COUR D'APPEL

DE

VERSAILLES

Code nac : 80A

Chambre sociale 4-4

ARRÊT N°

CONTRADICTOIRE

DU 15 MAI 2024

N° RG 22/01404

N° Portalis DBV3-V-B7G-VFKF

AFFAIRE :

Société SBJ TRANSPORT

C/

[G] [X]

Décision déférée à la cour : Jugement rendu le 13 avril 2022 par le Conseil de Prud'hommes Formation paritaire de CERGY PONTOISE

Section : C

N° RG : F 21/00083

Copies exécutoires et certifiées conformes délivrées à :

Me Eric BOURLION

Me Aurélie MARTINIE

le :

RÉPUBLIQUE FRANÇAISE

AU NOM DU PEUPLE FRANÇAIS

LE QUINZE MAI DEUX MILLE VINGT QUATRE,

La cour d'appel de Versailles a rendu l'arrêt suivant dans l'affaire entre :

Société SBJ TRANSPORT

N° SIRET : 795 081 876

[Adresse 2]

[Localité 4]

Représentant : Me Eric BOURLION de la SCP CABINET BOURLION, Plaidant/Postulant, avocat au barreau de VAL D'OISE, vestiaire : 50 substitué à l'audience par Me Marine THORILLON, avocat au barreau du Val d'Oise

APPELANTE

****

Monsieur [G] [X]

né le 21 octobre 1981 à [Localité 5]

de nationalité française

[Adresse 1]

[Localité 3]

Représentant : Me Aurélie MARTINIE, Plaidant/Postulant, avocat au barreau de PARIS, vestiaire : E200

INTIME

****

Composition de la cour :

En application des dispositions de l'article 805 du code de procédure civile, l'affaire a été débattue à l'audience publique du 22 février 2024 les avocats des parties ne s'y étant pas opposés, devant Madame Nathalie GAUTIER, Conseiller chargé du rapport.

Ce magistrat a rendu compte des plaidoiries dans le délibéré de la cour, composée de :

Madame Aurélie PRACHE, Président,

Monsieur Laurent BABY, Conseiller,

Madame Nathalie GAUTIER, Conseiller,

Greffier lors des débats : Madame Dorothée MARCINEK

RAPPEL DES FAITS ET DE LA PROCÉDURE

M. [X] a été engagé par la société SBJ Transport, initialement sous contrat à durée déterminée à compter du 1er septembre 2017, puis sous contrat à durée indéterminée par avenant du 1er mars 2018 à effet du 30 mars 2018, en qualité de chauffeur véhicules légers.

Cette société est spécialisée dans le transport de marchandises. L'effectif de la société était, au jour de la rupture, de moins de 11 salariés. Elle applique la convention collective nationale des transport routiers.

En dernier lieu, M. [X] percevait une rémunération brute mensuelle de base de 1 870, 47

euros, outre une rémunération variable.

Par lettre du 27 avril 2018, M. [X] a reçu un avertissement.

Par lettre du 27 avril 2018, l'employeur a notifié au salarié un second avertissement. Selon l'employeur, la date est erronée à la suite d'une erreur de frappe, et la lettre a en réalité été envoyée le 27 août 2018.

Par lettre du 28 juin 2018, le salarié a reçu un dernier avertissement.

Le salarié a été en arrêt de travail à compter du 29 juin 2018 et il a effectué une déclaration d'accident de travail le 23 juillet 2018 pour les faits survenus le 29 juin 2018.

Par lettre du 23 août 2018, M. [X] a été convoqué à un entretien préalable en vue d'un éventuel licenciement, fixé le 29 août 2018, le pli étant revenu avisé et non réclamé.

Par lettre du 27 août 2018, la société a annulé la précédente convocation et a convoqué M. [X] le 3 septembre 2018.

Le salarié a été licencié par lettre du 6 septembre 2018 pour faute grave dans les termes suivants:

' Nous faisons suite aux différents échanges qui vous ont été transmis par courrier recommandé et vous rappelons les différents faits qui nous ont amenés à vous notifier votre licenciement.

Vous occupez la fonction de Chauffeur VL dans l'entreprise depuis le 1er septembre 2017.

A plusieurs reprises depuis votre embauche, nous avons dû vous convoquer pour des entretiens verbaux afin de vous recadrer car nous avons découvert plusieurs manquements à vos fonctions.

Le 13 avril 2018, vous deviez terminer votre tournée à 13 heures. Vous avez quitté votre poste sans livrer la marchandise engendrant ainsi le mécontentement de notre client qui nous avait relaté lui- même les faits. Vos agissements ont constitué un préjudice dans la relation que nous entretenions avec notre client.

Le 29 juin 2018, nous vous avons convoqué à un entretien préalable en vue d'un licenciement qui devait se dérouler le 9 juillet 2018 dans les locaux de l'entreprise.

Le 29 juin, vous nous avez remis un arrêt de travail faisant suite à un accident de travail.

Vous n'avez apporté aucune explication concernant l'accident du travail survenu à cette date. D'ailleurs nous avons contesté le bien fondé de cet accident auprès de la CPAM de votre lieu d'habitation.

Votre arrêt d'accident du travail prenait fin le 10 août 2018, nous n'avons reçu aucune nouvelle de votre part depuis cette date. Vous aviez envisagé de prendre des congés aux alentours du 15 août mais vous n'avez pas effectué de demande écrite.

Vous ne respectez vos obligations professionnelles, bien qu'un contrat de travail nous lie.

Il devient de plus en plus difficile pour nous voir impossible de travailler avec un salarié qui n'est pas fiable.

Dans ces conditions, il est difficile pour nous d'effectuer votre planning de travail afin d'honorer nos commandes et nos livraisons dans les délais impartis.

Votre comportement compromettant la bonne exécution de vos taches, est de nature à mettre en péril la pérennité de notre entreprise, en cette période difficile.

Nous vous avions fait confiance plusieurs fois lors de nos entretiens verbaux. En dépit des avertissements récurrents, vous avez montré une incapacité à exécuter le travail pourtant conforme à vos aspirations et vos qualifications, en raison d'un manque de compétence, de rigueur et de bonne volonté, d'un désintérêt et surtout d'une désinvolture flagrante. Vous avez ainsi échoué dans votre mission.

N'ayant pu recevoir les explications auprès de vous au cours de notre entretien du 9 juillet dernier, nous ne pouvons modifier notre appréciation à votre sujet. Nous vous informons que nous avons, en conséquence, décidé de vous licencier pour faute grave considérant qu'actuellement, vous avez abandonné votre poste de travail.

Compte tenu de la gravité des faits qui vous sont reprochés, votre maintien dans l'entreprise s'avère impossible ; le licenciement prend donc effet immédiatement à la date de la notification du présent licenciement, nous vous dispensons d'effectuer votre préavis. (...)'.

Le 4 juillet 2019, le salarié a saisi le conseil de prud'hommes de Cergy-Pontoise aux fins de contestation de son licenciement et en paiement de diverses sommes de nature salariale et indemnitaire.

L'affaire a été radiée du rôle le 13 janvier 2021 pour manque de diligence des parties. Le 8 février 2021, le salarié a de nouveau saisi le conseil de prud'hommes de Cergy-Pontoise.

Par jugement du 13 avril 2022, le conseil de prud'hommes de Cergy-Pontoise (section commerce) a :

- dit que le licenciement de M. [X] est nul

- condamné la SARL SBJ Transport à régler à M. [X] les sommes suivantes :

.11 222,82 euros net au titre de l'indemnité pour licenciement nul

. 1 870,47 euros brut au titre de l'indemnité compensatrice de préavis

.187,04 euros brut au titre des congés payés afférents

. 516,81 euros net au titre de l'indemnité légale

. 1 870,47 euros net au titre du non-respect de la procédure de licenciement

. 800 euros net au titre de l'article 700 du code de procédure civile

- débouté la SARL SBJ Transport de sa demande reconventionnelle au titre de l'article 700 du code de procédure civile

- rappelé que les condamnations prononcées emportent intérêts au taux légal à compter de la date de réception de la convocation devant le bureau de conciliation et d'orientation par la partie défenderesse en ce qui concerne les créances salariales et à compter du jugement en ce qui concerne les créances indemnitaires

- ordonné à la SARL SBJ Transport de délivrer à M. [X] les documents sociaux rectifiés conformément au présent jugement (bulletin de paie récapitulatif des sommes accordées, certificat de travail et attestation Pôle Emploi) sous astreinte de 30 euros par jour de retard à compter de 15 jours après la notification et limitée à 30 jours

- dit que le Conseil se réserve la liquidation de ladite astreinte

- limité l'exécution provisoire du présent jugement aux dispositions de l'article R1454-28 du Code du travail

- fixé la moyenne des trois derniers mois de salaire de M. [X] à 1 870,47 euros bruts

- fixé le salaire moyen de M. [X] à 1 870,47 euros

- condamné la société SARL SBJ Transport aux entiers dépens.

Par déclaration adressée au greffe le 27 avril 2022, la société a interjeté appel de ce jugement.

Une ordonnance de clôture a été prononcée le 16 janvier 2024.

PRÉTENTIONS ET MOYENS DES PARTIES

Vu les dernières conclusions transmises par voie électronique le 23 janvier 2023, auxquelles il est renvoyé pour plus ample exposé des moyens et prétentions conformément à l'article 455 du code de procédure civile et aux termes desquelles la société SBJ Transport demande à la cour de :

- déclarer la Société SBJ Transport recevable et bien fondée en ses conclusions ;

- infirmer la décision entreprise en ce qu'elle a :

- dit que le licenciement de M. [X] est nul

- condamner la SARL SBJ Transport à régler à M. [X] les sommes suivantes :

. 11 222,82 euros net au titre de l'indemnité pour licenciement nul

.1 870,47 euros brut au titre de l'indemnité compensatrice de préavis

. 187,04 euros brut au titre des congés payés afférents

. 516,81 euros net au titre de l'indemnité légale

. 1 870,47 euros net au titre du non-respect de la procédure de licenciement

. 800 euros net au titre de l'article 700 du code de procédure civile

- débouter la SARL SBJ Transport de sa demande reconventionnelle au titre de l'article 700 du CPC

- rappeler que les condamnations prononcées emportent intérêts au taux légal à compter de la date de la réception de la convention devant le bureau de conciliation et d'orientation par la partie défenderesse en ce qui concerne les créances salariales et à compter du jugement en ce qui concerne les créances indemnitaires

- ordonner à la SARL SBJ Transport de délivrer à M. [X] les documents sociaux rectifiés conformément au présent jugement (bulletin de paie, récapitulatif des sommes accordées, certificat de travail et attestation Pôle emploi) sous astreinte de 30 euros par jour de retard à compter de 15 jours après la notification et limitée à 30 jours

- dit que le Conseil se réserve la liquidation de ladite astreinte

- limiter l'exécution provisoire du présent jugement aux dispositions de l'article R1454 28 du code du travail

- fixer la moyenne des trois derniers mois salaires de M. [X] à 1 870,47 euros bruts.

- condamner la SARL SBJ Transport aux entiers dépens.

Statuant à nouveau,

- déclarer bien fondé le licenciement pour faute grave prononcé à l'égard de M. [X]

En conséquence,

- débouter M. [X] [G] de l'intégralité de ses demandes

Y ajoutant,

- condamner M. [X] [G] à verser à la Société SBJ Transport la somme de 3.500 euros au titre de l'article 700 du Code de Procédure Civile

- condamner M. [X] [G] aux dépens.

Vu les dernières conclusions transmises par voie électronique le 26 octobre 2022, auxquelles il est renvoyé pour plus ample exposé des moyens et prétentions conformément à l'article 455 du code de procédure civile et aux termes desquelles M. [X] demande à la cour de :

- juger M. [X] recevable et bien fondé en ses conclusions ;

- confirmer le Jugement du Conseil de Prud'hommes de Cergy-Pontoise en date du 13 avril 2022 en ce qu'il a :

- dit que le licenciement de M. [X] est nul

- condamner la SARL SBJ Transport à régler à M. [X] les sommes suivantes :

. 11 222,82 euros net au titre de l'indemnité pour licenciement nul

. 1 870,47 euros brut au titre de l'indemnité compensatrice de préavis

.187,04 euros brut au titre des congés payés afférents

. 516,81 euros net au titre de l'indemnité légale

. 1 870,47 euros net au titre du non-respect de la procédure de licenciement

. 800 euros net au titre de l'article 700 du code de procédure civile

- débouter la SARL SBJ Transport de sa demande reconventionnelle au titre de l'article 700 du code de procédure civile

- rappeler que les condamnations prononcées emportent intérêts au taux légal à compter de la date de réception de la convocation devant le bureau de conciliation et d'orientation par la partie défenderesse en ce qui concerne les créances salariales et à compter du jugement en ce qui concerne les créances indemnitaires

- ordonner à la SARL SBJ Transport de délivrer à M. [X] les documents sociaux rectifiés conformément au présent jugement (bulletin de paie récapitulatif des sommes accordées, certificat de travail et attestation Pôle Emploi) sous astreinte de 30 euros par jour de retard à compter de 15 jours après la notification et limitée à 30 jours

- dit que le Conseil se réserve la liquidation de ladite astreinte

- limiter l'exécution provisoire du présent jugement aux dispositions de l'article R1454-28 du Code du travail

- fixer la moyenne des trois derniers mois de salaire de M. [X] à 1 870,47 euros bruts

- fixer le salaire moyen de M. [X] à 1 870,47 euros

- condamner la société SARL SBJ Transport entiers dépens.

Subsidiairement

- juger le licenciement de M. [X] sans cause réelle et sérieuse ;

- condamner la société SBJ Transport à payer à M. [X] les sommes suivantes :

.1.870,47 euros à titre d'indemnité compensatrice de préavis,

. 187,04 euros au titre des congés payés incidents,

. 516,81 euros à titre d'indemnité légale de licenciement,

.1.870,47 euros à titre de non-respect de la procédure de licenciement,

. 12.000 euros à titre d'indemnité pour sans cause réelle et sérieuse,

En tout état de cause et y ajoutant,

- condamner la société SBJ Transport à payer à M. [X] la somme de 3.000 euros sur le fondement de l'article 700 du Code de procédure civile.

MOTIFS

Sur le licenciement

Sur la remise de la lettre de licenciement

L'employeur fait valoir qu'il a régulièrement adressé le 6 septembre 2018 la lettre de licenciement au salarié, qui l'a reçue le 8 septembre 2018.

Le salarié réplique que l'entretien préalable n'a été suivi d'aucune lettre de licenciement et qu'il a uniquement reçu les documents de fin de contrat par lettre recommandée avec avis de réception, que l'absence de notification du licenciement s'analyse comme une rupture de fait du contrat de travail et que le licenciement est nécessairement sans cause réelle et sérieuse, voire même nul en application des articles L.1226-9 et L.1226-13 du code du travail puisque la remise des documents de rupture est intervenue alors qu'il se trouvait en arrêt de travail consécutivement à l'accident du travail dont il a été victime le 29 juin 2018.

**

L'article L.1232-1 du code du travail dispose que tout licenciement pour motif personnel est motivé dans les conditions définies par le présent chapitre. Il est justifié par une cause réelle et sérieuse.

L'article L.1232-6 du même code poursuit que lorsque l'employeur décide de licencier un salarié, il lui notifie sa décision par lettre recommandée avec avis de réception. Cette lettre comporte l'énoncé du ou des motifs invoqués par l'employeur.

Si l'employeur n'établit pas que la lettre de licenciement a été portée à la connaissance du salarié et que la rupture du contrat de travail a résulté de la seule remise à l'intéressé des documents de fin de contrat, le licenciement est dépourvu de cause réelle et sérieuse (cf Soc., 22 février 2017, n°15-18.475).

Au cas présent, l'employeur produit aux débats la lettre de licenciement signée le 6 septembre 2018 et un avis de réception d'une lettre recommandée signé du salarié le 8 septembre 2018.

Sachant que les documents sociaux ont tous été datés et signés du 8 septembre 2018 par l'employeur , il en résulte que la lettre recommandée réceptionnée par le salarié le 8 septembre 2018 correspondait à la lettre de licenciement.

En effet, il n'était matériellement pas possible que le même jour, l'employeur signe les documents de rupture le 8 septembre 2018, les adresse par les services postaux au salarié et que ce dernier les reçoive dans la foulée alors que les parties n'étaient pas domiciliées dans la même commune, la société SBJ Transport étant située dans le Val d'Oise à [Localité 6] et le salarié résidant dans l'Oise à [Localité 5].

Dès lors, l'employeur justifie avoir notifié la lettre de licenciement datée du 6 septembre 2018 par lettre recommandée réceptionnée le 8 septembre 2018 par le salarié.

Sur le bien- fondé du licenciement

Le salarié fait valoir qu'il a été licencié alors qu'il était en arrêt de travail à la suite d'un accident de travail du 29 juin 2018, de sorte que l'employeur ne pouvait pas résilier le contrat de travail pendant une période de suspension, sauf à justifier d'une faute grave, ce qui n'est pas le cas et rend nul son licenciement.

L'employeur objecte que le salarié a été arrêté le 29 juin 2018, que cet arrêt a été prolongé jusqu'au 10 août 2018 et qu'il ne justifie ensuite d'aucune prolongation de l'arrêt de travail. Il ajoute que le contrat de travail n'était pas suspendu et que le salarié a refusé de reprendre son poste le 13 août 2018, son absence injustifiée ayant provoqué une désorganisation au sein de l'entreprise.

**

Il résulte de l'article L. 1226- 7 du code du travail que le contrat de travail du salarié victime d'un accident du travail, autre qu'un accident de trajet, ou d'une maladie professionnelle est suspendu pendant la durée de l'arrêt de travail provoqué par l'accident ou la maladie.

Selon l'article L. 1226-9 du même code, au cours des périodes de suspension du contrat de travail, l'employeur ne peut rompre ce dernier que s'il justifie soit d'une faute grave de l'intéressé, soit de son impossibilité de maintenir ce contrat pour un motif étranger à l'accident ou à la maladie.

Selon l'article R.4624-31 du code du travail, le salarié bénéficie d'un examen de reprise du travail par le médecin du travail notamment après une absence d'au moins trente jours pour cause d'accident du travail ou de maladie ou accident non professionnels.

Il est constant par ailleurs qu'en l'absence de visite de reprise le contrat de travail reste suspendu et le salarié ne peut se voir reprocher une absence injustifiée. En effet, seul l'examen pratiqué par le médecin du travail en application des articles R. 4624-21 et R. 4624-22 du code du travail met fin à la suspension du contrat de travail. Il incombe à l'employeur de prendre l'initiative de cette visite médicale et de convoquer le salarié par tous moyens(Soc., 28 avril 2011, n°09-40.487. Bull. V, n° 99).

Si un salarié n'a pas été soumis à une visite médicale de reprise à l'issue de son arrêt de travail, alors que la période de suspension du contrat de travail après un accident de travail ne prend fin qu'à l'issue de cette visite, et que l'employeur n'a invoqué aucune faute grave dans la lettre de licenciement mais a licencié le salarié pour avoir refusé de venir travailler sur son nouveau lieu de travail, dans ce cas, le licenciement, qui est intervenu pour un motif autre que ceux limitativement énoncés à l'article L. 1226-9 du code du travail, est nul (cf Soc., 21 septembre 2011, pourvoi n° 10-15.741).

Ainsi, lorsque le contrat de travail demeure suspendu à défaut d'organisation d'une visite de reprise, le salarié n'est alors pas tenu à l'obligation de venir travailler et son absence ne peut fonder la faute grave invoquée par l'employeur (Soc., 6 mai 2015, n°13-22.459 ; Soc., 22 février 2017, pourvoi n° 15-22.378).

Au cas présent, il n'est pas contesté que le salarié était en arrêt de travail depuis le 29 juin 2018 jusqu'au 10 août 2018 et si l'employeur indique avoir contesté l'accident du travail déclaré par le salarié, il ne verse aucune pièce à ce sujet de sorte que la cour est tenue par les avis d'arrêt de travail pour accident de travail, initial et de prolongation, transmis par le médecin traitant du salarié à la caisse primaire d'assurance maladie.

Peu important ensuite de savoir si le salarié a justifié d'une prolongation d'arrêt de travail à compter du 10 août 2018, dès lors que la reprise du travail du salarié était conditionnée à une visite de reprise auprès du médecin du travail, conformément aux dispositions légales précitées.

Or, la cour constate que, l'employeur n'ayant pas organisé la visite de reprise à l'issue de l'arrêt de travail qui courait depuis le 29 juin 2018, ni d'ailleurs justifié avoir pris contact avec le salarié pour évoquer sa reprise à compter du 10 août 2018, le contrat de travail demeurait donc suspendu, de sorte qu'aucun manquement du salarié tiré d'absences injustifiées ou d'un abandon de poste de l'intéressé ne pouvait donc lui être reproché.

Le licenciement pour faute grave du salarié est en conséquence nul, le licenciement étant intervenupour un motif autre que ceux énnoncés à l'article L.1226-9, pendant une suspension du contrat de travail du salarié en arrêt à la suite d'un accident du travail. Le jugement sera confirmé de ce chef.

Sur les conséquences financières du licenciement nul

Selon les dispositions de l'article L. 1235-3-1 du code du travail, l'article L. 1235-3 n'est pas applicable lorsque le juge constate que le licenciement est entaché d'une des nullités prévues au deuxième alinéa du présent article, notamment en cas de non respect de l'article L.1226-13, dans ce cas, lorsque le salarié ne demande pas la poursuite de l'exécution de son contrat de travail ou que sa réintégration est impossible, le juge lui octroie une indemnité, à la charge de l'employeur, qui ne peut être inférieure aux salaires des six derniers mois.

En l'espèce le salarié n'a pas sollicité sa réintégration.

Compte tenu notamment des circonstances de la rupture, du montant de la rémunération mensuelle versée au salarié (1 870,47 euros bruts) selon un calcul non contesté par l'employeur, de son âge (36 ans), de son ancienneté (une année), du fait qu'il justifie avoir été inscrit à France Travail d'octobre 2020 à avril 2021 et de ce qu'il a retrouvé un emploi à temps partiel à compter du 20 septembre 2021, il y a lieu de condamner la société SBJ Transport à lui payer la somme de

11 222,82 euros à titre d'indemnité pour licenciement nul, exprimée en net conformément à la demande du salarié.

S'agissant de la demande d'indemnité compensatrice de préavis, l'article L.1234-1 du code du travail dispose que lorsque le licenciement n'est pas motivé par une faute grave, le salarié a droit à un préavis d'un mois s'il justifie chez le même employeur d'une ancienneté de services continus comprise entre six mois et moins de deux ans, ce qui est le cas

puisqu'il avait un an d'ancienneté.

L'indemnité compensatrice de préavis, dont le calcul n'est pas utilement contesté, devra donc être fixée à la somme de 1 870,47 euros bruts outre 187,07 euros bruts de congés payés afférents.

S'agissant de l'indemnité légale de licenciement, l'article L. 1234-9 du code du travail prévoit, sauf en cas de faute grave, une indemnité de licenciement pour le salarié licencié lorsqu'il compte au moins huit mois d'ancienneté ininterrompue au service du même employeur.

En application de ces dispositions, le salarié a chiffré cette indemnité à la somme, non contestée en son calcul, de 516,81 euros bruts, au paiement de laquelle il convient de condamner l'employeur.

Sur l'irrégularité de la procédure de licenciement

Le salarié soutient ne pas avoir été convoqué à un entretien préalable à une éventuelle mesure de licenciement et n'avoir pu faire valoir ses droits, ce qui ne ressort pas du dossier puisque l'employeur établit avoir adressé la convocation du 27 août 2018 par lettre recommandée avec avis de réception signé par le salarié, la date de signature du recommandé n'apparaissant pas clairement sur la photocopie du document.

En outre, le salarié indique dans ses conclusions qu'il s'est présenté à l'entretien préalable et il a ensuite contesté la procédure de licenciement. Le salarié ne justifie donc pas de l'irrégularité alléguée.

Enfin, et en tout état de cause, les indemnités prévues en cas de nullité du licenciement ne se cumulent pas avec celles sanctionnant l'inobservation des règles de forme.

Le jugement sera donc infirmé en ce qu'il a condamné l'employeur à lui verser la somme de

1 870,47 euros au titre du non-respect de la procédure de licenciement, la cour déboutant le salarié de ce chef de demande.

Sur les intérêts

Les créances salariales porteront intérêts au taux légal à compter de la date de la réception par l=employeur de la lettre le convoquant devant le bureau de conciliation et d'orientation et les créances indemnitaires porteront intérêts au taux légal à compter du jugement.

Les intérêts échus des capitaux porteront eux- mêmes intérêts au taux légal dès lors qu=ils seront dus pour une année entière à compter de la demande qui en a été faite.

Sur la remise des documents

Le jugement sera confirmé en ce qu'il a ordonné à l'employeur la remise d'un certificat de travail, une attestation Pôle emploi et un bulletin de salaire récapitulatif conformes à la présente décision.

En revanche, il n'est pas nécessaire d'assortir cette mesure d'une astreinte alors qu'aucun élément au dossier ne conduit à retenir que la société SBJ Transport ne sera pas diligente dans la remise de ces documents. Le jugement est infirmé de ce chef.

Sur les dépens et l'article 700 du code de procédure civile

Le jugement sera confirmé en ce qu'il a condamné l'employeur aux dépens et aux frais irrépétibles.

L'employeur succombant en son appel, il sera condamné aux dépens et à payer au salarié la somme de 3 000 euros au titre de l'article 700 du code de procédure civile. Il sera débouté de sa demande sur ce fondement.

PAR CES MOTIFS:

La cour, statuant par arrêt contradictoire, en dernier ressort et prononcé par mise à disposition au greffe :

CONFIRME le jugement sauf en ce qu'il condamne la société SBJ Transport à verser à M. [X] la somme de 1 870,47 euros net au titre du non-respect pour non-respect de la procédure de licenciement et en ce qu'il assortit la remise des documents sociaux d'une astreinte,

Statuant à nouveau des chefs infirmés et y ajoutant,

DIT le licenciement pour faute grave de M. [X] dépourvu de cause réelle et sérieuse,

CONDAMNE la société SBJ Transport à verser à M. [X] la somme de 11 222,82 euros nets à titre d'indemnité pour licenciement nul,

DÉBOUTE M. [X] de sa demande au titre du non-respect de la procédure de licenciement,

DIT que les intérêts au taux légal courront à compter de la date de réception par l'employeur de sa convocation à comparaître à l'audience de conciliation pour les créances salariales et pour la créance indemnitaire à compter du jugement,

ORDONNE la capitalisation des intérêts dans les conditions de l'article 1343-2 du code civil,

ORDONNE à la société SBJ Transport de remettre à M. [X] une attestation France Travail, un solde de tout compte et un certificat de travail rectifiés,

REJETTE la demande d'astreinte,

DÉBOUTE les parties de leurs demandes plus amples ou contraires,

CONDAMNE la société SBJ Transport à verser à M. [X] la somme de 3 000 euros en application de l'article 700 du code de procédure civile,

CONDAMNE la société SBJ Transport aux dépens d'appel.

. Prononcé par mise à disposition de l'arrêt au greffe de la cour, les parties en ayant été préalablement avisées dans les conditions prévues au deuxième alinéa de l'article 450 du code de procédure civile.

. Signé par Madame Aurélie Prache, Président et par Madame Dorothée Marcinek, Greffier, auquel la minute de la décision a été remise par le magistrat signataire.

Le Greffier Le Président