

COUR D'APPEL D'ORLÉANS
CHAMBRE SOCIALE - A -

Section 1

RÉPUBLIQUE FRANÇAISE
AU NOM DU PEUPLE FRANÇAIS
EXTRAIT DES MINUTES DU GREFFE
DE LA COUR D'APPEL D'ORLÉANS

PRUD'HOMMES

Exp + GROSSES le 07 DECEMBRE 2021 à
Me Jeanne CAMLANN
la SELARL LEXAVOUE POITIERS - ORLEANS

XA

ARRÊT du : 07 DECEMBRE 2021

N° : 612 - 21

N° RG 19/01258 - N° Portalis DBVN-V-B7D-F5BU

DÉCISION DE PREMIÈRE INSTANCE : Conseil de Prud'hommes - Formation paritaire
de TOURS en date du 03 Avril 2019 - Section : ENCADREMENT

ENTRE

APPELANT :

Monsieur
né

représenté par Me Jeanne CAMLANN, avocat au barreau de TOURS
ayant pour avocat plaident Me Jean-René AUZANNEAU de la SELAS ACTY, avocat au
barreau de POITIERS,

ET

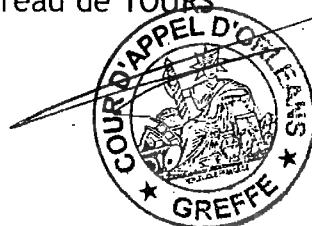
INTIMÉE :

, prise en la personne de son représentant légal,
domicilié en cette qualité au siège social,

représentée par Me Isabelle TURBAT de la SELARL LEXAVOUE POITIERS - ORLEANS,
avocat au barreau d'ORLEANS,
ayant pour avocat plaident Me Florence BASQUE-DELHOMMAIS de la SELARL
FLORENCE BASQUE DELHOMMAIS AVOCAT, avocat au barreau de TOURS

Ordonnance de clôture : 21 septembre 2021

A l'audience publique du 07 Octobre 2021



LA COUR COMPOSÉE DE :

Monsieur Alexandre DAVID, président de chambre

Madame Florence CHOUVIN-GALLIARD, conseiller

Monsieur Xavier AUGIRON, conseiller

Assistés lors des débats de Mme Karine DUPONT, Greffier.

Puis ces mêmes magistrats ont délibéré dans la même formation et le **07 DECEMBRE 2021**, Monsieur Alexandre DAVID, président de chambre, assisté de Mme Karine DUPONT, Greffier, a rendu l'arrêt par mise à disposition 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.

FAITS ET PROCÉDURE

Selon contrat de travail à durée déterminée, la société a engagé à partir du 31 mai 2005 Monsieur. en qualité d'employé du service commercial, groupe V, échelon B, en application de la convention collective nationale de l'imprimerie. La relation contractuelle s'est poursuivie en contrat à durée indéterminée, régularisé le 1^{er} décembre 2005, au groupe V, échelon C. Ces contrats prévoyaient une clause de non-concurrence.

Sa rémunération se composait d'une partie fixe de 1.830 € brut, outre une prime semestrielle égale à 1/12 de la rémunération brute et d'une partie variable fixée « à 1 % du chiffre d'affaires hors taxes réalisé par lui sur la clientèle directe et 0,5 % du chiffre d'affaires réalisé par lui sur la clientèle agences, bureaux de fabrications, centrales d'achats et tous intermédiaires ».

Par avenant du 18 mai 2009, M. est passé du statut d'employé à celui de cadre, à effet rétroactif au 1^{er} avril 2009, avec une grille de rémunération prévoyant une évolution de la partie fixe du salaire et de la prime par paliers, en fonction du chiffre d'affaires réalisé par le salarié, et une partie variable de 1% hors nouveaux clients et de 2% pour les nouveaux clients. Par avenant du 26 avril 2010, la partie variable était calculée comme suit : « 1 % sur CA hors nouveaux clients rotative, 2% du CA pour les nouveaux clients rotative et 3% sur CA feuille à feuille ». Des objectifs chiffrés étaient par ailleurs fixés à M.

Il est constant qu'à partir de 2009, M. ne se rendait que très occasionnellement au siège de l'entreprise en Touraine, son travail de prospection de clientèle se déroulant partout en France.

Le 26 juin 2017, la société a adressé un courrier à M. dans lequel il était indiqué que le marché de l'imprimerie se dégradait, de même que l'activité de ce dernier les derniers mois, soulignant que des résultats insuffisants par rapport à ses objectifs étaient constatés. Il était également demandé à M. d'être présent dans les locaux de l'entreprise deux jours complets, les lundis et mardis.

Un arrêt maladie a été prescrit à M. à compter du 29 juin 2017 pour dépression.

Par courrier adressé à son employeur en date du 7 juillet 2017, Monsieur a fait état de la situation « très oppressante » dans laquelle il se trouvait, compte tenu de la « modification de l'organisation en place depuis 2010 », qui consistait à « exercer (son) activité depuis (son) domicile sous forme de télétravail ». Il estimait que ce changement d'organisation ne pouvait pas se faire sans son accord. Il constatait en outre que l'employeur reconnaissait que les derniers objectifs qui lui avaient été fixés étaient « irréalisables ».

Le 7 novembre 2017, à la suite de plusieurs échanges de courriers entre le salarié et l'employeur, à l'occasion desquels M. a également reproché à son employeur de ne pas lui régler le salaire correspondant à sa qualification de cadre et à la grille de classification applicable, M. a saisi le conseil de prud'hommes de Tours d'une demande de résiliation judiciaire de son contrat, d'une demande de rappel de salaire et de diverses demandes indemnitaires. Il invoquait en outre la nullité de la clause de non-concurrence figurant à son contrat de travail et demandait des dommages-intérêts à ce titre.

Par jugement rendu 3 avril 2019, le conseil de prud'hommes de Tours a :

- Débouté M. de sa demande de résiliation judiciaire et de l'ensemble de ses demandes ;
- Débouté la société de sa demande reconventionnelle au titre de l'article 700 du code de procédure civile ;
- Condamné Monsieur aux entiers dépens.

M. a relevé appel de ce jugement, par déclaration formée par voie électronique le 10 avril 2019.

Le 19 août 2019, M. s'est vu reconnaître une invalidité de catégorie 2.

M. a été déclaré inapte par la médecine du travail, à la suite de la visite de reprise du 2 octobre 2019, précisant : « Tout maintien dans un emploi dans l'entreprise serait gravement préjudiciable à sa santé ».

Par courrier recommandé avec AR du 7 octobre 2019, la société a convoqué M. à un entretien préalable devant se tenir le 21 octobre 2019.

Par courrier recommandé avec accusé de réception du 24 octobre 2019, la société a notifié à M. son licenciement pour inaptitude et impossibilité de reclassement.

PRÉTENTIONS ET MOYENS DES PARTIES

Vu les dernières conclusions remises au greffe le 17 septembre 2021 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. demande à la cour de :

- Déclarer M. recevable et bien fondé en sa demande ;
- Infirmer le jugement du Conseil des prud'hommes de Tours en date du 3 avril 2019 ;

En conséquence,

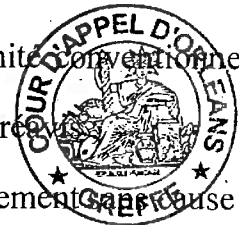
A titre principal :

Acter la légitimité de la demande de résiliation judiciaire du contrat de travail de M. ;

Faire produire à la demande de résiliation judiciaire les effets d'un licenciement sans cause réelle et sérieuse ;

Condamner la société au paiement des sommes suivantes :

- 5.641,51 € net à titre de régularisation de l'indemnité reconventionnelle de licenciement ;
- 19.661,60 € brut au titre de l'indemnité compensatrice de préavis ;
- 1.966,16 € au titre des congés payés afférents ;
- 59.000 € net au titre des dommages et intérêts pour licenciement sans cause réelle et sérieuse ;
- 41.676,51 € brut à titre de rappel de salaire ;



4.167,65 € de congés payés afférents ;
au remboursement des garanties minimales de point ;
30.000 € net en réparation du préjudice résultant de la nullité de la clause de non-concurrence ;
9.863,42 € brut au titre du rappel sur congés payés acquis et non pris par M. sur la période non-prescrite du 1^{er} juin 2014 au 24 octobre 2019 ;
5.000 € sur le fondement de l'article 700 du code de procédure civile

A titre subsidiaire :

Dire et juger que le licenciement pour inaptitude est sans cause réelle et sérieuse

Condamner la société Imprimerie Bauge et Fils au paiement des sommes suivantes :

5.641,51 € net à titre de régularisation de l'indemnité conventionnelle de licenciement,
19.661,60 € brut au titre de l'indemnité compensatrice de préavis ;
1.966,16 € au titre des congés payés afférents ;
59.000 € net au titre des dommages et intérêts pour licenciement sans cause réelle et sérieuse ;
41.676,51 € brut à titre de rappel de salaire ;
4.167,65 € de congés payés afférents ;
au remboursement des garanties minimales de point ;
30.000 € net en réparation du préjudice résultant de la nullité de la clause de non-concurrence ;
9.863,42 € brut au titre du rappel sur congés payés acquis et non pris par M. sur la période non-prescrite du 1^{er} juin 2014 au 24 octobre 2019 ;
5000 € sur le fondement de l'article 700 du code de procédure civile.

Vu les dernières conclusions remises au greffe le 20 septembre 2021 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 demande à la cour de :

Déclarer M. mal fondé en son appel ;

Confirmer en toutes ses dispositions le jugement rendu par le Conseil des Prud'hommes de Tours le 3 avril 2019 ;

En conséquence :

Débouter M. de l'intégralité de ses demandes ;

Condamner M. à verser à la société la somme de
4500 € au titre de l'article 700 du code de procédure civile ainsi qu'à supporter les entiers dépens

MOTIFS DE LA DÉCISION

Lorsqu'un salarié a demandé la résiliation judiciaire de son contrat de travail et que son employeur le licencie ultérieurement, le juge doit d'abord rechercher si la demande en résiliation judiciaire est fondée. La résiliation judiciaire du contrat de travail est prononcée à l'initiative du salarié et aux torts de l'employeur, lorsque sont établis des manquements par ce dernier à ses obligations d'une gravité suffisante pour faire obstacle à la poursuite du contrat de travail. Dans ce cas, la résiliation du contrat produit les effets d'un licenciement sans cause réelle et sérieuse.

**- Sur la classification de M. : , la demande de rappel de salaire et le
manquement de la société sur ce point**

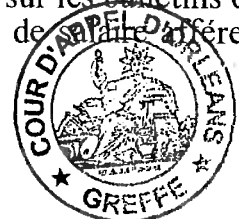
M. réclame l'application de la classification groupe I, niveau A de la convention collective applicable, sur les trois années précédant sa demande, effectuée par lettre recommandée avec accusé de réception du 25 juillet 2017, compte tenu des règles de prescriptions applicables. Il relève qu'il n'a pas bénéficié du salaire minimal prévu à cet effet, et que la convention collective précise que les cadres sont rémunérés par des appointements mensuels auxquels peuvent s'ajouter des rémunérations variables sous forme de commissions et que seuls les appointements mensuels sont pris en compte pour vérifier le respect des salaires minimaux, alors que la rémunération variable a été exclue des sommes qu'il a perçues. Il ajoute que la classification du groupe II, appliquée après régularisation par l'employeur, n'est pas applicable aux commerciaux qui relèvent du groupe I ou du groupe III. Il relève ce manquement de l'employeur à l'appui de sa demande de résiliation judiciaire du contrat de travail.

La société réplique que M. relève de la catégorie des cadres du groupe II (dépourvu d'échelon) auquel ce dernier appartenait, le groupe I, revendiqué par ce dernier, correspondant à la catégorie des chefs des ventes à laquelle il n'appartenait pas. Elle précise néanmoins qu'elle avait constaté une « erreur sur les bulletins de paie », à la suite de la réclamation opérée par M. , qui auparavant était rémunéré sur la base de la classification encore inférieure, à savoir celle du groupe III, échelon B. Elle indique qu'elle a régularisé la situation de manière à respecter le salaire minimum applicable au groupe II.

Il résulte de la convention collective de l' que le groupe I de la classification des emplois correspond soit à un poste de directeur commercial (échelon B), soit de chef des ventes (échelon A). Cette dernière classification est revendiquée par M. , sans que ce dernier ne produise aucun élément de nature à la justifier. C'est pourquoi la classification de M. au groupe II, immédiatement inférieur, appliquée dernièrement et après régularisation, par la société , apparaît justifiée. A cet égard, le moyen soulevé par M. , selon lequel le groupe II ne serait pas applicable aux commerciaux, est inopérant, puisque la grille de classification prévoit expressément l'appartenance à ce groupe du « commercial : responsable de planning ordonnancement ». Enfin, l'employeur a respecté le salaire minimal applicable en opérant cette régularisation.

La demande de rappel de salaire formée par M. ne peut donc prospérer, et le jugement entrepris sera confirmé sur ce point. Il en sera de même de la demande de « remboursement des garanties minimales de points ».

La cour constate que depuis de nombreuses années, le salaire minimum applicable au groupe II n'a pas été appliqué par la société , puisque selon les bulletins de salaire produits, celui-ci ne s'élevait qu'à la somme de 2650 € (valeur 2015/2017) alors qu'il aurait dû s'élever à la somme de 2941 € au 1^{er} septembre 2015 et à 3001 € au 1^{er} octobre 2017. Par ailleurs, si M. a signalé l'anomalie par courrier recommandé du 25 juillet 2017, en revendiquant certes une classification supérieure à celle à laquelle il avait droit, il n'en demeure pas moins que l'employeur, bien que se rendant compte néanmoins d'une « erreur » moindre que celle signalée par le salarié, et bien que rectifiant la classification mentionnée sur les bulletins de salaire en octobre 2017, n'a réglé de manière effective le rappel de salaire différent qu'en octobre 2018, avant le prononcé du licenciement.



Entre-temps, le conseil de prud'hommes avait été saisi par le salarié. Il en résulte qu'à date à laquelle la cour doit apprécier les manquements de l'employeur susceptibles de justifier la résiliation judiciaire du contrat de travail, soit celle du licenciement, la situation salariale de M. avait été régularisée. Cependant, le manquement de l'employeur a persisté pendant plusieurs années au cours desquelles le salarié a perçu une rémunération inférieure à celle à laquelle il pouvait prétendre en application de sa classification conventionnelle.

- Sur la clause de non-concurrence et la demande de dommages-intérêts afférente

M. affirme que la clause de non-concurrence figurant au contrat de travail serait nulle en ce qu'elle ne prévoit aucune contrepartie financière et prétend qu'il a subi un dommage en ce qu'ayant été contacté par des cabinets de recrutement ou diverses sociétés, il n'a pas pu donner suite compte tenu de l'existence de cette clause. Il considère que la nullité de la clause de non-concurrence constitue un manquement de l'employeur, susceptible de justifier sa demande de résiliation judiciaire du contrat de travail.

La société réplique que faute de démontrer un préjudice résultant de cette clause, quand bien même serait-elle illicite, M. ne peut obtenir les dommages-intérêts qu'il réclame, ajoutant que les propositions dont il fait état sont anciennes.

En application du principe fondamental de libre exercice d'une activité professionnelle, une clause de non-concurrence n'est licite que si elle est indispensable à la protection des intérêts légitimes de l'entreprise, limitée dans le temps et dans l'espace, qu'elle tient compte des spécificités de l'emploi du salarié et comporte l'obligation pour l'employeur de verser au salarié une contrepartie financière, ces conditions étant cumulatives » (Soc., 10 juillet 2002, pourvois n° 00-45.135, n° 00-45.387, n° 99-43.336, Bull. 2002, V, n° 239).

En l'espèce, la clause de non-concurrence litigieuse ne prévoit aucune contrepartie financière.

Cette clause est donc nulle.

Cependant, la stipulation dans le contrat de travail d'une clause de non-concurrence nulle ne cause pas nécessairement un préjudice au salarié, l'existence d'un préjudice et l'évaluation de celui-ci relevant du pouvoir souverain d'appréciation des juges du fond (En ce sens : Soc., 25 mai 2016, pourvoi n° 14-20.578, Bull. 2016, V, n° 114).

M. affirme avoir dû refuser des propositions d'emploi en raison de l'existence de cette clause, sans néanmoins produire aucune pièce susceptible de le démontrer, de sorte que, par voie de confirmation, il doit être débouté de sa demande de dommages-intérêts au titre de la nullité de la clause de non-concurrence.

Par ailleurs, compte tenu de l'inexistence d'un préjudice spécifiquement lié à la nullité de la clause de non-concurrence, le manquement de l'employeur à cet égard ne peut pas être utilement invoqué par M. à l'appui de sa demande de résiliation du contrat de travail, dans la mesure où il n'était pas de nature à empêcher la poursuite du contrat de travail.



- Sur la demande de résiliation judiciaire du contrat de travail aux torts de l'employeur

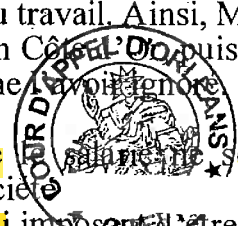
M. soutient que la société a interrompu brutalement la possibilité pour lui de bénéficier d'un télétravail, mis en place depuis 2009, alors qu'il était connu de l'employeur qu'il ne résidait pas dans l'Indre et Loire depuis 2009. Il précise qu'il se rendait habituellement deux fois par an seulement au siège de l'entreprise et qu'on lui a brusquement demandé d'y passer deux jours par semaine, et notamment le lundi, ce qui l'obligeait à voyager le dimanche. Il ajoute qu'aucune formalisation d'un accord entre les parties n'est intervenue sur la mise en place du télétravail, mais que cet accord pouvait être verbal, au visa de l'article L.1222-9 du code du travail et qu'une telle modification ne pouvait être décidée sans son agrément, de sorte que l'employeur aurait dû, si cette modification s'imposait pour des raisons économiques, mettre en œuvre la procédure de modification de son contrat de travail prévue par l'article L.1222-6 du code du travail. Il conteste toute dégradation de ses résultats qui aurait justifié la mesure décidée par l'employeur. Il affirme qu'il s'agissait pour l'employeur d'exercer des pressions sur lui dans le but de le déstabiliser.

La société l réplique qu'aucun télétravail n'avait été mis en place par l'employeur, de sorte que la réglementation afférente ne trouve pas à s'appliquer en l'espèce, dans la mesure où il ne s'agissait en rien d'exécuter à domicile un travail qui aurait pu être accompli dans les locaux de l'employeur, et nécessitant l'utilisation des technologies de l'information et de la communication, comme le prévoit l'article L.1222-9 du code du travail. Elle ajoute que M. n'a jamais bénéficié d'un mode d'organisation spécifique qui aurait été mis en place par l'employeur et que la présence régulière de l'intéressé dans l'entreprise était nécessaire, pour permettre les échanges indispensables, la même organisation étant prévue pour l'ensemble de l'équipe commerciale. Elle précise qu'il a été demandé à M. d'être plus présent dans l'entreprise pour permettre une amélioration de ses résultats, sans que la procédure de modification du contrat de travail ait à être respectée, puisque le contrat de travail n'était en rien modifié, que les déplacements et l'hébergement du salarié étaient organisés et pris en charge par l'équipe et que M. s'en est montré, dans un premier temps, satisfait. Elle affirme que la dégradation de l'état de santé de M. s'explique par des raisons personnelles, l'employeur, comme le CHSCT, n'ayant reçu aucune alerte à ce sujet. Enfin, la société soutient que M. n'ayant pas repris son travail entre le 29 juin 2017 et son licenciement pour inaptitude le 24 octobre 2019, la situation qu'il dénonce n'a pas perduré et qu'il n'existe donc aucun manquement grave susceptible de justifier la résiliation judiciaire de son contrat de travail.

La cour constate au premier chef que le contrat de travail signé entre les parties ne prévoit aucun lieu précis d'exécution du contrat de travail, mais que M. était « chargé de représenter la société » notamment en France et en Europe », aucun élément ne permettant par ailleurs d'établir que l'entreprise lui ait confié, comme le contrat en prévoyait la possibilité, un secteur géographique particulier.

Par ailleurs, il est constant que M. , depuis juillet 2009, ne se rendait que très rarement au siège de l'entreprise, effectuant ses démarches commerciales chez les clients et communiquant avec son employeur à distance. Aucune explication n'apparaît lui avoir été demandée sur ce point. Il y a lieu par conséquent de retenir que l'employeur a accepté, pendant plusieurs années, ce mode d'organisation du travail. Ainsi, M. a pu établir son domicile fort loin du siège de l'entreprise, en Côte d'Or puis dans le Haut-Rhin et enfin dans l'Ain, sans que l'employeur n'affirme l'avoir ignoré.

Alors qu'elle avait accepté pendant plusieurs années que qu'épisodiquement au siège de l'entreprise en Touraine, la société a modifié un élément essentiel du contrat de travail en lui imposant d'être présent au siège deux jours par semaine, les lundis et mardis. Cette modification du lieu



d'exécution de la prestation de travail était de nature à bouleverser non seulement l'organisation professionnelle du salarié mais également ses conditions de vie personnelle puisqu'elle le contraignait à dormir à l'hôtel deux nuits par semaine et à voyager le dimanche. Cette modification du contrat de travail ne pouvait être unilatéralement décidée par l'employeur.

M. était donc en droit de refuser la mise en place de la modification litigieuse. L'employeur a de manière abusive, imposée, comme cela résulte de son courrier du 18 juillet 2017 dans lequel la société n'évoque qu'un « simple aménagement du contrat de travail ». Dans son courrier du 24 août 2017, la société évoquait tout aussi abusivement les « obligations contractuelles » de M. et si l'employeur s'étonnait de ce qu'il n'ait pas de prime abord contesté la nouvelle organisation qui avait été « effective durant quatre semaines », jusqu'à son arrêt de travail, les pièces médicales produites, de même que les témoignages de proches de l'intéressé, font état de ce que cette nouvelle organisation a manifestement participé à la détérioration de l'état psychique de M.

Dans ces conditions, la poursuite du contrat de travail s'est avérée impossible dans les conditions nouvellement imposées par l'employeur, sur lesquelles il n'est aucunement revenu avant la rupture du contrat de travail, et malgré les protestations du salarié. Ce manquement, à lui seul, justifie la demande de résiliation judiciaire du contrat de travail qui produit les effets d'un licenciement sans cause réelle et sérieuse au 24 octobre 2019, date du licenciement pour inaptitude.

A titre surabondant, il y a lieu de retenir que le manquement de l'employeur, consistant pendant plusieurs années à verser au salarié une rémunération inférieure à la classification conventionnelle est également, à lui seul, de nature à justifier la demande de résiliation judiciaire du contrat de travail, quand bien même il a été régularisé, tardivement, après la saisine de la juridiction prud'homale.

Le jugement entrepris sera infirmé sur ce point.

- Sur les conséquences financières de la résiliation judiciaire du contrat de travail produisant les effets d'un licenciement sans cause réelle et sérieuse

- sur l'indemnité de préavis et les congés payés afférents :

L'article L.1234-5 du code du travail prévoit que l'indemnité de préavis correspond aux 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.

La convention collective applicable prévoit l'application d'un préavis de deux mois pour les cadres, augmentée d'un quart de mois par année en tant que cadre ou agent de maîtrise. L'ancienneté de M. lui permet donc d'obtenir un préavis de 4 mois de salaire.

La demande de M., à hauteur de la somme de 19 661,60 €, sera accueillie, outre 1966,16 € de congés payés afférents.

- sur l'indemnité de licenciement

M. a déjà perçu à ce titre, lors de son licenciement, la somme de 35 858,61 €, mais il a procédé à un nouveau calcul, aboutissant à une somme de 41 500,12 €. Il y a lieu de le retenir, étant précisé que ce décompte n'est pas utilement contesté par la société qui n'explique pas son propre calcul.

Sa demande, à hauteur de 5641,51 € au titre du solde de l'indemnité de licenciement, sera accueillie.

- sur l'indemnité pour licenciement sans cause réelle et sérieuse

L'article L.1235-3, dans sa version issue de l'ordonnance n°2017-1387 du 22 septembre 2017, prévoit, compte tenu de l'ancienneté de l'intéressé dans l'entreprise, et de la taille de l'entreprise, supérieure à 10 salariés, une indemnité pour licenciement sans cause réelle et sérieuse comprise entre 3 et 12 mois de salaire.

Au regard des éléments soumis à la cour, compte tenu de l'âge du salarié, de son ancienneté, de ses perspectives de retrouver un emploi, il y a lieu d'évaluer à 30 000 € le préjudice consécutif à la résiliation judiciaire du contrat de travail, produisant les effets d'un licenciement sans cause réelle et sérieuse.

- Sur la demande de complément d'indemnité de congés payés

La convention collective applicable prévoit le versement aux agents de maîtrise et aux cadres d'une indemnité supplémentaire de congés lorsque les congés ne sont pas pris de manière effective.

M. : a déjà perçu à ce titre la somme de 16 066,99 €, que M. : vient déduire de la somme qu'il revendique au titre de l'indemnité supplémentaire de congés payés, soit 25 930,41 €, de sorte qu'il réclame un solde de 9863,42 €.

Ce décompte n'a pas été utilement contesté par la société : , qui n'explique pas son propre calcul.

Dans ces conditions, il y a lieu de le retenir et la demande de M. : sera accueillie.

- Sur l'article L.1235-4 du code du travail

En application de ce texte, il convient d'ordonner le remboursement par la société à Pôle Emploi des indemnités de chômage versées à M. : du jour de son licenciement au jour du présent arrêt, dans la limite de 6 mois d'indemnités de chômage.

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

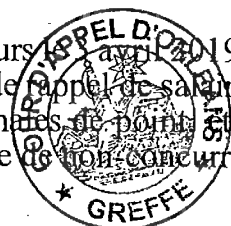
La société : sera condamnée aux dépens de première instance et d'appel. Il y a lieu de la débouter de sa demande au titre de l'article 700 du code de procédure civile.

La solution donnée au litige impose de faire application de l'article 700 du code de procédure civile, et de condamner la société : à payer à M. : la somme de 2500 € au titre de l'article 700 du code de procédure civile.

PAR CES MOTIFS

La cour statuant par mise à disposition au greffe, contradictoirement et en dernier ressort,

Infirmes le jugement rendu par le conseil de prud'hommes de Tours le 19 avril 2019, sauf en ce qu'il a débouté M. : de ses demandes de rappel de salaire, des congés payés afférents, de remboursement des garanties minimales de point et de sa demande de dommages-intérêts au titre de la nullité de la clause de non-concurrence ;



Statuant à nouveau des chefs infirmés et y ajoutant :

Dit que la demande de résiliation judiciaire du contrat de travail est justifiée et que la résiliation judiciaire produit les effets, au 24 octobre 2019, d'un licenciement sans cause réelle et sérieuse ;

Condamne la société
les sommes suivantes :

à payer à M.

- 5 641,51 € net à titre de régularisation de l'indemnité conventionnelle de licenciement ;
- 19 661,60 € brut au titre de l'indemnité compensatrice de préavis ;
- 1 966,16 € brut au titre des congés payés afférents ;
- 30 000 € net à titre des dommages et intérêts en raison de la résiliation judiciaire du contrat de travail produisant les effets d'un licenciement sans cause réelle et sérieuse ;
- 9 863,42 € brut à titre de rappel sur congés payés acquis et non pris sur la période non-prescrite du 1^{er} juin 2014 au 24 octobre 2019 ;

Condamne la société
indemnités de chômage versées à M.
au jour du présent arrêt, dans la limite de 6 mois d'indemnités de chômage ;

à rembourser à Pôle Emploi les
du jour de son licenciement

Condamne la société
la somme de 2 500 € sur le fondement de l'article 700 du code de procédure civile et la déboute de sa demande à ce titre ;

à payer à M.

Condamne la société
et d'appel.

aux dépens de première instance

Et le présent arrêt a été signé par le président de chambre et par le greffier

Karine DUPONT

Alexandre DAVID

En conséquence,
LA RÉPUBLIQUE FRANÇAISE
Mandate et Ordonne
A tous Huissiers de Justice, sur ce requis, de mettre les présentes à exécution
Aux Procureurs Généraux et aux Procureurs de la République
près les Tribunaux de Grande Instance d'y tenir la main,
A tous Commandants et Officiers de la Force Publique de prêter main forte
lorsqu'ils en seront légalement requis.
En foi de quoi le minute des présentes a été signé par le Président
et par le Greffier.

POUR COPIE CERTIFIÉE CONFORME À L'ORIGINAL
REVÊTUE DE LA FORMULE D'AUTHENTICITÉ
LE GREFFIER

POUR L'ÉDITION
Le Greffier

