Texte de la **décision**

LA COUR DE CASSATION, CHAMBRE SOCIALE, a rendu l'arrêt suivant :

Attendu, selon l'arrêt attaqué, que M. X..., engagé le 28 mai 2001 par la société CEPR en qualité de peintre en bâtiment, victime de deux accidents du travail les 23 novembre 2001 et 19 décembre 2002, a saisi la juridiction prud'homale de diverses demandes le 13 septembre 2004 ; qu'il a ensuite fait l'objet de deux avertissements et a été licencié le 28 juillet 2006 ;

Sur le premier moyen :

Attendu qu'il n'y a pas lieu de statuer sur ce moyen qui ne serait pas de nature à permettre l'admission du pourvoi ;

Sur le troisième moyen :

Attendu que la société CEPR fait grief à l'arrêt de la condamner à payer des dommages-intérêts au titre d'un harcèlement moral alors, selon le moyen :

1°/ que dans ses conclusions d'appel, le salarié ne s'est pas prévalu, à l'appui de sa demande de dommages-intérêts pour harcèlement moral, des deux avertissements dont il avait été l'objet les 9 et 19 novembre 2004 ; qu'il n'a pas non plus sollicité l'annulation de ces avertissements ; qu'en considérant pourtant que « la succession de ces deux avertissements (du 9 et 19 novembre 2004) dont le bien-fondé n'est en conséquence pas justifié ..., ainsi que leur concomitance avec la saisine du conseil de prud'hommes par le salarié le 13 septembre 2004 caractérisent des agissements de harcèlement moral au sens des (articles L. 1154-1 et suivants du code du travail) dans la mesure où ils sont de nature à porter atteinte à sa dignité de salarié et à sa santé, quand bien même ils ont été limités dans le temps », la cour d'appel a méconnu les termes du litige et violé l'article 4 du code de procédure civile ;

2°/ qu'en relevant d'office le moyen selon lequel la succession de deux avertissements prononcés les 9 et 19 novembre 2004, dont le bien fondé n'était pas justifié, ainsi que leur concomitance avec la saisine du conseil de prud'hommes par le salarié le 13 septembre 2004, caractérisaient des agissements de harcèlement moral au sens des articles L. 1154-1 et suivants du code du travail, sans avoir au préalable invité les parties à présenter leurs observations, la cour d'appel a méconnu le principe de la contradiction et violé l'article 16 du code de procédure civile ;

3°/ que le harcèlement moral implique des agissements répétés ; que dès lors, en l'espèce, en se bornant à relever, pour retenir l'existence d'un harcèlement moral, la succession de deux avertissements prononcés les 9 et 19 novembre 2004, dont le bien-fondé n'était pas justifié, ainsi que leur concomitance avec la saisine du conseil de prud'hommes par le salarié le 13 septembre 2004, la cour d'appel a violé l'article L. 1152-1 du code du travail ;

4°/ que le harcèlement moral implique que les agissements répétés aient pour objet ou pour effet une dégradation des conditions de travail du salarié ; qu'il s'ensuit qu'en retenant l'existence d'un harcèlement moral, sans constater que la succession des deux avertissements prononcés les 9 et 19 novembre 2004 ainsi que leur concomitance avec la saisine du conseil de prud'hommes par le salarié le 13 septembre 2004 avaient pour objet ou pour effet une dégradation des conditions de travail du salarié, la cour d'appel a privé sa décision de base légale au regard des dispositions de l'article L. 1152-1 du code du travail ;

Mais attendu que, pouvant prendre en considération des faits acquis aux débats que les parties n'avaient pas spécialement invoqués au soutien de leur prétention, la cour d'appel a retenu que les reproches et avertissements répétés et injustifiés, concomitants à la saisine du conseil de prud'hommes, étaient de nature à porter atteinte à la dignité et à la santé du salarié et étaient constitutifs d'un harcèlement moral ; que le moyen n'est pas fondé ;

Sur le quatrième moyen :

Attendu que la société CEPR fait grief à l'arrêt de la condamner à payer une indemnité pour licenciement sans cause réelle et sérieuse alors, selon le moyen :

1°/ que pour considérer que le licenciement était dépourvu de cause réelle et sérieuse, la cour d'appel s'est fondée sur le fait qu'elle avait « constaté l'existence d'un harcèlement moral de la part de l'employeur, fût-il limité dans le temps » ; que la cassation à intervenir sur le troisième moyen emportera par voie de conséquence la cassation du chef du dispositif ayant condamné la société CEPR à verser au salarié une indemnité pour licenciement sans cause réelle et sérieuse, en application de l'article 624 du code de procédure civile ;

2°/ que le fax du 22 mai 2006 du chef du site du chantier Elyo de l'hôpital de Levallois, visé par la société Heres services dans son courrier du même jour, se plaignait du comportement de M. X... sur ce chantier " le jeudi 18 mai " et non le 22 mai 2006, la société Heres services ne précisant pas quant à elle la date des faits reprochés au salarié ; que dès lors, en considérant que " le courrier de réclamation, daté du 22 mai 2006, émanant du client Heres services, ... comme le courrier joint de ce responsable de la même date, ne sont pas probants dans la même mesure où leur date ne correspond pas aux dates de chantier figurant sur le tableau produit par l'employeur lui-même ", la cour d'appel a statué par un motif inopérant, faute d'avoir constaté que ce tableau mentionnait que le salarié se trouvait sur un autre chantier que celui Elyo de l'hôpital de Levallois, le 18 mai 2006, privant ainsi sa décision de base légale au regard de l'article L. 1235-1 du code du travail ;

Mais attendu que le moyen, inopérant en sa première branche, ne tend en sa seconde branche qu'à remettre en cause l'appréciation souveraine des faits par les juges du fond ; qu'il ne peut être accueilli ;

Mais sur le deuxième moyen :

Vu l'article 6 du chapitre 3 du titre 3 de la convention collective des ouvriers du bâtiment de la région parisienne ;

Attendu que pour condamner l'employeur à payer 2 405, 45 euros au titre de l'indemnité de transport, l'arrêt retient que l'employeur remboursait la moitié du coût de la carte orange alors qu'il devait une prise en charge totale de ces frais ; qu'en statuant ainsi alors qu'elle avait constaté que le salarié était transporté par des moyens mis à disposition par l'employeur et que l'indemnité de frais de transport indemnise forfaitairement par exception les frais quotidiens de transport dans un nombre de cas limitativement énumérés qu'elle n'a pas relevé, la cour d'appel a violé le texte susvisé ;

Et sur le cinquième moyen :

Vu les articles 1153 et 1153-1 du code civil ;

Attendu qu'une créance indemnitaire ne peut produire intérêts avant la naissance du préjudice qu'elle a pour objet de réparer ;

Qu'en faisant courir les intérêts dus au titre des dommages-intérêts réparant le préjudice causé par le licenciement sans cause réelle et sérieuse à compter de la date de convocation de l'employeur devant le conseil de prud'hommes, alors que cette date était antérieure au jour du licenciement, la cour d'appel a violé les textes susvisés ;

PAR CES MOTIFS :

CASSE ET ANNULE, mais seulement en ce qu'il condamne l'employeur à payer à M. X... 2 405, 45 euros au titre de l'indemnité de transport et en ce qu'il dit que les intérêts au taux légal sur l'indemnité pour licenciement sans cause réelle et sérieuse sont dus à compter de la réception par l'employeur de la convocation devant le bureau de conciliation, l'arrêt rendu le 2 juillet 2009, entre les parties, par la cour d'appel de Paris ; remet, en conséquence, sur ce point, la cause et les parties dans l'état où elles se trouvaient avant ledit arrêt et, pour être fait droit, les renvoie devant la cour d'appel de Paris, autrement composée ;

Condamne M. X... aux dépens ;

Vu l'article 700 du code de procédure civile, rejette la demande ;

Dit que sur les diligences du procureur général près la Cour de cassation, le présent arrêt sera transmis pour être transcrit en marge ou à la suite de l'arrêt partiellement cassé ;

Ainsi fait et jugé par la Cour de cassation, chambre sociale, et prononcé par le président en son audience publique du dix-neuf janvier deux mille onze.

MOYENS ANNEXES au présent arrêt

Moyens produits par la SCP de Chaisemartin et Courjon, avocat aux Conseils pour la société CEPR.

PREMIER MOYEN DE CASSATION

Il est fait grief à l'arrêt infirmatif attaqué d'avoir condamné la société CEPR à verser à Monsieur X... la somme de 5. 000 € à titre de dommagesintérêts pour absence de déclaration d'accident du travail, suite au deuxième accident du travail du 19 décembre 2002 ;

AUX MOTIFS QU'il n'est pas contesté que Monsieur X... a été victime d'un deuxième accident du travail le 19 décembre 2002, en ayant reçu des projections de savon en procédant à un nettoyage au Kärcher. L'employeur ne conteste pas utilement n'avoir pas déclaré cet accident dans le délai légal de 48 heures, ni n'avoir alors pas remis au salarié les documents nécessaires, mais l'avoir fait tardivement le 31 décembre 2002, ainsi qu'il ressort du courrier adressé à l'employeur par la SARL CEPR le 21 janvier 2003. Il s'agit dès lors non d'un refus de déclaration dudit accident du travail par l'employeur mais d'un simple retard qui n'a pas empêché la prise en charge du salarié au titre de cet accident du travail par la CPAM. Cette carence de l'employeur a cependant causé au salarié un préjudice certain du fait qu'il justifie avoir dû lui-même initier les premières démarches de déclaration de cet accident du travail. La Cour estime le préjudice dont s'agit suffisamment réparé par la condamnation de la SARL CEPR à verser à Monsieur X... la somme de 154 euros à titre de dommages-intérêts de ce chef. Le jugement déféré sera en conséquence infirmé en ce qu'il a débouté le salarié de sa demande à ce titre ;

ALORS QU'après avoir estimé que le préjudice résultant de la déclaration tardive du deuxième accident du travail au 19 décembre 2002 était « suffisamment réparé par la condamnation de la SARL CEPR à verser à Monsieur X... la somme de 154 euros à titre de dommages-intérêts de ce chef », la Cour d'appel a, dans son dispositif, condamné cette société à payer au salarié la somme de « 5. 000 euros à titre de dommages-intérêts pour absence de déclaration d'accident du travail, suite à son accident du travail du 19 décembre 2002 » ; qu'elle a ainsi entaché sa décision d'une contradiction entre les motifs et le dispositif et violé l'article 455 du Code de procédure civile.

DEUXIEME MOYEN DE CASSATION

Il est fait grief à l'arrêt infirmatif attaqué d'avoir condamné la société CEPR à verser à Monsieur X... la somme de 2. 405, 45 € à titre d'indemnité de transport ;

AUX MOTIFS QUE, dans la mesure où il n'est pas contesté que M. M. X... devait se déplacer quotidiennement pour se rendre sur les chantiers auxquels il était affecté, et qu'il était en conséquence considéré comme un « ouvrier non sédentaire » au sens de la convention collective applicable, il ressort des dispositions précises et non équivoques de la convention collective précitée qu'il devait bénéficier de l'indemnité de trajet, comprise dans les indemnités de « petits déplacements », quand bien même il était transporté par des moyens mis à sa disposition par l'employeur, aucune disposition ne l'excluant du fait de la prise en charge de la carte orange à 100 ¨ % par l'employeur dans le domaine du BTP, couvert par la convention collective susvisée (...). M. M. X... réclame en outre le paiement d'une indemnité de transport, en application des dispositions de la convention collective susvisée. Cependant, dans la mesure où il ressort des bulletins de paie de M. M. X... que l'employeur a pris en charge la moitié des frais de carte orange de la région

parisienne, c'est en vain qu'il prétend que le salarié n'a pas justifié de son utilisation. Or, en application des dispositions conventionnelles dans la profession du BTP, la prise en charge de ce moyen de transport doit être totale par l'employeur. Il sera en conséquence fait droit à la demande de M. M. X... à ce titre, pour le montant qu'il réclame non utilement contesté par l'employeur, soit 2. 405, 45 euros à titre d'indemnité de frais de transport ;

ALORS QUE selon l'article 6 de la convention collective régionale des ouvriers du bâtiment de la région parisienne, l'indemnité de frais de transport a pour objet d'indemniser les frais réels de transport envisagés quotidiennement par l'ouvrier pour se rendre par ses propres moyens directement à son domicile habituel au chantier et pour en revenir sur la base de la carte orange institué dans la région parisienne ; que cette indemnité étant un remboursement de frais n'est pas due lorsque l'ouvrier n'engage pas de frais de transport ; qu'il s'ensuit qu'en condamnant la société CEPR à verser au salarié une indemnité de frais de transport, après avoir constaté qu'« il était transporté par des moyens mis à sa disposition par l'employeur », la Cour d'appel n'a pas tiré les conséquences légales de ses constatations au regard du texte susvisé, violant ainsi ledit texte.

TROISIEME MOYEN DE CASSATION

Il est fait grief à l'arrêt infirmatif attaqué d'avoir condamné la société CEPR à verser à Monsieur X... la somme de 6. 000 € à titre de dommagesintérêts pour harcèlement moral ;

AUX MOTIFS QUE, dans la mesure où il invoque un harcèlement moral de la part de l'employeur, il revient à M. M. X..., en application des dispositions de l'article L. 122-52 du Code du travail devenu l'article 1154-1 du Code du travail, d'établir des faits qui permettent de présumer d'un harcèlement, à savoir des agissements ayant pour objet ou pour effet une dégradation des conditions de travail susceptibles de porter atteinte aux droits et à la dignité du salarié, d'altérer sa santé physique ou mentale ou de compromettre son avenir professionnel. Les carences susvisées de l'employeur dans l'exécution du contrat de travail liant les parties ne caractérisent pas pour autant les agissements susvisés, au sens des articles L. 1154-1 et suivants du Code du travail dans la mesure où, d'une part, elles étaient anciennes, datant de 2001 et 2002 en ce qui concerne les accidents du travail, et qu'il n'est pas établi qu'elles portaient atteinte intentionnellement aux droits du salarié. De même, aucun élément probant n'établit que son salaire d'octobre 2004 lui ait été réglé avec retard alors qu'il ressort du bulletin de paie correspondant qu'il lui a été viré le 31 octobre 2004, comme les précédents règlements, tous effectués le dernier jour du mois, ni que l'intéressé ait lui-même effectué les démarches qui lui revenaient au regard du formulaire de la CAF qu'il reproche à l'entreprise de ne pas lui avoir remis. Cependant, force est de constater qu'alors que l'employeur ne justifie d'aucune remarque défavorable concernant le salarié depuis son embauche, il lui a cependant adressé deux avertissements successifs, les 19 et 24 novembre 2004, dont la proximité avec la saisine du Conseil de prud'hommes par l'intéressé, le 13 septembre 2004, est troublante. Ainsi, le 9 novembre 2004, l'employeur lui reprochait une mauvaise qualité de son travail ainsi que sa « productivité », outre deux absences, de demi-journées, non justifiées. Le deuxième avertissement du 19 novembre 2004 lui reprochait des problèmes de qualité de peinture, d'absence injustifiée d'une journée et enfin des refus de mettre des lunettes de protection. Enfin, le 3 janvier 2005, l'employeur lui demandait « de changer radicalement son comportement et d'arrêter les insultes envers les responsables de l'entreprise ainsi que contre certains chefs de chantiers ». Cependant, alors que le salarié conteste le bien fondé de ces sanctions, aucun élément probant n'est communiqué de nature à établir la réalité des griefs susvisés pendant cette période, située très peu de temps après sa saisine du Conseil de prud'hommes. Il convient de relever à cet égard que tant les attestations d'un chef de chantier que de salariés de l'entreprise, versées aux débats par l'employeur, ne précisent pas la période concernée et se bornent à faire état de refus d'effectuer des travaux de la part de M. M. X..., alors que ces deux avertissements ne font pas état d'un tel grief, qui aurait été pourtant de nature à entraîner une sanction s'il avait été réel. De même, l'employeur ne contredit pas utilement le salarié lorsque celui-ci affirme que les très courtes absences reprochées correspondaient à des démarches administratives dont l'employeur était informé. Enfin, le comportement « insultant » reproché au salarié envers ses responsables par l'employeur dans son courrier le 3 janvier 2006 n'est pas plus établi par des documents probants. Dans ces conditions, la succession de ces deux avertissements dont le bien fondé n'est en conséquence pas justifié, et que le salarié a contesté par deux courriers de réclamation, adressés les 24 novembre et 15 décembre 2004 à l'employeur, ainsi que leur concomitance avec la saisine du conseil de prud'hommes par le salarié le 13 septembre 2004 caractérisent des agissements de harcèlement moral au sens des textes précités dans la mesure où ils sont de nature à porter atteinte à sa dignité de salarié et à sa santé, quand bien même ils ont été limités dans le temps. En effet, il ressort des certificats médicaux versés aux débats par le salarié qu'il

était dans un état dépressif réactionnel à ses relations de travail qu'il disait difficiles et qui sont en outre attestées par un salarié de l'entreprise et illustrées par les sanctions susvisées. La SARL CEPR sera en conséquence condamnée à verser à M. M. X... la somme de 6. 000 euros au titre de dommages-intérêts pour harcèlement moral ;

1) ALORS QUE dans ses conclusions d'appel, le salarié ne s'est pas prévalu, à l'appui de sa demande de dommages-intérêts pour harcèlement moral, des deux avertissements dont il avait été l'objet les 9 et 19 novembre 2004 ; qu'il n'a pas non plus sollicité l'annulation de ces avertissements ; qu'en considérant pourtant que « la succession de ces deux avertissements (du 9 et 19 novembre 2004) dont le bien fondé n'est en conséquence pas justifié ..., ainsi que leur concomitance avec la saisine du conseil de prud'hommes par le salarié le 13 septembre 2004 caractérisent des agissements de harcèlement moral au sens des (articles L. 1154-1 et suivants du Code du travail) dans la mesure où ils sont de nature à porter atteinte à sa dignité de salarié et à sa santé, quand bien même ils ont été limités dans le temps », la Cour d'appel a méconnu les termes du litige et violé l'article 4 du Code de procédure civile ;

2) ALORS QU'au surplus, en relevant d'office le moyen selon lequel la succession de deux avertissements prononcés les 9 et 19 novembre 2004, dont le bien fondé n'était pas justifié, ainsi que leur concomitance avec la saisine du conseil de prud'hommes par le salarié le 13 septembre 2004, caractérisaient des agissements de harcèlement moral au sens des articles L. 1154-1 et suivants du Code du travail, sans avoir au préalable invité les parties à présenter leurs observations, la Cour d'appel a méconnu le principe de la contradiction et violé l'article 16 du Code de procédure civile ;

3) ALORS QUE le harcèlement moral implique des agissements répétés ; que dès lors, en l'espèce, en se bornant à relever, pour retenir l'existence d'un harcèlement moral, la succession de deux avertissements prononcés les 9 et 19 novembre 2004, dont le bien fondé n'était pas justifié, ainsi que leur concomitance avec la saisine du conseil de prud'hommes par le salarié le 13 septembre 2004, la Cour d'appel a violé l'article L. 1152-1 du Code du travail ;

4) ALORS QU'en tout état de cause, le harcèlement moral implique que les agissements répétés aient pour objet ou pour effet une dégradation des conditions de travail du salarié ; qu'il s'ensuit qu'en retenant l'existence d'un harcèlement moral, sans constater que la succession des deux avertissements prononcés les 9 et 19 novembre 2004 ainsi que leur concomitance avec la saisine du conseil de prud'hommes par le salarié le 13 septembre 2004 avaient pour objet ou pour effet une dégradation des conditions de travail du salarié, la Cour d'appel a privé sa décision de base légale au regard des dispositions de l'article L. 1152-1 du Code du travail.

QUATRIEME MOYEN DE CASSATION

Il est fait grief à l'arrêt infirmatif attaqué d'avoir condamné la société CEPR à verser à Monsieur X... la somme de 12. 000 € à titre d'indemnité pour licenciement sans cause réelle et sérieuse ;

AUX MOTIFS QUE, pour prétendre que le licenciement de Monsieur M. X... est fondé sur une cause réelle et sérieuse, l'employeur fait valoir que les faits reprochés sont établis par les réclamations émanant de clients ou d'un architecte du chantier en cause, ainsi que les attestations de ses collègues de travail, témoignant de ses réclamations incessantes et de son dénigrement de la direction de l'entreprise. Cependant, le courrier de réclamation, daté du 22 mai 2006, émanant du client HERES SERVICES, se plaignant du comportement de M. M. X... sur le chantier ELYO de l'hôpital de LEVALLOIS dont le chef de site demandait le retrait, comme le courrier joint de ce responsable, de la même date, ne sont pas probants dans la mesure où leur date ne correspond pas aux dates de chantiers figurant sur le tableau produit par l'employeur lui-même. Dans ces conditions, quand bien même un salarié témoigne de ce que M. M. X... travaillait sur ce chantier à cette date, cette unique attestation est insuffisante à elle seule à contredire le tableau susvisé, selon lequel l'intéressé se trouvait alors sur un autre chantier à VINCENNES. De même, si l'employeur produit le courrier qu'un architecte, M. AB, lui a adressé le 26 juin 2006, se plaignant de ce que le salarié « tient difficilement compte de ses remarques » sur un chantier de ravalement à VINCENNES, force est de constater qu'il ne précise pas sur quoi portait exactement le comportement indiscipliné de l'intéressé alors qu'il s'agit d'un spécialiste des problèmes de construction. Il en est de même de l'attestation vague d'un chef de chantier, M. G. G., qui est au demeurant irrégulière en l'absence de document d'identité joint, et qui se borne à déclarer que M. M. X... « refusait régulièrement d'exécuter les ordres qu'il lui donnait sur le chantier, notamment de nettoyage ». De même, si dans leurs attestations, des salariés de l'entreprise déclarent que le salarié « n'acceptait pas d'effectuer certains travaux », en précisant que l'intéressé « estimait que ce n'était pas à lui de

les faire », force est de constater que devant l'absence de précision sur la nature des travaux en cause, la Cour n'est pas en mesure d'apprécier s'il s'agissait de travaux relevant de la qualification du salarié. Force est également de constater que le seul grief de ne pas effectuer de nettoyage après les travaux de peinture euxmêmes, qui relevaient de ses tâches, ainsi qu'il ressort des attestations précises sur ce point de ses collègues de travail n'est cependant pas suffisamment sérieux à lui seul alors que ces attestations présentent ce comportement comme habituel de la part de M. M. X..., ce que contredit l'absence de remarques de l'employeur sur ce point précis pendant toute la durée du contrat de travail de l'intéressé. Il convient en effet de relever que les deux avertissements adressés au salarié postérieurement à sa saisine du conseil de prud'hommes, dont le bien fondé n'est donc pas justifié, portaient exclusivement sur la qualité de son travail ou son absentéisme, non établi au demeurant sans lui reprocher un quelconque refus d'effectuer les travaux demandés, ce qui aurait (été) de nature à constituer un grief important. Dans ces conditions, alors que la présente décision a constaté l'existence d'un harcèlement moral de la part de l'employeur, fût-il limité dans le temps, et le caractère injustifié des deux avertissements délivrés au salarié, le licenciement de M. M. X... est sans cause réelle et sérieuse ;

1) ALORS QUE pour considérer que le licenciement était dépourvu de cause réelle et sérieuse, la Cour d'appel s'est fondée sur le fait qu'elle avait « constaté l'existence d'un harcèlement moral de la part de l'employeur, fût-il limité dans le temps » ; que la cassation à intervenir sur le troisième moyen emportera par voie de conséquence la cassation du chef du dispositif ayant condamné la société CEPR à verser au salarié une indemnité pour licenciement sans cause réelle et sérieuse, en application de l'article 624 du Code de procédure civile ;

2) ALORS QU'en tout état de cause, le fax du 22 mai 2006 du chef du site du chantier ELYO de l'hôpital de LEVALLOIS, visé par la société HERES SERVICES dans son courrier du même jour, se plaignait du comportement de M. M. X... sur ce chantier « le jeudi 18 mai » et non le 22 mai 2006, la société HERES SERVICES ne précisant pas quant à elle la date des faits reprochés au salarié ; que dès lors, en considérant que « le courrier de réclamation, daté du 22 mai 2006, émanant du client HERES SERVICES, ..., comme le courrier joint de ce responsable de la même date, ne sont pas probants dans la même mesure où leur date ne correspond pas aux dates de chantier figurant sur le tableau produit par l'employeur luimême », la Cour d'appel a statué par un motif inopérant, faute d'avoir constaté que ce tableau mentionnait que le salarié se trouvait sur un autre chantier que celui ELYO de l'hôpital de LEVALLOIS le 18 mai 2006, privant ainsi sa décision de base légale au regard de l'article L. 1235-1 du Code du travail.

CINQUIEME MOYEN DE CASSATION (subsidiaire)

Il est fait grief à l'arrêt attaqué d'avoir condamné la société CEPR à verser à Monsieur X... des intérêts au taux légal, sur l'indemnité pour licenciement sans cause réelle et sérieuse, à compter de la date de réception par cette société de la convocation devant le bureau de conciliation ;

ALORS QUE Monsieur X... a été licencié le 28 juillet 2006, postérieurement à sa saisine du Conseil de prud'hommes le 13 septembre 2004 ; que dès lors, en fixant le point de départ des intérêts sur l'indemnité pour licenciement sans cause réelle et sérieuse, à compter de la date de réception par la salarié CEPR de la convocation devant le Bureau de conciliation, soit à une date antérieure à son licenciement, les parties ayant été convoquées devant le Bureau de conciliation le 16 septembre 2004, la Cour d'appel a violé l'article 1153-1 du Code civil.