26 mars 2026
Cour d'appel de Poitiers
RG n° 22/02462

Chambre Sociale

Texte de la **décision**

Entête

ARRÊT N° 142

N° RG 22/02462

N° Portalis DBV5-V-B7G-GUR6

S.A.S. [1]

C/

[B]

RÉPUBLIQUE FRANÇAISE

AU NOM DU PEUPLE FRANÇAIS

COUR D'APPEL DE POITIERS

Chambre sociale

ARRÊT DU 26 MARS 2026

Décision déférée à la cour : jugement du 07 septembre 2022 rendu par le conseil de prud'hommes de SAINTES

APPELANTE :

S.A.S. [1] venant aux droits de la société [2]

N° SIRET : [N° SIREN/SIRET 1]

[Adresse 1]

[Adresse 1]

[Adresse 1]

Ayant pour avocat postulant Me Jérôme CLERC de la SELARL LX POITIERS-ORLÉANS, avocat au barreau de POITIERS

Ayant pour avocat plaidant Me Cyril CRIGNOLA de la SELARL ARTLEX V,

avocat au barreau de NANTES

INTIMÉ :

Monsieur [Q] [B]

Né le 21 novembre 1968 à [Localité 1]

[Adresse 2]

[Adresse 2]

Ayant pour avocat Me Laurence RICOU, avocat au barreau de SAINTES

COMPOSITION DE LA COUR :

L'affaire a été débattue le 14 janvier 2026, en audience publique, devant la cour composée de :

Madame Françoise CARRACHA, présidente

Monsieur Nicolas DUCHÂTEL, conseiller

Monsieur Laurent ROULAUD, conseiller qui a présenté son rapport

qui en ont délibéré

GREFFIER, lors des débats : Madame Patricia RIVIÈRE

ARRÊT :

- CONTRADICTOIRE

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

- Signé par Madame Françoise CARRACHA, présidente, et par Madame Patricia RIVIÈRE, greffier auquel la minute de la décision a été remise par le magistrat signataire.

Exposé du litige

EXPOSÉ DU LITIGE :

Par contrat de travail à durée indéterminée à temps plein (39 heures hebdomadaires) prenant effet le 13 septembre 1997, M. [Q] [B] a été engagé par la société [3] en qualité de chauffeur livreur. L'article 3 dudit contrat stipulait que le salarié était affecté au sein de l'agence de [Localité 2], sise [Adresse 3].

La relation de travail était soumise à la convention collective nationale de commerces de gros (IDCC 573).

Par courrier du 28 avril 2005, M. [B] a été informé par la société [3] que son contrat de travail était transféré en application de l'article L. 122-12 du code du travail à la société [2].

La société [2] employait plus de dix salariés et était soumise à la convention collective nationale de commerces de gros.

Lors d'une réunion du 11 mars 2021, le comité social et économique de la société [2] était informé que les livraisons concernant plusieurs départements dont celui de [Localité 3] seraient confiées à un prestataire extérieur, la société [4], devenue la société [5]. Il était également informé que des mesures d'accompagnement seraient mises en place pour les chauffeurs livreurs concernés par cette décision.

Par lettre recommandée avec avis de réception du 12 avril 2021, la société [2] a informé M. [B] qu'il était affecté sur le site de [Localité 4] sis [Adresse 4] à compter du 3 mai 2021. Il y était précisé que cette 'prise de poste n'entraîne aucune modification (du) contrat de travail dans la mesure où elle ne s'accompagne pas d'un changement de vos fonctions, ni d'employeur, ni de rémunération' et que le salarié s'exposait à un licenciement pour faute grave s'il refusait de se conformer à cette nouvelle affectation. Le courrier était accompagné d'un coupon-réponse par lequel le salarié devait informer l'employeur dans un délai de quinze jours de son refus ou de son accord à cette nouvelle affectation.

Le 27 avril 2021, M. [B] a transmis à l'employeur un courrier par lequel son conseil informait ce dernier que sa décision du 12 avril 2021 s'analysait en une modification du contrat de travail et qu'il devait ainsi "revoir sa position".

M. [B] a fait l'objet d'un arrêt de travail du 26 avril au 16 mai 2021.

Par lettre recommandée avec avis de réception du 29 avril 2021, la société [2] a mis à pied à titre conservatoire M. [B] et l'a convoqué à un entretien préalable en vue d'une éventuelle mesure pouvant aller jusqu'au licenciement pour faute grave fixé le 12 mai 2021.

Par lettre recommandée avec avis de réception du 18 mai 2021, la société [2] a notifié à M. [B] son licenciement pour faute grave en raison de son défaut d'accord concernant le changement de son lieu de travail.

Le 14 juin 2021, M. [B] a contesté le bien-fondé de son licenciement devant le conseil de prud'hommes de Saintes et sollicité diverses sommes de nature salariale et indemnitaire.

Les sociétés [2] et [5] étaient mises en cause par le salarié au cours de l'instance prud'homale.

Par jugement du 7 septembre 2022 notifié aux parties par lettre recommandée avec avis de réception du même jour, le conseil de prud'hommes de Saintes a :

Déclaré recevable la demande de M. [B] dirigée contre la société [2],

Déclaré irrecevable la demande de M. [B] dirigée contre la société [5],

Dit n'y avoir lieu à condamnation de la société [5],

Dit et jugé que le licenciement prononcé à l'encontre de M. [B] par la société [2] est sans cause réelle et sérieuse,

Condamné la société [2] à verser à M. [B] les sommes suivantes :

- 37 349,03 euros nets à titre de dommages-intérêts sur le fondement de l'article L. 1235-3 du code du travail,

- 15 295,32 euros nets à titre d'indemnité légale de licenciement,

- 4 219,12 euros bruts à titre d'indemnité compensatrice de préavis,

- 421,91 euros bruts de congés payés afférents,

- 1 286,90 euros bruts à titre de rappel de salaire pour mise à pied conservatoire,

- 128,69 euros bruts de congés payés afférents,

- 1 500 euros au titre de l'article 700 du code de procédure civile,

Condamné la société [2] à verser les intérêts légaux à compter du prononcé du jugement jusqu'à exécution de ce dernier,

Rappelé que la condamnation au titre des rémunérations est revêtue de l'exécution provisoire de plein droit,

Fixé la moyenne des trois derniers mois de salaire à la somme de 2 134,23 euros bruts,

Ordonné à la société [2] de remettre à M. [B] les documents de fin de contrat rectifiés (bulletin de paye, attestation destinée à Pôle emploi et solde de tout compte) sous astreinte de 50 euros par jour de retard à compter du 15ème jour suivant la notification du jugement et pendant une durée de 30 jours, le conseil se réservant le droit de liquider l'astreinte,

Débouté M. [B] du surplus de ses demandes,

Débouté la société [2] et la société [5] de leurs demandes,

Condamné la société [2], en application de l'article 696 du code de procédure civile, aux entiers dépens en ce compris les sommes dues au titre de l'article 10 du décret du 8 mars 2001 ainsi qu'aux éventuels frais d'huissier en cas d'exécution forcée.

Le salarié et la société [5] ont accusé réception du courrier de notification du jugement du conseil de prud'hommes de Saintes le 8 septembre 2022.

S'agissant de la société [2], l'accusé de réception du courrier de notification de ce jugement n'était pas versé aux débats.

Le 5 octobre 2022, la société [1] venant aux droits de la société [2] a interjeté appel du jugement.

Aux termes de ses dernières conclusions, transmises par la voie électronique le 9 décembre 2025, la société [1] demande à la cour de':

La déclarer recevable et bien fondée en son appel,

Y faisant droit,

Infirmer le jugement en ce qu'il :

- a déclaré recevable la demande de M. [B] dirigée contre elle,

- a dit et jugé que le licenciement prononcé à l'encontre de M. [B] est sans cause réelle réelle et sérieuse,

- l'a condamnée à verser à M. [B] les sommes suivantes :

* 37 349,03 euros nets à titre de dommages-intérêts sur le fondement de l'article L. 1235-3 du code du travail,

* 15 295,32 euros nets à titre d'indemnité légale de licenciement,

* 4 219,12 euros bruts à titre d'indemnité compensatrice de préavis,

* 421,91 euros bruts de congés payés afférents,

* 1 286,90 euros bruts à titre de rappel de salaire pour mise à pied conservatoire,

* 128,69 euros bruts de congés payés afférents,

* 1 500 euros au titre de l'article 700 du code de procédure civile,

- l'a condamnée à verser les intérêts légaux à compter du prononcé du jugement jusqu'à exécution de ce dernier,

- a rappelé que la condamnation au titre des rémunérations est revêtue de l'exécution provisoire de plein droit,

- a fixé la moyenne des trois derniers mois de salaire à la somme de 2 134,23 euros bruts,

- lui a ordonné de remettre à M. [B] les documents de fin de contrat rectifiés (bulletin de paye, attestation destinée à Pôle emploi et solde de tout compte) sous astreinte de 50 euros par jour de retard à compter du 15ème jour suivant la notification du jugement et pendant une durée de 30 jours, le conseil se réservant le droit de liquider l'astreinte,

- l'a déboutée de ses demandes,

- l'a condamnée, en application de l'article 696 du code de procédure civile, aux entiers dépens en ce compris les sommes dues au titre de l'article 10 du décret du 8 mars 2001 ainsi qu'aux éventuels frais d'huissier en cas d'exécution forcée,

Juger M. [B] mal fondé en son appel incident dirigé à l'encontre du jugement entrepris et l'en débouter,

Confirmer le jugement en ce qu'il a :

- débouté M. [B] du surplus de ses demandes à savoir notamment :

* le versement de la somme de 10 000 euros à titre de dommages et intérêts pour exécution déloyale du contrat de travail et manquement à l'obligation de sécurité,

* lui enjoindre de produire les pièces afférentes à l'externalisation de l'activité des livraisons des départements 16, 17, 40, 64 et 65,

* lui donner acte qu'il se réserve la faculté, après avoir pris connaissance des pièces produites par elle sur l'externalisation de l'activité des livraisons des départements 16, 17, 40, 64 et 65, de former toutes demandes de condamnation de la société [5] notamment in solidum avec elle, dans l'hypothèse d'une violation des dispositions de l'article L.1224-1 du code du travail,

En conséquence,

Déclarer mal fondées les demandes présentées par M. [B],

Déclarer que le licenciement de M. [B] notifié le 18 mai 2021 est fondé sur une faute grave,

Déclarer qu'elle a exécuté le contrat de travail de manière loyale et n'a pas manqué à son obligation de sécurité,

En conséquence :

Débouter M. [B] de l'ensemble de ses demandes, fins et conclusions plus amples ou contraires aux présentes,

Ordonner à M. [B] la restitution de la somme de 18 465,43 euros au titre de l'exécution provisoire assortie des intérêts légaux et de retard,

En tout état de cause,

Débouter M. [B] de l'ensemble de ses demandes, fins et conclusions plus amples ou contraires aux présentes, et notamment des demandes formulées dans le cadre de son appel incident,

Condamner M. [B] à lui verser la somme de 3 500 euros sur le fondement de l'article 700 du code de procédure civile,

Condamner M. [B] aux entiers dépens en ce compris les frais d'exécution.

Aux termes de ses dernières conclusions, transmises par la voie électronique le 21 octobre 2025, M. [B] demande à la cour de':

Confirmer le jugement entrepris en ce qu'il a jugé sans cause réelle ni sérieuse son licenciement et en ce qu'il a condamné la société [2] à lui verser les sommes suivantes :

- rappel de salaire au titre de la mise à pied conservatoire : 1 286,90 euros bruts,

- congés payés afférents : 128,69 euros bruts,

- indemnité légale de licenciement : 15 295,32 euros,

- indemnité pour licenciement sans cause réelle et sérieuse : 37 349,03 euros,

Confirmer le jugement en ce qu'il a condamné la société [2] à lui verser une indemnité compensatrice de préavis et des congés payés afférents,

Réformer le jugement entrepris quant au quantum des sommes allouées au titre de l'indemnité compensatrice de préavis et des congés payés afferents ainsi que sur le surplus du jugement,

Condamner la société [1] venant aux droits de la société [2] aux sommes suivantes :

- indemnité compensatrice de préavis : 4 268,46 euros bruts,

- congés payés afferents : 426,84 euros bruts,

- dommages-intérêts pour exécution déloyale du contrat de travail et manquement à l'obligation de sécurite : 10 000 euros,

Ordonner à la société [1] venant aux droits de la société [2] de lui remettre une attestation France travail et un certificat de travail rectifiés, un bulletin de salaire faisant mention de l'ensemble des condamnations precitées ; l'ensemble sous astreinte de 100 euros par jour de retard 15 jours après le prononcé de l'arrêt,

Juger que les condamnations précitées porteront intérêts au taux legal à compter de la saisine du conseil du prud'hommes,

Debouter la société [1], venant aux droits de la société [2], de l'ensemble de ses demandes,

Condamner la société [1], venant aux droits de la société [2], à une indemnité d'un montant de 4 000 euros en application de l'article 700 du code de procédure civile, ainsi qu'aux entiers dépens.

La cour se réfère expressément aux conclusions des parties pour un plus ample exposé des faits, de la procédure ainsi que des moyens et des prétentions des parties.

L'ordonnance de clôture a été rendue le 17 décembre 2025.

Motivation

MOTIFS :

Sur l'étendue du litige :

Le jugement est définitif en ce qu'il a :

- déclaré irrecevable la demande de M. [B] dirigée contre la société [5],

- dit n'y avoir lieu à condamnation de la société [5] in solidum,

- débouté la société [5] de ses demandes.

Sur le licenciement pour faute grave :

Selon l'article L.1232-1 du code du travail, tout licenciement pour motif personnel est justifié par une cause réelle et sérieuse.

Selon l'article L.1235-2 du même code, la lettre de licenciement, précisée le cas échéant par l'employeur, fixe les limites du litige en ce qui concerne les motifs de licenciement.

Selon l'article L.1235-1 du même code, à défaut d'accord, le juge, à qui il appartient d'apprécier la régularité de la procédure suivie et le caractère réel et sérieux des motifs invoqués par l'employeur, forme sa conviction au vu des éléments fournis par les parties après avoir ordonné, au besoin, toutes les mesures d'instruction qu'il estime utiles. Si un doute subsiste, il profite au salarié.

La faute grave est celle qui rend impossible le maintien du salarié dans l'entreprise.

La charge de la preuve de la faute grave incombe à l'employeur.

La lettre de licenciement pour faute grave du 18 mai 2021 est ainsi rédigée :

'Dernièrement vous exercez les fonctions de chauffeur-livreur.

Ainsi, nous avons eu l'occasion à plusieurs reprises d'échanger tant au mois de mars qu'au mois d'avril 2021 sur votre collaboration et nous avons abordé la question de votre venue sur le site de [Localité 4].

Cette prise de poste sur [Localité 4] est motivée par l'optimisation du transport.

Nous vous avons donc confirmé par courrier du 14 avril 2021, le retrait de la marchandise sur le site de [Localité 4]. Cette prise de poste était effective au 3 mai 2021.

Elle s'accompagnait des modalités suivantes :

- prise en charge des frais d'hébergement du lundi au vendredi matin,

- mise à disposition d'un véhicule de société pour le trajet domicile/entreprise les lundis et vendredis,

- octroi d'une prime de 100 euros bruts par mois.

Il vous était précisé que cette prise de poste n'entraînait aucune modification de votre contrat de travail, dans la mesure où elle ne s'accompagnait pas d'un changement de vos fonctions, ni d'employeur, ni de rémunération.

Nous vous avons laissé un délai afin de vous prononcer.

Nous vous avions également proposé d'échanger pour en évoquer les modalités le 16 avril 2021.

Vous êtes passé par l'intermédiaire de votre conseil.

Le 27 avril dernier, vous nous avez écrit en indiquant que vous aviez bien réceptionné le courrier du 12 avril 2021 relatif à la nouvelle prise de poste, et vous nous annexiez par là-même en pièce jointe le courrier de votre conseil demandant à la société de revoir sa position.

Comme nous l'avons d'ores et déjà précisé, cette prise de poste est motivée notamment par l'optimisation du transport et notamment le retrait de la marchandise sur le site de [Localité 4]. Elle n'entraîne aucune modification de votre contrat de travail, dans la mesure où elle ne s'accompagne pas d'un changement de vos fonctions, ni d'employeur, ni de

rémunération.

Ainsi, à défaut d'accord de votre part pour une prise de poste sur le site de [Localité 4], en dépit du fait qu'elle n'entraîne aucune modification de votre contrat de travail dans la mesure où elle ne s'accompagne pas d'un changement de vos fonctions, ni d'employeur, ni de rémunération, nous sommes amenés à procéder à votre licenciement pour faute grave.

Compte tenu de la gravité des faits qui vous sont reprochés, votre maintien dans l'entreprise, est impossible y compris pendant la durée de votre préavis'.

L'employeur expose que si le salarié était administrativement affecté au sein de l'agence de [Localité 2] implantée dans la commune d'[Localité 5], il a exercé ses fonctions de chauffeur livreur en récupérant les marchandises déposées dans un dépôt d'abord situé dans la commune de [Localité 6], puis dans celle de [Localité 1].

Il soutient que la mutation de M. [B] du site de [Localité 1] au site de [Localité 4] ne nécessitait pas son accord préalable puisque :

- les deux communes, implantées dans la région Nouvelle Aquitaine, étaient situées dans un même secteur géographique,

- il était prévu, d'une part, de mettre à disposition du salarié un véhicule pour se rendre sur son nouveau lieu de travail et, d'autre part, de prendre en charge les frais d'hébergement de M. [B] du lundi au vendredi matin, outre l'octroi à ce dernier d'une prime mensuelle de 100 euros.

L'employeur précise que :

- la lettre de licenciement ne reproche pas au salarié son refus d'être affecté sur le site de [Localité 4] mais 'le défaut d'accord de sa part' à cette affectation matérialisé par le fait que M. [B] ne lui a pas adressé dans le délai de 15 jours prescrit dans sa lettre du 12 avril 2021 le coupon-réponse dûment rempli qui était joint à celle-ci,

- ce défaut d'accord constitue un acte d'insubordination du salarié,

- le fait que le salarié était en arrêt de travail à l'époque du licenciement n'interdit pas le prise de cette mesure.

M. [B] soutient que sa mutation de [Localité 1] à [Localité 4] s'analyse en un changement de secteur géographique et donc en une modification de son contrat de travail nécessitant son accord préalable, puisque les deux communes ne sont pas situées dans le même département, sont distantes de 120 kms correspondant à un temps de trajet d'une heure et quinze minutes par la route et ne sont pas implantées dans un même bassin d'emploi.

Il expose que sa mutation au sein du site de [Localité 4] portait atteinte de manière disproportionnée à sa vie personnelle et familiale, devant rendre visite régulièrement à son père demeurant à 500 mètres de son domicile, âgé de 87 ans en 2021, sous mesure de protection et ne conduisant plus.

Il considère que sa mutation était fondée sur un motif économique et qu'ainsi seul un licenciement économique pouvait lui être notifié par l'employeur en raison de son refus d'être affecté sur le site de [Localité 4].

Il soutient qu'il ne pouvait lui être reproché de ne pas s'être rendu à compter du 3 mai 2021 sur le site de [Localité 4] puisqu'il était en arrêt maladie du 26 avril au 16 mai 2021.

En l'occurrence et en premier lieu, en application de l'article L. 1221-1 du code du travail, la mention du lieu de travail dans le contrat de travail a valeur d'information, à moins qu'il ne soit stipulé par une clause claire et précise que le salarié exécutera exclusivement son travail dans ce lieu.

S'il est vrai que le contrat de travail stipule que le salarié était affecté au sein d'une agence située dans la commune d'[Localité 5], force est de constater qu'aucune stipulation du contrat de travail ne prévoit que M. [B] devait exécuter exclusivement son travail dans ce lieu.

Par suite, la clause affectant le salarié sur le site d'[Localité 5] a simple valeur d'information.

En deuxième lieu, à défaut de clause de mobilité, seul le changement du lieu de travail intervenant dans le même secteur géographique constitue un changement des conditions de travail relevant du pouvoir de direction de l'employeur et non une modification du contrat de travail nécessitant l'accord préalable du salarié.

Il ressort des éléments versés aux débats et des écritures des parties que :

- le contrat de travail ne comporte pas de clause de mobilité,

- au dernier état de la relation contractuelle, le lieu de travail de M. [B] était fixé sur un site implanté sur la commune de [Localité 1],

- l'employeur a, par courrier du 12 avril 2021, demandé au salarié d'accepter ou de refuser une mutation sur un site implanté dans la commune de [Localité 4],

- le temps de trajet par route entre les communes de [Localité 4] et de [Localité 1], distantes de 120 kms, est d'une heure et quinze minutes.

Il n'est ni allégué ni justifié que ces deux communes, implantées dans deux départements différents, appartenaient à un même bassin d'emploi.

Il s'en déduit que les sites de [Localité 1] et de [Localité 4] n'appartiennent pas à un même secteur géographique.

Par suite, le changement du lieu de travail du salarié de [Localité 1] à [Localité 4] constitue une modification du contrat nécessitant son accord préalable, peu important que les deux communes soient implantées dans la même région et que l'employeur ait prévu de prendre en charge les frais d'hébergement du salarié, de lui accorder une prime mensuelle et de mettre à sa disposition un véhicule pour effectuer les trajets entre les deux communes.

En troisième lieu, il ressort des éléments versés aux débats que :

- d'une part, par lettre recommandée avec avis de réception du 12 avril 2021, la société [2] a indiqué au salarié : 'Dans le prolongement de nos échanges et notamment celui du 1er avril dernier, nous vous confirmons par la présente le retrait de la marchandise sur le site de [Adresse 4].

Cette prise de poste sur [Localité 4] est motivée par l'optimisation du transport.

Votre prise de poste sera effective le 3 mai 2021 Elle s'accompagne des modalités suivantes :

- prise en charge des frais d'hébergement du lundi au vendredi matin,

- mise à disposition d'un véhicule de société pour le trajet domicile/entreprise les lundis et vendredis,

- octroi d'une prime de 100 euros bruts par mois.

Nous attirons votre attention sur le fait que cette prise de poste n'entraîne aucune modification de votre contrat de travail dans la mesure où elle ne s'accompagne pas d'un changement de vos fonctions, ni d'employeur, ni de rémunération.

Nous vous informons qu'à défaut de vous y conformer, vous vous exposez à un licenciement pour faute grave.

Nous vous remercions de bien vouloir nous faire connaître votre décision, à l'aide du coupon-réponse ci-joint que vous voudrez bien nous retourner dans un délai de 15 jours à compter de la présentation de ce courrier.

Nous vous proposons d'échanger pour évoquer les modalités le 16 avril 2021".

- d'autre part, un coupon-réponse à remplir était annexé à cette lettre dans lequel l'employeur demandait au salarié de dire s'il acceptait ou refusait sa prise de poste sur le site de [Localité 4] à compter du 3 mai 2021.

S'il est vrai qu'il n'est nullement justifié que le salarié ait adressé ce coupon-réponse dûment complété à l'employeur dans le délai de quinze jours mentionné dans la lettre, il ressort en revanche des éléments produits que le conseil du salarié a informé la société par courrier du 27 avril 2021 que la décision de mutation de M. [B] sur le site de [Localité 4] s'analysait en une modification du contrat de travail et qu'il devait ainsi "revoir sa position".

Il se déduit de ce courrier de réponse que le salarié a informé l'employeur qu'il ne consentait pas à la mutation qui lui était proposée dans le délai prescrit par ce dernier dans son courrier du 12 avril 2021.

Dès lors, l'absence de communication à l'employeur du coupon-réponse dûment complété ne peut s'analyser, comme le soutient ce dernier, en un acte d'insubordination susceptible de justifier le licenciement disciplinaire du salarié.

En dernier lieu, Il résulte des articles 1134 du code civil, L. 1233-3 du code du travail et L. 1233-16 du même code, d'une part, que le seul refus par un salarié d'une modification de son contrat de travail ne constitue pas une cause réelle et sérieuse de licenciement et, d'autre part, que la rupture résultant du refus par le salarié d'une modification de son contrat de travail, proposée par l'employeur pour un motif non inhérent à sa personne, constitue un licenciement pour motif économique.

Il ressort des éléments versés aux débats et notamment du procès-verbal de réunion du comité social et économique du 11 mars 2021 et de la lettre de licenciement que le motif de la modification du contrat de travail refusée par le salarié résidait dans la volonté de l'employeur d'externaliser son activité de transport sur plusieurs départements dont celui de la Charente-Maritime à la société [4], devenue la société [5] et d'ainsi réaliser une 'optimisation du transport'.

Par suite, la modification du contrat de travail a été proposée pour un motif non inhérent à la personne du salarié.

Dès lors, le refus de cette modification par le salarié ne pouvait donner lieu qu'à un licenciement économique et non à un licenciement disciplinaire.

Il s'en déduit que le licenciement pour faute grave de M. [B] est dépourvu de cause réelle et sérieuse.

Le jugement sera confirmé en conséquence sur ce point.

Sur les conséquences pécuniaires de la rupture :

Le salarié dont la rupture du contrat produit les effets d'un licenciement sans cause réelle et sérieuse a droit aux indemnités de rupture et à une indemnité pour licenciement sans cause réelle et sérieuse.

* Sur l'indemnité compensatrice de préavis :

Tout en retenant un salaire mensuel de référence d'un montant de 2 134,23 euros bruts, le conseil de prud'hommes a condamné la société à verser au salarié les sommes de 4 219,12 euros bruts à titre d'indemnité compensatrice de préavis de deux mois, outre la somme de 421,91 euros bruts de congés payés afférents.

Le salarié sollicite l'infirmation du jugement sur le quantum en se fondant sur le même salaire de référence et réclame ainsi la somme de 4 268,46 euros bruts à titre d'indemnité compensatrice de préavis et la somme de 426,84 euros bruts

de congés payés afférents.

L'employeur conclut au débouté de ces demandes au motif que le licenciement pour faute grave est justifié.

Aux termes de l'article L.1234-1 du code du travail, lorsque le licenciement n'est pas motivé par une faute grave, le salarié a droit :

1° S'il justifie chez le même employeur d'une ancienneté de services continus inférieure à six mois, à un préavis dont la durée est déterminée par la loi, la convention ou l'accord collectif de travail ou, à défaut, par les usages pratiqués dans la localité et la profession ;

2° S'il justifie chez le même employeur d'une ancienneté de services continus comprise entre six mois et moins de deux ans, à un préavis d'un mois ;

3° S'il justifie chez le même employeur d'une ancienneté de services continus d'au moins deux ans, à un préavis de deux mois.

Toutefois, les dispositions des 2° et 3° ne sont applicables que si la loi, la convention ou l'accord collectif de travail, le contrat de travail ou les usages ne prévoient pas un préavis ou une condition d'ancienneté de services plus favorable pour le salarié.

Selon l'article L.1234-5 du même code, lorsque le salarié n'exécute pas le préavis, il a droit, sauf s'il a commis une faute grave, à une indemnité compensatrice.

L'inexécution du préavis, notamment en cas de dispense par l'employeur, n'entraîne aucune diminution des salaires et avantages que le salarié aurait perçus s'il avait accompli son travail jusqu'à l'expiration du préavis, indemnité de congés payés comprise.

Au regard du salaire et des avantages perçus par le salarié tels que ressortant des bulletins de salaire et de l'attestation destinée à Pôle emploi produits et de son ancienneté de plus de deux ans, il convient de lui allouer la somme de 4 268,46 euros bruts à titre d'indemnité compensatrice de préavis outre la somme de 426,84 euros bruts au titre des congés payés afférents.

Le jugement sera infirmé en conséquence sur le quantum.

* Sur l'indemnité légale de licenciement :

Le conseil de prud'hommes a condamné la société à verser au salarié la somme de 15 295,32 euros nets à titre d'indemnité légale de licenciement.

Le salarié sollicite la confirmation du jugement sur ce point.

L'employeur conclut au débouté de cette demande au motif que le licenciement pour faute grave est justifié.

Aux termes de l'article L.1234-9 du code du travail, le salarié titulaire d'un contrat de travail à durée indéterminée, licencié alors qu'il compte 8 mois d'ancienneté ininterrompus au service du même employeur, a droit, sauf en cas de faute grave, à une indemnité de licenciement.

Les modalités de calcul de cette indemnité sont fonction de la rémunération brute dont le salarié bénéficiait antérieurement à la rupture du contrat de travail. Ce taux et ces modalités sont déterminés par voie réglementaire.

Aux termes de l'article R.1234-2 du code du travail, l'indemnité de licenciement ne peut être inférieure aux montants suivants :

1° Un quart de mois de salaire par année d'ancienneté pour les années jusqu'à dix ans ;

2° Un tiers de mois de salaire par année d'ancienneté pour les années à partir de dix ans.

Aux termes de l'article R.1234-4 du même code, le salaire à prendre en considération pour le calcul de l'indemnité de licenciement est, selon la formule la plus avantageuse pour le salarié :

1° Soit la moyenne mensuelle des douze derniers mois précédant le licenciement, ou lorsque la durée de service du salarié est inférieure à douze mois, la moyenne mensuelle de la rémunération de l'ensemble des mois précédant le licenciement ;

2° Soit le tiers des trois derniers mois. Dans ce cas, toute prime ou gratification de caractère annuel ou exceptionnel, versée au salarié pendant cette période, n'est prise en compte que dans la limite d'un montant calculé à due proportion.

Il ressort des éléments produits qu'en prenant pour assiette de calcul la moyenne mensuelle des douze derniers mois précédant le licenciement et eu égard à l'ancienneté du salarié, le montant de l'indemnité de licenciement s'élève à la somme de 15 295,32 euros bruts.

La société sera ainsi condamnée à verser cette somme à M. [B].

Le jugement sera confirmé sur ce point, sauf à préciser que l'indemnité de licenciement allouée par le conseil de prud'hommes de Saintes s'exprime en brut et non en net.

* Sur le rappel de salaire au titre de la mise à pied conservatoire :

Le salarié sollicite la confirmation du jugement en ce qu'il lui a alloué la somme de 1 286,90 euros bruts à titre de rappel de salaire au titre de la mise à pied conservatoire, outre la somme de 128,69 euros bruts de congés payés afférents.

L'employeur conclut au débouté de cette demande au motif que le licenciement pour faute grave est justifié.

Le licenciement pour faute grave de M. [B] ayant été jugé dépourvu de cause réelle et sérieuse, l'employeur est débiteur de la rémunération qui aurait dû lui être versée pendant la période de mise à pied conservatoire du 29 avril au 18 mai 2021.

Eu égard à la rémunération du salarié, le jugement sera confirmé sur ce point.

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

Le conseil de prud'hommes a condamné la société à verser au salarié la somme de 37 349,03 euros nets à titre de dommages-intérêts pour licenciement sans cause réelle et sérieuse.

Le salarié sollicite la confirmation du jugement sur ce point.

A l'appui de ses allégations, le salarié justifie que :

- il est né le 21 novembre 1968,

- il a bénéficié d'allocations de chômage entre la date de la rupture et le mois de janvier 2022, date à laquelle il a conclu un contrat de travail à durée indéterminée à temps partiel (90 heures hebdomadaires) avec un nouvel employeur,

- les rémunérations perçues après la rupture sont demeurées d'un montant inférieur à celles versées par la société [2].

L'employeur conclut au débouté de cette demande au motif que le licenciement pour faute grave est justifié, que le salarié a retrouvé un emploi et qu'il ne démontre avoir été obligé d'accepter une activité salariée à temps partiel à compter du mois de janvier 2022.

Selon l'article L.1235-3 du code du travail, si le licenciement d'un salarié survient pour une cause qui n'est pas réelle et sérieuse, le juge peut proposer la réintégration du salarié dans l'entreprise, avec maintien de ses avantages acquis.

Si l'une ou l'autre des parties refuse cette réintégration, le juge octroie au salarié une indemnité à la charge de l'employeur, dont le montant est compris entre des montants minimaux et maximaux.

En application de ces dispositions, la perte injustifiée de son emploi par le salarié lui cause un préjudice dont il appartient au juge d'apprécier l'étendue.

Le salarié bénéficiant d'une ancienneté de 23 années complètes à la date de la rupture, le montant de l'indemnité pour licenciement sans cause réelle et sérieuse est compris entre 3 et 17 mois de salaire.

Eu égard à l'âge de M. [B], à sa rémunération, à son ancienneté et à sa situation personnelle postérieure à la date de rupture, il lui sera alloué la somme de 22 000 euros bruts à titre de dommages-intérêts pour licenciements sans cause réelle et sérieuse.

Le jugement sera infirmé sur le quantum.

Sur l'exécution déloyale du contrat de travail et le manquement à l'obligation de sécurité :

M. [B] expose qu'il a subi de manière réitérée à compter du mois de mars 2021, avec son collègue M. [V] [H], des pressions et menaces de son employeur pour le contraindre à accepter une rupture conventionnelle de son contrat de travail. Il soutient que ces pressions et menaces ont été à l'origine d'une situation de souffrance au travail et d'une dégradation de son état de santé. Il en tire argument pour affirmer que l'employeur a ainsi manqué à son obligation de sécurité et exécuté de manière déloyale le contrat de travail. Il soutient que ces manquements lui ont causé un préjudice dont il demande réparation à hauteur de 10 000 euros.

A l'appui de ses allégations, il se réfère dans ses écritures (p.14) aux éléments suivants :

- ses arrêts de travail établis par le docteur [E] [J] (médecin traitant du salarié) portant sur la période du 26 avril au 16 mai 2021 et ne précisant pas leur motif,

- une attestation par laquelle M. [V] [H], chauffeur livreur, indique qu'il a participé avec M. [B] à un entretien qui s'est tenu

le 1er avril 2021 au sein de l'agence de [Localité 2] en présence de leur supérieur hiérarchique (M. [Y] [N]) et de Mme [P] (dont la qualité n'est pas précisée). M. [H] expose qu'au cours de cet entretien, M. [N] et Mme [P] ont proféré à leur encontre des menaces verbales pendant plus d'une heure, leur promettant en cas de refus de conclure une rupture conventionnelle une mutation à [Localité 4] le 3 mai 2021 et la suppression de leurs primes et congés d'été. Il indique qu'au terme de cet entretien, ils s'étaient sentis "humiliés et stressés'. M. [H] reproche à M. [N] et Mme [P] de leur avoir refusé l'assistance d'un représentant du personnel.

L'employeur conclut au débouté de la demande pécuniaire, affirmant que les pressions et menaces alléguées n'étaient pas justifiées et que l'attestation de M. [H] n'était pas probante dans la mesure où ce dernier avait été licencié pour le même motif que M. [B] et que les deux salariés avaient un lien de parenté (beaux frères).

En application de l'article L.1222-1 du code du travail, le contrat de travail est présumé exécuté de bonne foi, de sorte que la charge de la preuve de l'exécution de mauvaise foi dudit contrat incombe à celui qui l'invoque.

L'obligation de sécurité à laquelle est tenu l'employeur en application de l'article L. 4121-1 du code du travail lui impose de prendre les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé des travailleurs et lui interdit dans l'exercice de son pouvoir de direction de prendre des mesures qui auraient pour objet ou pour effet de compromettre la santé et la sécurité des salariés. La charge de la preuve du respect de cette obligation incombe à l'employeur.

La cour rappelle, d'une part, que les dispositions de l'article 202 du code de procédure civile, relatives à la forme des attestations ne sont pas prescrites sous peine de nullité et, d'autre part, qu'en matière prud'homale la preuve est libre et que rien ne s'oppose à ce que le juge prud'homal examine une attestation établie, soit par un salarié toujours en poste au sein de l'entreprise, soit en conflit avec l'employeur commun, soit ayant un lien de parenté avec la partie au litige et il lui appartient seulement d'en apprécier souverainement la valeur et la portée.

L'attestation de M. [H], qui n'est contredite par aucun élément versé aux débats par l'employeur, est suffisamment précise et circonstanciée pour établir que, d'une part, le 1er avril 2021 M. [N] et Mme [P] ont menacé M. [B] et M. [H] d'une mutation sur le site de [Localité 4] et de privation de congés payés et de primes s'ils n'acceptaient pas une rupture conventionnelle de leur contrat de travail et, d'autre part, ce comportement inadapté de leur supérieur hiérarchique et de Mme [P] leur avait causé un choc émotif.

Ce comportement inadapté s'analyse en un manquement de l'employeur à ses obligations de sécurité et d'exécution loyale du contrat de travail.

S'il n'est pas justifié que les arrêts de travail versés aux débats étaient en lien avec les menaces et pressions proférées par M. [N] et Mme [P], il n'en demeure pas moins que le salarié justifie avoir subi un choc émotif à l'issue de l'entretien du 1er avril 2021, lui occasionnant un préjudice dont la société doit réparation à hauteur de 2 000 euros.

Le jugement sera infirmé en ce qu'il a débouté M. [B] de sa demande pécuniaire.

Sur la demande reconventionnelle de l'employeur :

L'employeur réclame la restitution de la somme de 18 465,43 euros qu'il déclare avoir versée à M. [B] en exécution du jugement entrepris au motif que le licenciement pour faute grave de ce dernier est justifié.

Eu égard aux développements précédents, la société [1] sera déboutée de sa demande pécuniaire.

Sur le remboursement des indemnités de chômage :

Il ressort des développements précédents que le licenciement a été jugé dépourvu de cause réelle et sérieuse par la cour. Etant ainsi dans le cas prévu par l'article L. 1235-3 du code du travail, il y a lieu d'ordonner d'office à l'employeur de rembourser aux organismes concernés les indemnités de chômage versées au salarié dans la limite de six mois d'indemnités en application de l'article L. 1235-4 du code du travail.

Sur les demandes accessoires :

Compte tenu des développements qui précèdent, la demande du salarié tendant à la remise de documents sociaux conformes au présent arrêt est fondée et il y est fait droit dans les termes du dispositif, sans qu'il y ait lieu de prononcer une astreinte. Le jugement sera infirmé en ce qu'il a ordonné la remise par l'employeur de documents sociaux au salarié sous astreinte.

Il sera rappelé dans le dispositif du présent arrêt qu'en application des articles 1231-6 et 1231-7 du code civil, les créances de nature salariale porteront intérêt à compter de la convocation de l'employeur devant le conseil de prud'hommes et les créances indemnitaires à compter de la décision qui les prononce. Le jugement sera ainsi infirmé en ce qu'il a condamné la société [2] à verser les intérêts légaux sur toutes sommes allouées, qu'elles soient de nature indemnitaire ou salariale, à compter du prononcé du jugement jusqu'à exécution de ce dernier.

La société [1] qui succombe doit supporter les dépens de première instance et d'appel. Le jugement sera confirmé en ce qu'il a condamné l'employeur aux dépens.

La société [1] sera déboutée de ses demandes au titre des dépens et de l'article 700 du code de procédure civile.

La société [1] est condamnée à verser au salarié la somme de 1 500 euros au titre de l'article 700 du code de procédure civile pour la procédure d'appel. Le jugement sera confirmé en ce qu'il a condamné l'employeur à verser à M. [B] la somme de 1 500 euros sur ce fondement juridique.

Dispositif

PAR CES MOTIFS :

La cour,

Infirme le jugement :

- en ce qu'il a débouté M. [Q] [B] de sa demande indemnitaire pour exécution déloyale du contrat de travail et manquement à l'obligation de sécurité,

- sur le quantum des sommes allouées à M. [Q] [B] au titre de l'indemnité compensatrice de préavis, des congés payés afférents et des dommages-intérêts pour licenciement sans cause réelle et sérieuse,

- en ce qu'il a ordonné la remise de documents sociaux sous astreinte au salarié,

- en ce qu'il a condamné la société [2] à verser les intérêts légaux sur les sommes allouées à compter du prononcé du

jugement jusqu'à exécution de ce dernier,

Confirme le jugement pour le surplus précision faite que, d'une part, la société [1] vient aux droits de la société [2] et, d'autre part, la somme allouée au titre de l'indemnité de licenciement s'exprime en brut et non en net,

Statuant à nouveau des chefs infirmés et y ajoutant,

Condamne la société [1], venant aux droits de la société [2], à verser à M. [V] [H] les sommes suivantes :

- 2 000 euros de dommages-intérêts pour exécution déloyale du contrat de travail et manquement à l'obligation de sécurité,

- 4 268,46 euros bruts à titre d'indemnité compensatrice de préavis,

- 426,84 euros bruts de congés payés afférents,

- 22 000 euros bruts à titre de dommages-intérêts pour licenciement sans cause réelle et sérieuse,

Dit que les créances de nature salariale porteront intérêt à compter de la convocation de l'employeur devant le conseil de prud'hommes et les créances indemnitaires à compter de la décision qui les prononce,

Ordonne à la société [1], venant aux droits de la société [2], de remettre à M. [Q] [B] un certificat de travail, un bulletin de paye récapitulatif et une attestation destinée à France Travail conformes à l'arrêt dans un délai de deux mois à compter de sa signification,

Dit n'y avoir lieu à astreinte,

Ordonne à la société [1], venant aux droits de la société [2], de rembourser à France Travail les indemnités de chômage éventuellement versées par lui à M. [Q] [B] dans la limite de six mois d'indemnités,

Déboute les parties de leurs autres demandes,

Condamne la société [1], venant aux droits de la société [2], aux dépens d'appel.

Condamne la société [1], venant aux droits de la société [2], à payer à M. [Q] [B] la somme de 1 500 euros en application de l'article 700 du code de procédure civile au titre de la procédure d'appel.

Le greffier, La présidente,