RÉPUBLIQUE FRANÇAISE

AU NOM DU PEUPLE FRANÇAIS

N° RG 24/04009 - N° Portalis DBVH-V-B7I-JNRP

GM EB

CONSEIL DE PRUD'HOMMES - FORMATION PARITAIRE DE NÎMES

28 novembre 2024

RG :F23/00016

S.A.S. [1] [2]

C/

[T]

Grosse délivrée le 28 AVRIL 2026 à :

- Me

- Me

COUR D'APPEL DE NÎMES

CHAMBRE CIVILE

5ème chambre sociale PH

ARRÊT DU 28 AVRIL 2026

Décision déférée à la Cour : Jugement du Conseil de Prud'hommes - Formation paritaire de NÎMES en date du 28 Novembre 2024, N°F23/00016

COMPOSITION DE LA COUR LORS DES DÉBATS :

Mme Gaëlle MARZIN, Présidente, a entendu les plaidoiries en application de l'article 805 du code de procédure civile, sans opposition des avocats, et en a rendu compte à la cour lors de son délibéré.

COMPOSITION DE LA COUR LORS DU DÉLIBÉRÉ :

Monsieur Yves ROUQUETTE-DUGARET, Président

Mme Gaëlle MARZIN, Présidente

Mme Aude VENTURINI, Conseillère

GREFFIER :

Mme Emmanuelle BERGERAS, Greffier, lors des débats et du prononcé de la décision.

DÉBATS :

A l'audience publique du 12 Février 2026, où l'affaire a été mise en délibéré au 28 Avril 2026.

Les parties ont été avisées que l'arrêt sera prononcé par sa mise à disposition au greffe de la cour d'appel.

APPELANTE :

S.A.S. [1] [2]

[Adresse 1] -

[Adresse 2]

[Localité 1]

Représentée par Me Gautier DAT, avocat au barreau de MONTPELLIER

INTIMÉ :

Monsieur [L] [T]

[Adresse 3]

[Localité 2]

Représenté par Me Florent ESCOFFIER, avocat au barreau de NIMES

ARRÊT :

Arrêt contradictoire, prononcé publiquement et signé par Monsieur Yves ROUQUETTE-DUGARET, Président, le 28 Avril 2026, par mise à disposition au greffe de la cour.

FAITS, PROCÉDURE, PRÉTENTIONS DES PARTIES

La société [2] est spécialisée dans la rénovation de l'habitat et emploie moins de dix salariés.

M. [L] [T] a été engagé par la SAS [3] selon contrat de travail à durée indéterminée à temps plein à compter du 1er mars 2018 en qualité de technicien. Selon l'avenant du 1er septembre 2020, la durée de travail a été portée à 39 heures par semaine.

La convention collective applicable à la relation de travail est la convention collective nationale du bois et scieries (travail mécanique, négoce, importations).

Par courrier remis en main propre le 23 février 2022, la SAS [4] a convoqué M. [L] [T] à un entretien préalable à une éventuelle sanction disciplinaire fixé le 1er mars 2022.

M. [L] [T] a bénéficié d'un congé paternité du 3 mars au 3 avril 2022.

Par courrier remis en main propre le 8 avril 2022, la SAS [4] a convoqué M. [L] [T] à un entretien préalable à un éventuel licenciement fixé en date du 10 avril 2022 assorti d'une mise à pied à titre conservatoire à effet immédiat.

Par courrier recommandé avec demande d'avis de réception du 25 avril 2022, l'employeur a notifié à M. [L] [T] son licenciement pour faute grave.

Par courrier recommandé daté du 5 mai 2022, M. [L] [T] a contesté les motifs de son licenciement.

Par courrier recommandé avec demande d'avis de réception du 13 octobre 2022, M. [L] [T] a contesté son reçu pour solde de tout compte.

Par requête en date du 9 janvier 2023, M. [L] [T] a saisi le conseil de prud'hommes de Nîmes aux fins notamment d'obtenir la requalification de son licenciement pour faute grave en licenciement sans cause réelle et sérieuse et le paiement de différentes sommes à caractère salarial et indemnitaire.

Par jugement contradictoire du 28 novembre 2024, le conseil de prud'hommes de Nîmes a :

' dit que le licenciement de M. [L] [T] est dépourvu de cause réelle et sérieuse,

' condamné la SAS [4] à verser à M. [L] [T] les sommes suivantes :

* 13 410 euros à titre de dommages et intérêts au motif que le licenciement est intervenu dans les 10 semaines suivant la naissance de son enfant,

* 2 335 euros à titre d'indemnité légale de licenciement,

* 2 335 euros à titre de dommages et intérêts compensant le caractère vexatoire du licenciement,

* 1 200 euros en application des dispositions de l'article 700 du code de procédure civile,

' rappelé l'exécution provisoire de plein droit selon l'article R.1454-28 du code du travail et dit qu'il n'y a pas lieu à exécution provisoire sur les dommages et intérêts,

' déboutéles parties de leurs demandes plus amples ou contraires,

' condamné la SAS [4] aux dépens. »

Par déclaration effectuée par voie électronique le 19 décembre 2024, la SAS [4] a régulièrement interjeté appel de cette décision notifiée le 28 novembre 2024.

En l'état de ses dernières écritures en date du 10 septembre 2025, la SAS [3] demande à la cour de :

' DÉCLARER l'appel de la société [4] recevable

RÉFORMER le jugement attaqué en ce qu'il a :

DIT que le licenciement de M. [L] [T] était dépourvu de cause réelle et sérieuse

CONDAMNÉ la SAS [2] à verser à M. [L] [T] les sommes suivantes:

' 13 410,00 euros à titre de dommages et intérêts au motif que le licenciement est intervenu dans les 10 semaines suivant la naissance de son enfant ;

' 2 335,00 euros à titre d'indemnité légale de licenciement ;

' 2 335,00 euros à titre de dommages et intérêts compensant le caractère vexatoire du licenciement;

' 1 200,00 euros au titre de l'article 700 du Code de procédure civile.

' CONDAMNÉ la SAS [2] aux entiers dépens

' DÉBOUTÉ la SAS [2] de sa demande de condamnation de M. [T] à un article 700.

En conséquence, statuant à nouveau :

À TITRE PRINCIPAL

-DIRE ET JUGER que le licenciement de M. [L] [T] repose sur une faute grave.

' DÉBOUTER M. [T] de l'ensemble de ses demandes

' CONDAMNER M. [L] [T] à verser à la société [2] la somme de 6 000 euros en application des dispositions de l'article 700 du Code de procédure civile ;

' CONDAMNER M. [L] [T] aux entiers dépens

À TITRE SUBSIDIAIRE

' FIXER le salaire de référence à 2 105 euros

' LIMITER le montant des indemnités accordées à M. [T] à un mois de salaire, soit 2 105 euros.

' DÉBOUTER M. [T] de l'ensemble de ses autres demandes'.

Au soutien de ses demandes, la société fait valoir que :

' le licenciement n'est pas nul alors qu'il était motivé par une faute grave, ce qui l'autorisait à poursuivre le licenciement malgré la paternité récente du salarié,

' le salarié a effectué des travaux non déclarés en violant sciemment son obligation d'exclusivité et en intervenant directement et pour son propre compte sur la toiture d'un client,

- ce client, M. [V], a rétracté le témoignage qui lui avait été arraché,

' le salarié, alors qu'il était mis à pied, a décidé de filmer un client de la société à son insu,

' il a gravement manqué de respect à son employeur,

' subsidiairement les indemnités devront être revues à de plus justes proportions alors que le salaire de référence a inclus par erreur l'indemnité compensatrice de congés payés de sorte que le salaire de référence est de 2105,50 euros,

' le licenciement n'a pas eu lieu dans des conditions vexatoires.

En l'état de ses dernières écritures en date du 12 juin 2025, M. [L] [T] demande à la cour de:

''1 / CONFIRMER le jugement rendu par le Conseil de prud'hommes de Nîmes le 28 novembre 2024 en ce qu'il a :

-DIT que le licenciement de M. [L] [T] est dépourvu de cause réelle et sérieuse ;

' CONDAMNÉ la SAS [4] à verser à M. [L] [T] les sommes suivantes :

o 13 410 euros à titre de dommages et intérêts au motif que le licenciement est intervenu dans les 10 semaines suivant la naissance de son enfant,

1 200 euros en application des dispositions de l'article 700 du Code de procédure civile.

' DÉBOUTÉ (la société [5]) de leurs demandes plus amples ou contraires,

' CONDAMNÉ la SAS [2] aux dépens.

2 / RÉFORMER le jugement précité en ce qu'il a :

' CONDAMNÉ la SAS [4] à verser à M. [L] [T] les sommes suivantes :

2 335 euros à titre d'indemnité légale de licenciement ;

2 335 euros à titre de dommages et intérêts compensant le caractère vexatoire du licenciement.

3/ ET STATUANT À NOUVEAU :

' CONDAMNER la SAS [4] à verser à M. [L] [T] les sommes suivantes :

10 000 euros à titre d'indemnité légale de licenciement ;

5 000 euros à titre de dommages et intérêts compensant le caractère vexatoire du licenciement.

4/ EN TOUT ÉTAT DE CAUSE :

' CONDAMNER la SAS [4] à verser à M. [L] [T] la somme de 4 000 euros au titre de l'article 700 du Code de procédure civile, outre les entiers dépens de la procédure d'appel.'

Au soutien de ses demandes, M. [L] [T] fait valoir que :

' le conseil de prud'hommes a justement considéré que la preuve des faits allégués à l'appui du licenciement disciplinaire n'était pas rapportée,

' il conteste être retourné sur le chantier pendant sa mise à pied conservatoire pour filmer M. [V] sans son autorisation, et M. [E] a reconnu dans le cadre de la plainte déposée avoir été contraint de rédiger une attestation alors qu'il n'avait pas bien vu la vidéo,

' la société n'apporte pas la moindre preuve d'un prétendu travail dissimulé,

' la société se raccroche à des faits qui se seraient produits le 11 février 2021, soit plus de deux mois avant l'engagement des poursuites,

' il produit aux débats le contrat de travail réclamé par la société, démontrant qu'il a été contraint d'accepter un travail sans aucun lien avec le secteur d'activité de la société,

' les dispositions de l'article 1225-4-1 du code du travail ont été méconnues et il est dès lors fondé à solliciter l'indemnisation prévue par l'article 1235-3-1 équivalente à six mois de salaire, dès lors que la faute grave n'est pas constituée,

' les moyens mis en 'uvre par la société pour justifier d'un licenciement hasardeux justifient que la cour porte sa demande d'indemnisation sur le fondement de l'article 1253-1 à la somme de 10 000 euros au lieu des 2500 euros initialement réclamés,

' les conditions vexatoires de son licenciement justifient une indemnisation complémentaire,

Vu l'ordonnance du 4 août 2025 du conseiller de la mise en état fixant la clôture de la procédure à effet au 12 janvier 2025 et les débats à l'audience du 12 février 2026,

Vu les dernières conclusions susvisées des parties auxquelles il convient de se référer pour plus ample exposé,

Vu les débats à l'audience du 12 février 2026,

MOTIFS :

Sur la rupture du contrat de travail :

Le licenciement prononcé en méconnaissance des dispositions relatives à l'article 1225-4-1 relatif à la paternité du salarié entraîne un licenciement nul et non pas sans cause réelle et sérieuse.

S'il est acquis que M. [T] a été licencié le 25 avril 2022 alors qu'il s'était écoulé moins de dix semaines après la naissance de son enfant né le 3 mars 2022, il s'impose néanmoins dès lors que le bénéfice de ces dispositions est exclu en cas de faute grave de statuer au préalable sur les causes de la rupture pour apprécier le bien-fondé de ses demandes indemnitaires sur ce fondement.

Sur la faute :

Aux termes des articles L. 1232-1 et L. 1232-6 du code du travail, la lettre de licenciement fixe les limites du litige en ce qui concerne les griefs articulés à l'encontre du salarié. Il en résulte que le juge a l'obligation d'examiner l'ensemble des griefs invoqués dans la lettre de licenciement même si certains ne sont pas développés dans les conclusions de l'employeur. (Soc. 23 octobre 2024, FS-B, n° 22-22.206)

S'agissant d'un licenciement prononcé à titre disciplinaire, si la lettre de licenciement fixe les limites du litige en ce qui concerne les griefs formulés à l'encontre du salarié et les conséquences que l'employeur entend en tirer quant aux modalités de rupture, il appartient au juge de qualifier les faits invoqués. Une cour d'appel ne saurait dire que le licenciement, prononcé pour faute lourde, est sans cause réelle et sérieuse en l'absence d'intention de nuire du salarié

sans rechercher si les faits reprochés n'étaient pas constitutifs d'une faute grave ou d'une faute de nature à conférer une cause réelle et sérieuse au licenciement (Soc. 16-9-2020 n° 18-25.943 F-PB).

La faute grave résulte d'un fait ou d'un ensemble de faits imputables au salarié qui constitue une violation des obligations résultant du contrat de travail d'une importance telle qu'elle rend impossible le maintien du salarié dans l'entreprise et la poursuite du contrat. Il incombe à l'employeur qui l'invoque d'en rapporter la preuve.

La gravité du manquement retenu est appréciée au regard du contexte, de la nature et du caractère éventuellement répété des agissements, des fonctions exercées par le salarié dans l'entreprise, un niveau de responsabilité important étant le plus souvent un facteur aggravant, de son ancienneté, d'éventuels manquements antérieurs et des conséquences de ces agissements en résultant pour l'employeur.

La faute grave étant celle qui rend impossible le maintien du salarié dans l'entreprise, la mise en 'uvre de la rupture du contrat de travail doit intervenir dans un délai restreint après que l'employeur a eu connaissance des faits allégués dès lors qu'aucune vérification n'est nécessaire.

Si l'article L. 1332-4 du même code prévoit en principe qu'aucun fait fautif ne peut donner lieu à lui seul à l'engagement de poursuites disciplinaires au-delà d'un délai de deux mois à compter du jour où l'employeur en a eu connaissance, en revanche ce texte ne s'oppose pas à la prise en considération d'un fait antérieur à deux mois dans la mesure où le comportement du salarié s'est poursuivi dans ce délai.

En l'espèce, la lettre de licenciement du 25 avril 2022 qui fixe le litige est rédigée comme suit':

'Monsieur,

Nous avons eu à déplorer de votre part un agissement fautif.

Le 5 avril 2022, nous avons été informés que vous proposiez aux clients sur lesquels vous interveniez en qualité d'employé de la société [5] du travail en dehors de votre statut de salarié.

Lors de l'entretien du 19 avril 2022, accompagné par Monsieur [S] [E], vous n'avez pas nié avoir fait cette proposition, vous vous êtes simplement justifié en indiquant que vous n'aviez pas réalisé le chantier proposé en travail non déclaré.

Au cours de cet entretien, vous avez manifesté un comportement qu'il n'est pas possible de tolére :

Manque de respect : vous vous êtes énervé en tenant des propos insultants à mon égard, voire menaçants, en espérant que je puisse finir en prison par des propos incohérents.

Vous avez ensuite avoué avoir filmé à leur insu les clients et le personnel de l'entreprise, y compris moi-même. En me montrant les vidéos en présence de votre collègue, vous avez précisé que votre intention était de nuire à l'entreprise afin de faire fermer la société.

Vous inventez des stratégies afin de mettre en péril la renommée de l'entreprise : Vous êtes allé faire un chantier d'attache tuiles pour l'entreprise [5]. Vous êtes retourné voir ce client en le filmant à son insu afin de démontrer que l'entreprise démarchait des clients alors qu'il n'y avait pas de raison d'intervenir puisque le chantier était déjà fait, alors que vous êtes vous-même intervenu pour faire le chantier.

Les propos recueillis lors de l'entretien ont clairement défini votre objectif de nuire à l'entreprise par tous les moyens possibles, aussi bien par la prise de chantier en dehors de l'entreprise que par le dénigrement des services de la société [5], et n'ont pas permis de modifier notre appréciation à ce sujet. Nous vous informons que nous avons, par conséquent, décidé de vous licencier pour faute grave.

Compte tenu de la gravité des faits qui vous sont reprochés, votre maintien, même temporaire, dans l'entreprise s'avère impossible ; le licenciement prend donc effet immédiatement à la date d'envoi de ce présent courrier, le cachet de poste faisant foi, sans indemnité de préavis ni de licenciement.

Nous vous rappelons que vous faites l'objet d'une mise à pied à titre conservatoire. Par conséquent, la période non travaillée du 5 avril 2022 à la date d'envoi de ce courrier, nécessaire pour effectuer la procédure de licenciement, ne sera pas rémunérée.

Nous vous prions de bien vouloir prendre contact avec le service administratif afin de prendre rendez-vous pour vous remettre vos documents de fin de contrat et percevoir les sommes vous restant dues.

Vous avez la possibilité de faire une demande de précision des motifs du licenciement énoncés dans la présente lettre, dans les 15 jours suivant sa notification par lettre recommandée avec avis de réception ou remise contre récépissé. Nous avons la faculté d'y donner suite dans un délai de 15 jours après réception de votre demande, par lettre recommandée avec avis de réception ou remise contre récépissé. Nous pouvons également, le cas échéant et dans les mêmes formes, prendre l'initiative d'apporter des précisions à ces motifs dans un délai de 15 jours suivant la notification du licenciement.

Nous vous prions d'agréer, Monsieur, l'assurance de notre sincère considération.

Monsieur [B] [G], président'

Pour justifier de la réalité des griefs invoqués, l'employeur produit :

' En pièce 5 : le bon de commande et devis de M. [V] pour un montant de 11 618 euros ainsi que la facture et la réception des travaux le 6 avril 2022. Ces éléments attestent bien d'un chantier chez M. [V] et démontrent simplement qu'il a été mené à terme, mais ne justifient en rien d'une quelconque proposition de M. [T] à M. [V] ni même de son intervention sur le chantier.

' En pièce 9 : la contestation émise le 5 mai 2022 par M. [T] à la suite de son licenciement et la réponse de l'employeur lui indiquant qu'il ne lui est pas reproché d'avoir travaillé chez M. [V], mais de lui avoir proposé des travaux complémentaires que la société était en train de finaliser : cette pièce démontre que M. [T] conteste fermement ce qui lui

est reproché, y compris de ne pas avoir nié avoir fait une proposition, indiquant que son employeur sait très bien qu'il n'a pas proposé quoi que ce soit, que ce client est un ami à lui et que pour le piéger l'employeur n''a pas hésité à dire à son ami de lui proposer des travaux supplémentaires.

' En pièce 11 : une attestation de Mme [F], secrétaire, qui indique : « J'atteste sur l'honneur, en qualité de secrétaire, avoir été présente dans mon bureau le jour de l'entretien entre M. [G], M. [E] et M. [T]. Celui-ci s'est déroulé dans la salle de réunion. Je ne pouvais donc pas entendre la conversation, toutefois j'ai entendu M. [T] hausser le ton.

Suite à son licenciement, un autre jour M. [T] est arrivé précipitamment dans les locaux afin de s'entretenir avec M. [G]. Il était visiblement contrarié lors de son entrée, je suis donc allé chercher M. [G] et suis sorti à l'extérieur du bâtiment avec M. [U] (ancien commercial), jusqu'à ce que M. [T] reparte. Fait pour valoir ce que de droit' Cette attestation n'apporte aucun élément sur la teneur des propos qui auraient pu être tenus, cela y compris en haussant le ton.

' En pièce 12 : une attestation de M. [E] qui indique le 17 février 2023 : « Le 19 avril 2022, j'étais présent au préalable au licenciement de Monsieur [L] [T]. Lors de cet entretien, Monsieur [G] a exposé les griefs qu'il avait à lui reprocher, à savoir qu'il proposait aux clients de la société des travaux au black, pour son propre compte. Monsieur [T] a reconnu lors de cet entretien qu'il travaillait au black, mais pas pour les clients de la société, tout en entrant dans une rage à l'encontre de Monsieur [G] qu'il ferait fermer l'entreprise. Monsieur [G] a aussi reproché à Monsieur [L] [T] d'avoir filmé un client à son insu. Monsieur [L] [T] nous a montré les vidéos prises avec son téléphone mobile, on pouvait y voir Monsieur [V] où on voit bien que Monsieur [T] [L] est allé voir le client pendant sa mise à pied entre le 10 et le 15 avril 2022. » M. [E] a fait une autre attestation au salarié qui est reprise ci-après.

' En pièce 14 : une attestation de M. [V] qui indique le 15 février 2023 : « Moi, [I] [V], à ce jour le 15 février 2023, déclare retirer mon attestation de témoin obtenue par Monsieur [T] [L] en date du 28/07/2022, ce après d'autres visites me parlant de ses problèmes familiaux et autres et m'ayant affirmé que ce document ne servira qu'à se faire réintégrer auprès de son employeur. Il me l'a arrachée sans me dire des carabistouilles, donc je la retire et la reconnais comme nulle et non avenue. Fait pour servir et ce que de droit. » M. [V] avait également fait une attestation au salarié. Il déclare qu'elle est nulle. Dont acte, mais pour autant il ne fait état d'aucune proposition de la part de M. [T].

' En pièce 13 : le procès-verbal d'investigations réalisé le 28 juillet 2023 suite aux auditions par la gendarmerie de MM. [E] et [G] qui indique simplement qu'il a reçu instruction du Procureur de classer la procédure sans suite pour motif 21, infraction insuffisamment caractérisée.

Ces éléments doivent être interprétés à la lumière des attestations de MM. [E] et [V] produites par le salarié en pièces 21 et 22.

M. [V] indique le 21 juillet 2022 : 'Monsieur [T] [L] a effectué des travaux à mon domicile pour l'entreprise [5] début avril (du 4 au 6/2022). Il ne m'a pas proposé de faire du travail en dehors de son statut de salarié »

M. [E] indique le 8 août 2022 : « Je soussigné, M. [E] [S], certifie que le jour de la convocation par M. [X] [B], le 19 avril 2022, que M. [T] [L] ne m'a pas manqué de respect. LE 5 AVRIL 2022, lors du chantier chez M. [M], M. [T] [L] m'a pas fait de proposition de travail non déclaré.'

Le même dans un procès-verbal d'audition libre à la gendarmerie du 20 juillet 2023 indique : ' En avril 2022, j'étais sur un chantier avec monsieur [T] [L]. Le client se nomme Monsieur [M]. Lors du chantier, le client est venu à plusieurs reprises nous demander de faire du travail non déclaré pour lui. Nous avons refusé systématiquement. Lors de notre retour à la société, le patron nous a mis à pied et nous a remis une convocation pour le 19 avril 2022. Il s'agit d'un rendez-vous pour discuter du possible licenciement. Lors de l'entretien du 19 avril 2022, il y avait Monsieur [T], le patron, la secrétaire et moi-même.Lors de l'entretien, Monsieur [T] a montré son téléphone, il y avait une vidéo mais je ne suis pas en mesure de dire ce qu'il y avait sur cet enregistrement. C'était impossible pour moi de voir cette vidéo car j'étais sur le côté de la table./Suite aux différents entretiens, le licenciement de Monsieur [T] a été confirmé. Me concernant, Monsieur [G] a décidé de me garder.

Il m'a dit qu'il n'avait rien contre moi. Il a d'ailleurs payé mon mois de mise à pied. Je voulais partir, même si c'est un licenciement à l'amiable. Il a dit que si je voulais partir, c'était de ma propre initiative et que je n'aurais pas le droit au chômage. Étant sous bracelet, il me fallait un emploi, j'étais piégé.

Peu de temps après, Monsieur [T] a dit qu'il voulait attaquer au prudhomme Monsieur [G] et voulait que je rédige une attestation de témoin. J'ai rédigé moi-même cette attestation en disant qu'il ne faisait pas de travail dissimulé et qu'il n'avait pas manqué de respect à monsieur [G] lors de l'entretien du 19 avril 2023. Pour moi, le manque de respect, c'est des insultes. Plusieurs mois après la rédaction de cette attestation de témoin pour Monsieur [T], Monsieur [G] a voulu également que je rédige une attestation de témoin pour lui à la demande de son avocat concernant l'entretien du 19 avril 2022. Je ne m'y suis pas opposé car je n'avais aucune raison de ne pas rédiger ce document. Il disait qu'il fallait obligatoirement cette attestation et qu'en cas de refus j'aurais des problèmes. Il a dit : « Je t'ai fait un brouillon, si ça te convient tu recopies. » J'ai enlevé quelques passages mais dans l'ensemble j'ai recopié le brouillon de Monsieur [G]. Je ne savais pas que je devais écrire ça de ma propre initiative. J'ai écrit l'attestation dans le véhicule de Monsieur [G] en sortant d'un chantier. (...) Question : Dans la seconde attestation de témoin, vous écrivez : « Monsieur [L] [T] nous a montré les vidéos prises avec son téléphone mobile, on pouvait y voir Monsieur [M] ou on voit bien que Monsieur [T] [L] est allé voir le client pendant sa mise à pied entre le 10 et le 15 avril 2022. » Qu'avez-vous à dire ' Réponse : « Effectivement le passage suivant est faux : "On pouvait y voir Monsieur [M]", où on voit bien que Monsieur [T] [L] est allé voir le client pendant sa mise à pied entre le 10 et le 15 avril 2022. Je pensais que dans une attestation de témoin, je pouvais écrire ce que l'on me relate. Question : Reconnaissez-vous les faits ' À savoir avoir rédigé une attestation de témoin inexacte Réponse : « J'ai été faible, il me tenait par les couilles. Je reconnais être le rédacteur des deux attestations de témoin. Je reconnais avoir écrit moi-même la première pour monsieur [T]. Concernant l'attestation pour Monsieur [G], j'ai recopié un brouillon en enlevant certaines choses et j'ai recopié cela dans la voiture du patron. Il y a effectivement un passage important qui est faux.'

Il résulte de l'ensemble de ses éléments que les griefs qui reposent sur les seuls dires de l'employeur ne sont pas démontrés alors que les éléments donnés par M. [E] ne sont pas fiables et que M. [V] lui-même n'a finalement jamais confirmé avoir été sollicité de la part de M. [T]. Si ce dernier a indiqué qu'il souhaitait annuler l'attestation faite à M. [T], cela ne vaut pas en soi reconnaissance d'une proposition de sa part.

Pour le surplus, hormis une hausse de ton admissible dans le cadre d'un entretien en vue d'un licenciement, rien ne démontre des propos inadaptés. Quant à la prétendue vidéo, la cour n'en a aucune trace.

Au vu de ces éléments, aucune faute grave ni même une cause réelle et sérieuse susceptible de justifier un licenciement n'est établie.

Sur les demandes indemnitaires :

L'article L. 1225-4-1 du code du travail dispose que : 'Aucun employeur ne peut rompre le contrat de travail d'un salarié pendant les dix semaines suivant la naissance de son enfant./Toutefois, l'employeur peut rompre le contrat s'il justifie d'une faute grave de l'intéressé ou de son impossibilité de maintenir ce contrat pour un motif étranger à l'arrivée de l'enfant.'

Selon l'article L. 1225-71 du même code, l'inobservation par l'employeur des dispositions prévues notamment par l'article L. 1225-4-1 peut donner lieu au profit du salarié à l'attribution d'une indemnité déterminée conformément à l'article L.1235-3-1 qui prévoit que '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.' (...) L'indemnité est due sans préjudice du paiement du salaire, lorsqu'il est dû en application des dispositions de l'article L. 1225-71 et du statut protecteur dont bénéficient certains salariés en application du chapitre I du titre I du livre IV de la deuxième partie du code du travail, qui aurait été perçu pendant la période couverte par la nullité et, le cas échéant, sans préjudice de l'indemnité de licenciement légale, conventionnelle ou contractuelle.'

L'indemnité prévue par l'article L. 1235-3-1 se substitue par contre à celle prévue par l'article L. 1235-3 en cas de licenciement sans cause réelle et sérieuse.

L'indemnité pour licenciement sans cause réelle et sérieuse ne se confond pas avec l'indemnité légale de licenciement prévue par l'article L. 1234-9 qui, selon les articles R. 1234-1 et R. 1234-2 du même code, 'ne peut être inférieure à une somme calculée par année de service dans l'entreprise et tenant compte des mois de service accomplis au-delà des années pleines. En cas d'année incomplète, l'indemnité est calculée proportionnellement au nombre de mois complets.' et '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.' Selon l'article R.1234-4 du code du travail : '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.'

En l'espèce, M. [T] sollicite tout à la fois qu'il soit dit que le licenciement est dépourvu de cause réelle et sérieuse en réclamant l'indemnisation prévue en cas de licenciement nul puis sollicite ce qu'il indique être une indemnité légale de licenciement en visant et commentant les dispositions de l'article L. 1235-3 concernant non pas l'indemnité de licenciement mais l'indemnité pour licenciement sans cause réelle et sérieuse, laquelle ne peut se cumuler avec celle

prévue par l'article L. 1235-1 qui écarte expressément son application.

Dès lors qu'aucune cause grave ni même réelle et sérieuse ne justifie le licenciement, que ce dernier mis en 'uvre alors que M. [T] rentrait de congé paternité et que son enfant, comme étant né le 3 mars 2023, était à la date du licenciement né depuis moins de 10 semaines, M. [T] est fondé à réclamer paiement de l'indemnité prévue par l'article L. 1235-1 du Code du travail qui ne peut être inférieure aux salaires des six derniers mois.

Au vu des bulletins de salaires produits, il convient de fixer à la somme de 13 410 euros le montant de l'indemnité due à ce titre en confirmant la décision de première instance dont M. [T] demande la confirmation sur ce point.

Pour le surplus, M. [T] sollicite uniquement une indemnité légale de licenciement même s'il fonde à tort son calcul sur l'article L. 1235-3 qui n'est pas applicable et des dommages et intérêts pour licenciement vexatoire.

La cour est saisie d'une demande de condamnation à hauteur de 10 000 euros au titre de l'indemnité légale de licenciement, laquelle se calcule ainsi qu'il a été rappelé plus haut en application de l'article L1234-9 du code du travail.

M. [T] avait à la date de son licenciement une ancienneté de 5 ans et deux mois et était âgé de presque 38 ans.

Au regard de ces éléments, il convient de fixer le montant de l'indemnité légale de licenciement à la somme de 3016,04 euros.

S'agissant du caractère vexatoire du licenciement, il est de principe que l'indemnisation du bien-fondé et des circonstances du licenciement peut être distincte. Il appartient toutefois à M. [T] de justifier d'un préjudice distinct de celui réparé par l'indemnité pour licenciement nul.

Si l'indemnité majorée pour licenciement nul a déjà pris en compte l'atteinte portée à sa situation du fait de sa paternité, il résulte des éléments du dossier que la brutalité du licenciement survenue après une mise à pied soudaine sur la base d'accusations graves caractérise un préjudice distinct de celui déjà indemnisé et justement apprécié par le conseil de prud'hommes à hauteur de 2 335 euros.

Sur les frais irrépétibles :

Ni l'équité, ni la situation économique respective des parties ne justifient que l'employeur, qui succombe à l'instance, soit dispensé de payer à M. [T] les frais exposés pour défendre ses droits en cause d'appel.

La société [5] ([2]) sera donc condamnée à lui verser la somme de 2000 euros sur ce fondement.

La société [5] ([2]) sera par ailleurs tenue aux entiers dépens.

PAR CES MOTIFS

LA COUR,

Par arrêt contradictoire, rendu publiquement en dernier ressort

' confirme le jugement du conseil de prud'hommes de Nîmes en tant qu'il a condamné la société [5] ([2]) à verser à M. [T] :

' 13 410 euros à titre de dommages et intérêts au motif que le licenciement est intervenu dans les dix semaines suivant la naissance de son enfant

' 2335 euros à titre de dommages et intérêts compensant le caractère vexatoire du licenciement,

' 1200 euros sur le fondement de l'article 700 du code de procédure civile,

Y ajoutant et le réformant pour le surplus :

' déclare le licenciement nul,

' condamne la société [5] ([2]) à verser à M. [T]:

' 3 016,04 euros à titre d'indemnité légale de licenciement

' déboute M. [T] du surplus de ses demandes indemnitaires,

' Rappelle que les intérêts au taux légal courent sur les sommes à caractère salarial à compter de la réception par l'employeur de la convocation à comparaître devant le bureau de conciliation, et à défaut de demande initiale, à compter de la date à laquelle ces sommes ont été réclamées, que s'agissant des créances salariales à venir au moment de la demande, les intérêts moratoires courent à compter de chaque échéance devenue exigible, et qu'ils courent sur les sommes à caractère indemnitaire, à compter du jugement déféré sur le montant de la somme allouée par les premiers juges et à compter du présent arrêt pour le surplus ;

' Condamne la société [5] ([2]) à payer à M. [T] la somme de 2000 euros par application des dispositions de l'article 700 du code de procédure civile,

' Condamne la société [5] ([2]) aux dépens d'appel.

Arrêt signé par le président et par la greffière.

LE GREFFIER, LE PRÉSIDENT,