affabulation totale.

IG : Vos propos ne sont pas clairs. La situation a-t-elle existé ou pas '

M [I] : Si tout le monde le dit, je ne peux pas le nier.

IG : La situation a-t-elle existé '

M [I] : oui.

IG : Et les propos '

M [I] : Oui, ils étaient déplacés et sans arrière pensée.

...

IG : Vous reconnaissez donc avoir menti et avoir tenu les propos rapportés par Mme [J] '

M [I] : Oui. (Sic)

La suite de l'audition n'est pas aussi détaillée, mais c'est après les avoir niés que, 'aux termes d'un échange' selon l'inspection, M [I] reconnaîtra les faits en ces termes : 'quand on voit toutes les bêtises que je suis capable de dire, je ne suis pas à une près ; je fais de l'humour un peu trivial avec n'importe qui, de l'humour bas de gamme ; si elle l'écrit c'est que cela l'a heurtée, je ne peux pas mettre sa parole en doute ; quelqu'un qui souffre peut avoir gardé cela en tête ; oui j'ai prononcé ces propos'. (sic)

S'agissant des faits de harcèlement moral, lors du même interrogatoire, M [I] a indiqué être exigeant, 'sans doute trop, dur je ne le crois pas, je suis râleur mais je passe vite à autre chose' (sic). Les faits relevant du 'management de terreur' ne sont jamais énoncés précisément.

La durée de cet interrogatoire n'est pas précisée, pas plus que les temps de repos. Le Crédit Mutuel ne donne aucune explication sur l'absence de saisine ou d'information du CHSCT alors que la question est soulevée par M [I]'h.

Aussi, l'ensemble de ces éléments et notamment du caractère déloyal de l'enquête à charge réalisée par l'inspection générale, sans audition de l'ensemble des salariés témoins ou intéressés par les faits dénoncés par Mmes [J] et [U], sans information ou saisine de CHSCT, ne permet pas d'établir la matérialité des faits dénoncés et de présumer l'existence d'un harcèlement sexuel ni d'un harcèlement moral.

Dès lors, la faute grave énoncée dans la lettre de licenciement n'est pas constituée, ni même le motif réel et sérieux du licenciement, le comportement fautif de M [I] n'étant nullement caractérisé.

La décision entreprise sera donc infirmée.

Sur les conséquences financières

En application de l'article L.1234-5 du code du travail et de l'article L.1234-9 du même code, M [I] doit bénéficier de l'indemnité compensatrice de préavis et de l'indemnité conventionnelle de licenciement.

En application de l'article 3-8-1 de la convention collective UES-Arkade, M [I] bénéficiait d'un préavis de 3 mois en cas de rupture de son contrat de travail. Il résulte des bulletins de salaire versés au débat que M [I] a perçu un salaire brut de 3.626,64 € avant son licenciement de telle sorte que la société Crédit Mutuel Arkéa devra lui verser la somme de 10.879,92 € brut d'indemnité compensatrice de préavis, outre la somme de 1.087,99 € brut de congés payés.

L'article 4-11-13 de la même convention prévoit que le salarié titulaire licencié se voit attribuer une indemnité de licenciement tenant compte de son temps de présence effectif dans l'entreprise ou dans une Société adhérente à l'Office Central. Le calcul est effectué sur la base de la date effective d'entrée dans l'entreprise ou dans la société adhérente à l'Office Central. Cette indemnité sera calculée sur la base de trois quarts (3/4) de mois par année de présence avec toutefois un maximum de 21 mois. Le traitement pris en considération pour le calcul de l'indemnité de licenciement sera le traitement du dernier mois précédant la notification du licenciement comprenant le total des points ainsi que 1/12e des compléments de rémunération tels que définis en 4-6-1.

M [I] justifie d'une présence effective dans l'entreprise de 24 ans et 4 mois. L'indemnité conventionnelle de licenciement doit donc être calculée sur la base de 18 mois (24 x 3/4). Le dernier mois pleinement travaillé précédant la rupture a été rémunéré à hauteur de 3.626,64 € auquel il convient d'ajouter la somme de 904,45 € de complément de rémunération, sans moyen opposant de l'employeur. Il s'ensuit que la société Crédit Mutuel Arkéa devra verser à M [I] la somme de 81.559,62 € net d'indemnité conventionnelle de licenciement.

En application de l'article L1235-3 du code du travail dans sa version applicable au litige, si un licenciement intervient pour une cause qui n'est pas réelle et sérieuse et qu'il n'y a pas réintégration du salarié dans l'entreprise, il est octroyé à celui-ci, à la charge de l'employeur, une indemnité qui ne peut être inférieure aux salaires des six derniers mois.

A la date du licenciement, M [I] h âgé de 48 ans, percevait une rémunération mensuelle brute de 4.531,09 € brut. Il ne justifie pas de sa situation professionnelle postérieurement à son licenciement. Il produit un certificat médical en date du 23 janvier 2017 du Docteur [D], selon lequel il bénéficie d'une psychothérapie et d'un traitement médicamenteux depuis janvier 2015 'suite à un conflit professionnel'. En outre, selon le rapport médical versé au dossier, une 'anxiodépression réactionnelle sévère' a été diagnostiquée par son médecin traitant le Docteur [E] le 22 janvier 2015. Compte tenu de l'ensemble de ces éléments, des circonstances particulièrement vexatoires dans lesquelles a été prononcé le licenciement et du préjudice important causé par la perte de son emploi, il convient d'allouer à M [I], en application de l'article L.1235-3 du code du travail, une somme de 130.000 € net à titre d'indemnité pour licenciement sans cause réelle et sérieuse.

Sur la demande de dommages-intérêts pour préjudice moral

M [I] n'établit pas un préjudice moral distinct de celui causé par la perte de son emploi qui inclut les circonstances de la rupture, déjà réparé par l'indemnisation du licenciement sans cause réelle et sérieuse. Il convient donc de le débouter de la demande de ce chef. La décision sera confirmée de ce chef.

Sur les indemnités chômage

En application de l'article L1235-4 du Code du travail, dans les cas prévus aux articles L1235-3 et L1235-11, 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 d'indemnités de chômage par salarié intéressé. Ce remboursement est ordonné d'office lorsque les organismes intéressés ne sont pas intervenus à l'instance ou n'ont pas fait connaître le montant des indemnités versées.

En l'espèce, il convient d'ordonner le remboursement par la société Crédit Mutuel des indemnités chômage versées à M [I] dans la limite de 6 mois.

Sur la remise des documents

La société Crédit Mutuel Arkéa devra remettre à M [I] un bulletin de paie récapitulatif, un certificat de travail, une attestation pôle emploi et tout document conformément à la décision rendue dans un délai de 15 jours à compter à sa notification, sous astreinte de 50 € par jour de retard pendant 45 jours.

Sur les frais irrépétibles

La société Crédit Mutuel Arkéa sera condamnée aux entiers dépens et devra verser à M [I] la somme de 3.000 € en application de l'article 700 du Code de procédure civile.

PAR CES MOTIFS

LA COUR,

Statuant publiquement, par arrêt contradictoire et mis à disposition au greffe,

INFIRME le jugement sauf en ce qu'il a débouté M [I] de sa demande de dommages-intérêts au titre du préjudice moral,

Statuant à nouveau,

DIT que le licenciement de M [I] est dépourvu de cause réelle et sérieuse,

CONDAMNE la SAMCV Crédit Mutuel Arkéa à verser à M [I] les sommes suivantes:

- 2.200 € brut au titre de la prime,
- 220 € brut de congés payés afférents,
- 10.879,92 € brut d'indemnité compensatrice de préavis,
- 1.087,99 € brut de congés payés afférents,
- 81.559,62 € net d'indemnité conventionnelle de licenciement,
- 130.000 € net à titre d'indemnité pour licenciement sans cause réelle et sérieuse,

RAPPELLE que les sommes de nature salariale porteront intérêts au taux légal à compter de la date de réception par l'employeur de sa convocation devant le bureau de conciliation du conseil des prud'hommes, les autres sommes à caractère indemnitaire porteront intérêts au taux légal à compter de la décision qui les alloue,

ORDONNE le remboursement par la SAMCV Crédit Mutuel Arkéa à tout organisme financier intéressé des indemnités chômage versées à M [I] dans la limite de 6 mois.

CONDAMNE la SAMCV Crédit Mutuel Arkéa à remettre à M [I] un bulletin de paie récapitulatif, un certificat de travail, une attestation pôle emploi et tout document conformes à la décision rendue dans un délai de 15 jours à compter de la notification de l'arrêt sous astreinte de 50 € par jour de retard pendant 45 jours,

CONDAMNE la SAMCV Crédit Mutuel aux entiers dépens,

CONDAMNE la SAMCV Crédit Mutuel à verser à M [I] la somme de 3.000 € en application de l'article 700 du Code de procédure civile.

LE GREFFIER, LE PRÉSIDENT.