

TEXTE INTÉGRAL

RÉPUBLIQUE FRANÇAISE

AU NOM DU PEUPLE FRANÇAIS

25/02/2022

ARRÊT N° 2022/194

N° RG 19/03028 - N° Portalis DBVI V B7D NB5J

NB/KS

Décision déferée du 13 Juin 2019 - Conseil de Prud'hommes - Formation paritaire de TOULOUSE (F
17/01785)

H BARAT

SECTION COMMERCE CH 2

X Z

C/

Société AKKA SERVICES

INFIRMATION PARTIELLE

Grosse délivrée le à

REPUBLIQUE FRANCAISE

AU NOM DU PEUPLE FRANCAIS

COUR D'APPEL DE TOULOUSE

4eme Chambre Section 1

ARRÊT DU TROIS MARS DEUX MILLE VINGT DEUX

APPELANT

Monsieur X Z

...

...

Représenté par Me Renaud FRECHIN de la SCP CABINET DENJEAN ET ASSOCIES, avocat au
barreau de TOULOUSE

INTIMÉE

Société AKKA SERVICES

...

...

Représentée par Me Anne SEBAN de la SELARL SYNAPSE AVOCATS, avocat au barreau de
NIMES et par Me Glareh SHIRKHANLOO, avocat au barreau de TOULOUSE

COMPOSITION DE LA COUR

En application des dispositions des articles 786 et 907 du Code de procédure civile, l'affaire a été débattue le 12 Janvier 2022, en audience publique, les avocats ne s'y étant pas opposés, devant , S. BLUMÉ et N. BERGOUNIOU chargées du rapport. Ces magistrats ont rendu compte des plaidoiries dans le délibéré de la Cour, composée de :

S. BLUME, présidente

M. DARIES, conseillère

N. BERGOUNIOU, magistrat honoraire exerçant des fonctions juridictionnelles

Greffier, lors des débats : C. DELVER

ARRET :

- CONTRADICTOIRE

- prononcé publiquement par mise à disposition au greffe après avis aux parties

- signé par M. DARIES, conseillère pour S. BLUME, présidente empêchée, et par C. DELVER, greffière de chambre.

FAITS - PROCEDURE - PRETENTIONS DES PARTIES

M. X Z a été engagé à compter du 19 septembre 2011 par la SASU AKKA SERVICES (Société AKKA) dont le siège social est à Lyon (69) en qualité de Chargé des Services Généraux, Catégorie ETAM, position 2.3, coefficient 355, par contrat à durée indéterminée à temps complet régi par les dispositions de la convention collective nationale des Bureaux d'Etudes Techniques.

Son contrat comportait une clause de mobilité ainsi rédigée : 'Vous exercez vos fonctions au sein de l'établissement d'une des sociétés du groupe située à Mérignac ainsi que dans la zone géographique qui vous a été attribuée et vous serez rattaché administrativement à Lyon.

L'entreprise se réserve la possibilité de muter M. X Z dans d'autres établissements de l'entreprise en fonction des nécessités de l'entreprise. Les établissements sont situés dans la zone géographique suivante : France métropolitaine.

Lorsqu'une mutation est envisagée, un délai de prévenance suffisant en fonction des circonstances devra être respecté.

Votre refus d'accepter un tel changement sera susceptible d'entraîner votre licenciement.'

Dans le dernier état de la relation contractuelle, son salaire moyen mensuel s'élevait à la somme de 2253,98 euros bruts.

A compter du 2 février 2015, M. Z a été placé en arrêt de travail pour maladie non professionnelle, renouvelé jusqu'au 8 juin 2015.

Par lettre remise en main propre contre décharge le 18 juin 2015, M. Z a été informé de sa mutation sur l'agence de Boulogne Billancourt, la date de prise de fonction devant être effective le 1er septembre 2015. M. Dumur a été de nouveau en arrêt de travail pour maladie à compter du 28 juillet 2015.

La Société AKKA a convoqué M. Z à un entretien préalable à un éventuel licenciement, fixé au 16 octobre 2015, auquel le salarié ne s'est pas présenté.

Son licenciement a été notifié à M. Z par lettre recommandée du 21 octobre 2015 pour cause réelle et sérieuse. La lettre de licenciement est ainsi motivée: 'Vous avez été engagé en qualité de chargé des services généraux le 19 septembre 2011, en charge d'exercer l'ensemble des attributions et responsabilités inhérentes et accessoires à cette fonction, et ce, conformément aux objectifs fixés par la direction.

Compte tenu de la désorganisation engendrée par vos absences répétées et inopinées et de notre manque de visibilité quant à votre retour effectif sur votre poste, nous avons la nécessité de vous remplacer de façon définitive.

Aussi, après réflexion, nous avons pris la décision de vous licencier pour les motifs suivants:

Le licenciement est motivé non par votre état de santé mais par la situation objective de notre entreprise dont le fonctionnement est perturbé par vos absences répétées.

En effet, votre absence sur votre poste de travail (139 jours), l'imprévisibilité des renouvellements de vos arrêts maladie et l'envoi tardif des justificatifs ainsi que l'absence de visibilité que nous avons sur votre retour dans l'entreprise qui en découle ne nous ont pas permis de mettre en place des mesures de remplacement efficaces.

Il convient de souligner que votre poste requiert:

- des compétences et la maîtrise d'un langage technique spécifique, essentiels pour assurer l'entretien des immeubles et des installations dans les locaux et la gestion des dossiers transverses ;
- une excellente connaissance des particularités propres aux différents sites dont vous avez la gestion pour piloter à distance les activités de maintenance et d'intervention sur sites: compréhension des incidents, contrôle des interventions, échanges techniques avec les prestataires...

Aussi, les échanges que nous avons eus avec votre manager nous forcent à constater que votre remplacement temporaire ne permet ni une intervention sur la totalité des sites, ni de fournir l'expertise propre à vos missions. Les compétences spécifiques et l'expérience du terrain nécessaires à la tenue de votre poste rendent votre remplacement temporaire et la répartition des tâches à accomplir très délicates. Par ailleurs, votre absence prolongée fait peser une surcharge de travail sur les autres collaborateurs tels que votre manager.

Ainsi, les perturbations engendrées par vos absences répétées et inopinées ont eu pour effet de fournir des prestations insuffisantes qui ont des conséquences directes sur la sécurité des personnes et des sites dont vous avez la responsabilité, notamment en terme de protection, de conditions de travail, et d'hygiène (problèmes liés à la salubrité des locaux, fuites, etc...)

Les conséquences de ces perturbations se sont manifestées par des mécontentements de nos clients internes, et des retards qui ont pu subvenir en votre absence.

Par ailleurs, vous disposez toujours de votre véhicule de service et ne l'avez pas restitué à l'entreprise et ce malgré nos divers courriers et la dernière mise en demeure.

L'absence de restitution de ce véhicule a eu pour effet de causer des problèmes d'organisation de l'agence en votre absence. Nous vous informons que dans le cadre de la présente procédure, vous devez restituer sans délai le véhicule.

En conséquence, nous sommes tenus, pour des impératifs de bon fonctionnement de l'entreprise, de pourvoir définitivement à votre remplacement sur le site de Boulogne afin que l'ensemble des aspects opérationnels liés notamment à l'immobilier et la gestion des sites puisse être géré quotidiennement. Les délais de formation nécessaires à la reprise de vos missions ainsi que l'organisation du travail notamment la gestion à distance de sites multiples et divers, et la surcharge de travail allouée aux membres du département des services généraux ne nous permettent pas d'envisager plus longtemps un remplacement temporaire mais nous contraignent à recruter une personne en CDI à temps plein.'

Contestant son licenciement, M. Z a saisi, le 12 octobre 2017, le conseil de prud'hommes de Toulouse, section commerce qui a, par jugement du 13 juin 2019:

- pris acte que l'attestation Pôle Emploi a été remise sur l'audience à M. X Z,
- jugé que M. X Z ne démontre pas le harcèlement moral dont il prétend avoir été victime,
- jugé que M. X Z ne démontre pas le manquement de l'employeur à son obligation de sécurité,
- jugé que le licenciement de M. X Z repose sur une cause réelle et sérieuse,
- jugé que la société AKKA n'a pas commis de faute contractuelle en n'organisant pas d'entretien annuel d'évaluation entre le mois d'avril 2014 et la fin de la relation contractuelle,
- jugé que la société AKKA a retenu abusivement le paiement de l'indemnité de licenciement de M. X Z pendant trois mois,
- jugé que le montant des dommages et intérêts dus à ce titre s'élève à la somme de 500.00 euros,

- jugé que M. X Z a reçu en trop la somme de 276.81 euros sur son indemnité de licenciement et doit la restituer à l'employeur,
- condamné en conséquence la société AKKA, prise en la personne de son représentant légal, à lui payer la somme de 500.00 euros (cinq cents euros) à titre de dommages et intérêts, sous déduction de la somme de 276.81 euros (deux cent soixante seize euros quatre vingt un centimes) au titre de la restitution de l'indu,
- débouté M. X Z du surplus de ses demandes,
- débouté la société AKKA de sa demande sur le fondement de l'article 700 du code de procédure civile,
- fixé la moyenne des trois derniers mois de salaire à la somme de 2253.98 euros bruts,
- condamné M. X Z aux entiers dépens de l'instance.

Par déclaration en date du 28 juin 2019, M. Z a interjeté appel de ce jugement, qui lui avait été notifié le 21 juin 2019.

Aux termes de ses dernières conclusions, envoyées par voie électronique le 26 septembre 2019, Monsieur Z demande à la cour de :

- réformer le jugement en ce qu'il l'a débouté de toutes ses demandes, jugé que le licenciement repose sur une cause réelle et sérieuse, l'a débouté de sa demande relative à la sanction du harcèlement moral et de la violation de l'obligation de sécurité, l'a débouté de sa demande tendant à voir réparer le préjudice découlant de l'absence de tenue de l'entretien annuel d'évaluation, l'a débouté de sa demande de dommages et intérêts pour rétention abusive et fautive de l'indemnité de licenciement

Statuant à nouveau :

- juger que le licenciement de M. X Z ne repose sur aucune cause réelle et sérieuse et, en conséquence ;

- condamner la société AKKA SERVICES à lui payer la somme de 25.000 euros à titre de dommages et intérêts ;

- juger que la société AKKA SERVICES a retenu fautivement et abusivement le paiement de l'indemnité de licenciement de M. X Z du mois de décembre 2015 jusqu'au mois de mars 2016 et, en conséquence la condamner à lui verser à titre de dommages et intérêts une somme de 10.000euros ;

- Juger que la société AKKA SERVICES a mis en place une organisation du travail pathogène relevant de la législation relative au harcèlement moral et a gravement manqué à son obligation de sécurité, que cela génère un préjudice particulier qu'il lui appartiendra de réparer par le versement à M. Z de dommages et intérêts à hauteur de 20.000euros ;

- Juger que la société AKKA SERVICES n'a pas organisé d'entretien annuel d'évaluation, ce qui constitue une faute contractuelle et qui génère un préjudice qui sera réparé par, l'octroi de dommages et intérêts à hauteur de 5.000euros ;

- du fait de la délivrance en retard (3 ans) d'une attestation Pôle Emploi conforme à la dénomination contractuelle de l'emploi occupé par M. Z à savoir « Chargé des services généraux » et non « personne chargée du nettoyage » qui a généré un préjudice, la société AKKA SERVICES sera condamnée à verser à M. Z une somme de 2.000 euros à titre de dommages et intérêts ;

- condamner la société AKKA SERVICES à verser à M. X Z la somme de 4.000 euros sur le fondement de l'article 700 du code de procédure civile ;

- la condamner aux entiers dépens ;

Il fait valoir, pour l'essentiel, que l'employeur ne rapporte pas la preuve de ce que son absence prolongée perturbe gravement le fonctionnement de l'entreprise et rend nécessaire le remplacement définitif du salarié, alors que la société AKKA SERVICES employait plusieurs dizaines de salariés et fait partie d'un groupe de plusieurs milliers de salariés ; que M. Z ayant été absent pendant seulement 3 mois, la société employeur aurait pu redistribuer ses fonctions entre les salariés du service ; que la personne qui a été embauchée pour le remplacer n'avait aucune expérience particulière en matière de

services généraux ou d'homme à tout faire, qu'elle travaillait sur le site de Boulogne, alors que le poste de M. Z était basé à Bordeaux et qu'elle a été licenciée 10 mois après son embauche.

Il soutient qu'il a été victime de la part de son employeur de faits de harcèlement moral ; qu'il a vu sa charge de travail considérablement augmenter à partir d'octobre 2014 sans aucune contrepartie financière, ni allègement des fonctions occupées ; que sa hiérarchie avait connaissance de sa surcharge de travail et ne s'en est jamais inquiétée malgré les plaintes et messages du salarié ; que la dégradation de ses conditions de travail l'a contraint à se placer en arrêt maladie à compter du mois de février 2015.

Il ajoute que pendant plus d'un an, il n'a fait l'objet d'aucun entretien annuel d'évaluation, ce qui l'a empêché de faire le point sur une situation professionnelle pathogène et de définir de nouveaux objectifs ; que l'attestation destinée à Pôle Emploi porte mention d'un poste de « Personne non qualifiée chargée du nettoyage », alors que la dénomination contractuelle de l'emploi occupé est celle de « Chargé des services généraux ».

Aux termes de ses dernières conclusions, envoyées par voie électronique le 20 décembre 2019, la SAS AKKA SERVICES demande à la cour de :

- confirmer la décision de première instance et :
- juger le licenciement de M. X Z fondé sur une cause réelle et sérieuse;
- Infirmier la décision de première instance en ce qu'elle a condamné la société AKKA à la somme de 500 euros à titre de versement tardif de l'indemnité de licenciement ;
- débouter M. X Z de l'intégralité de ses demandes ;
- condamner M. X Z à payer à la société AKKA SERVICES la somme de 276,81 euros au titre de la répétition d'un indu perçu dans le cadre de son indemnité conventionnelle de licenciement ;
- condamner M. X Z à verser à la société AKKA SERVICES la somme de 3.000,00 euros au titre de l'article 700 du code de procédure civile ainsi qu'à assumer les entiers dépens.

Elle soutient que le licenciement de M. Z est justifié dès lors qu'il est fondé sur la « situation objective de l'entreprise dont le fonctionnement est perturbé par l'absence prolongée ou les absences répétées du salarié », nécessitant son remplacement définitif ; que le salarié a été absent pendant plus de 9 mois de l'entreprise, dans le cadre de 22 arrêts de travail de courte durée et que, contrairement à ce qu'il prétend, ses arrêts n'ont pas commencé après le 18 juin 2015 à la suite de la notification d'une mutation, mais bien avant cette date; que cette longue période d'absence a désorganisé l'entreprise, M. Z occupant dans l'entreprise un poste nécessitant des compétences certaines; que son champ d'intervention correspondant pleinement à sa durée du travail à temps plein, il était donc impossible de répartir les tâches du salarié entre ses collègues de travail, lesquels étaient aussi à temps plein et devaient gérer leur propre activité; que le remplacement de M. Z par un nouveau chargé des services généraux était donc nécessaire; qu'elle démontre avoir remplacé le salarié absent dans un délai raisonnable, en ayant recours à un contrat de travail à durée indéterminée, comportant les mêmes conditions que le contrat de M. A

Elle conteste l'existence de faits de harcèlement moral à l'encontre de son salarié ainsi que la violation de son obligation de sécurité, soulignant que le salarié ne fait aucune demande de paiement d'heures supplémentaires, ou de réparation du fait du non respect des durées maximales de travail et de repos.

Elle indique avoir prévu un entretien d'évaluation au printemps 2015, qui n'a pu se tenir en raison des absences du salarié; que si le versement de l'indemnité de licenciement n'est intervenu qu'en mars 2016, c'est en raison de l'attitude du salarié qui n'a jamais demandé le versement immédiat de ses indemnités de départ, alors que les documents et indemnités de rupture sont par principe quérables.

La clôture de l'instruction a été prononcée par ordonnance du 30 décembre 2021.

MOTIFS DE LA DECISION:

- Sur le harcèlement moral et le manquement de l'employeur à son obligation de sécurité:

Selon l'article L. 1152-1 du code du travail, « aucun salarié ne doit subir les agissements répétés de harcèlement moral qui ont pour objet ou pour effet une dégradation de ses conditions de travail

susceptible de porter atteinte à ses droits et à sa dignité, d'altérer sa santé physique ou mentale ou de compromettre son avenir professionnel » .

M. Z soutient qu'à compter du mois d'octobre 2014, sa situation a changé du fait qu'il a du assurer en plus de la charge de la totalité du secteur du grand sud ouest, le support de la totalité du secteur PACA du fait du départ de la personne qui en avait la responsabilité, et ce sans augmentation de salaire ni contrepartie; qu'au contraire, suite aux plaintes qu'il a exprimées à ce sujet, sa hiérarchie a procédé à un flicage serré de ses activités, témoignant à son encontre un total manque de considération ; ce mode de management a déclenché un syndrome anxio dépressif et des arrêts de travail successifs jusqu'au licenciement.

A l'appui de ses allégations, M. Z verse aux débats les pièces suivantes:

- un échange de mails entre lui et Mme B C, directrice des services généraux Akka:

* le 15 septembre 2014, M. Z fait état de 44 heures supplémentaires effectuées à l'occasion du déménagement de Nantes et d'Ekis Mérignac,

* le 18 décembre 2014, Mme C lui répond que les heures supplémentaires doivent être effectuées avec l'accord de l'employeur, et qu'il est impératif que le salarié prenne le temps de déjeuner et respecte l'horaire collectif de travail appliqué dans l'entreprise,

- une demande de Mme Y E demandant à M. Z de justifier son absence le 25 juin 2015,

- des certificats médicaux des 26 et 27 février 2015 faisant état d'un syndrome dépressif du salarié qu'il met en lien avec des difficultés professionnelles.

Par la production de ces seules pièces, et alors même qu'il ne forme pas de demande au titre des heures supplémentaires, M. Z échoue à établir des éléments de fait qui permettent de présumer l'existence d'un harcèlement.

Il n'apporte pas davantage d'éléments à l'appui d'une éventuelle violation par l'employeur de son obligation de sécurité, de sorte que le jugement du conseil de prud'hommes sera confirmé en ce qu'il a

débouté M. Z de ses demandes au titre du harcèlement moral et d'un manquement de l'employeur à son obligation de sécurité.

- Sur le licenciement:

La société Akka a licencié le salarié au motif que ses absences répétées ont gravement perturbé le fonctionnement du service.

L'employeur écrit dans la lettre de licenciement être confronté à des absences répétées et inopinées (139 jours au total) qui perturbent de manière importante le fonctionnement de l'entreprise ; que le poste de M. Z requiert des compétences et la maîtrise d'un langage technique spécifique, essentiels pour assurer l'entretien des immeubles et installations dans les locaux et la gestion des dossiers transverses, ainsi qu'une excellente connaissance des particularités propres aux différents sites dont il a la gestion; que pour des impératifs de bon fonctionnement de l'entreprise, il est nécessaire de pourvoir définitivement à son remplacement sur le site de Boulogne.

L'article L 1232-1 du code du travail interdit le licenciement d'un salarié en raison de son état de santé mais il peut être prononcé au regard de la situation objective de l'entreprise si les absences répétées ou prolongées du salarié malade entraînent des perturbations dans le fonctionnement normal de l'entreprise telles que l'employeur se voit dans l'obligation de procéder à son remplacement définitif.

L'exigence d'un trouble objectif s'apprécie au regard de la taille de l'entreprise, de la nature de l'emploi du salarié malade, de la durée des absences et de leur caractère imprévisible et le remplacement doit intervenir dans un délai raisonnable après le licenciement.

En l'espèce, il résulte des explications des parties et des certificats d'arrêt de travail pour maladie versés aux débats que M. Z a été absent de l'entreprise pour cause de maladie le 2 février 2015 avec prolongations successives jusqu'au 9 juin 2015. Il a repris le travail le 10 juin 2015 et a été à nouveau placé en arrêt de travail pour maladie à compter du 27 juillet 2015 avec prolongations successives jusqu'au 28 octobre 2015.

De sorte qu'à la date de l'entretien préalable au licenciement, soit le 16 octobre 2015, M. Z était bien en arrêt de travail prolongé pour maladie depuis le 27 juillet 2015, soit depuis deux mois et 19 jours.

La société Akka tente de justifier dans la lettre de licenciement et dans ses conclusions la nécessité de procéder au licenciement de M. Z par le haut niveau de responsabilité attaché à ses fonctions et aux caractéristiques de son poste qui ne permettent pas, selon elle, de procéder à un remplacement temporaire dans des conditions permettant de garantir un fonctionnement satisfaisant de l'entreprise.

M. Z exerçait depuis son embauche de septembre 2011, soit depuis 4 ans avant l'engagement de la procédure de licenciement, les fonctions d'agent des services généraux, en charge des tâches suivantes n'exigeant pas un haut niveau de compétence: petite maintenance, gestion du stock des fournitures, préparation des salles de réunion, tenue du standard téléphonique...

Il n'a en réalité jamais pris son service à l'agence de Boulogne Billancourt où il était affecté à compter du 1er septembre 2015, étant en arrêt maladie depuis le 28 juillet 2015. Il a été remplacé, postérieurement à son licenciement et à compter du 8 décembre 2015, par Mme D F, qui avait déjà travaillé au sein de la société Akka Services du mois de septembre 2013 au mois de septembre 2014 en qualité d'assistante des services généraux, et qui a quitté l'entreprise en octobre 2016, soit au bout seulement de 11 mois.

La cour constate que la société Akka se contente d'affirmer, sans produire de pièce au soutien de ses assertions, que l'absence de M. Z dans un poste dont il n'avait pas encore pris possession générait des mécontentements des clients et des retards; ce faisant, elle affirme sans les démontrer les perturbations importantes résultant de l'absence de M. A

La société Akka ne prouve pas plus la nécessité de procéder au remplacement définitif de M. Z trois mois après le début de sa prise de poste prévue à Boulogne Billancourt pas plus que l'impossibilité de procéder à son remplacement temporaire.

Il résulte de l'ensemble des observations qui précèdent que la preuve n'est pas rapportée que les absences prolongées pour maladie de M. Z aient entraîné la nécessité pour la société Akka de procéder

à son remplacement définitif, ce qui rend le licenciement sans cause réelle et sérieuse. Le jugement déféré sera infirmé sur ce point.

- Sur les conséquences du licenciement:

M. Z, né le 20 mars 1978, qui comptait 4 ans et 1 mois d'ancienneté au jour de son licenciement, est bien fondé à se voir allouer des dommages et intérêts pour licenciement abusif par application de l'article L. 1235-3, qui ne peuvent être inférieurs à l'équivalent des salaires des six derniers mois et que la cour estime devoir fixer à la somme de 15 000 euros.

En application des dispositions de l'article L. 1235-4 du code du travail, il y a lieu d'ordonner le remboursement par la société Akka Services à Pôle Emploi des indemnités chômage versées au salarié, dans la limite de trois mois d'indemnités.

- Sur les autres demandes:

M. Z fait grief à l'employeur de ne pas avoir organisé un entretien annuel d'évaluation, alors même que son précédent entretien datait du mois d'avril 2014 et qu'à la date à laquelle aurait dû se tenir l'entretien pour l'année 2015, M. Z se trouvait en absence maladie prolongée; il sera en conséquence débouté de sa demande en ce sens.

Il ne conteste pas le trop perçu de l'indemnité de licenciement pour un montant de 276.81 euros, mais reproche à la société employeur d'avoir retenu le paiement de l'indemnité de licenciement jusqu'en mars 2016. Il justifie lui avoir adressé plusieurs demandes en ce sens et avoir du recourir aux services de l'inspection du travail pour arriver à percevoir ses indemnités. Le jugement déféré sera confirmé en ce qu'il a condamné la société employeur à verser à M. X Z une somme de 500 euros à titre de dommages et intérêts.

En revanche, la délivrance tardive d'une attestation Pôle Emploi rectifiant la dénomination exacte de son poste de travail ne lui a pas causé de préjudice particulier, dans la mesure où il a perçu des indemnités chômage calculées sur la base de son salaire réel; il sera en conséquence débouté de sa demande de dommages et intérêts formée à ce titre.

La société Akka Services, qui succombe pour partie de ses demandes, sera condamnée aux entiers dépens de première instance et d'appel et déboutée de sa demande au titre des frais irrépétibles.

Il serait en l'espèce inéquitable de laisser à la charge de M. X Z les frais exposés non compris dans les dépens; il y a lieu de faire droit à sa demande formée au titre de l'article 700 du code de procédure civile à hauteur d'une somme de 2 500 euros.

PAR CES MOTIFS:

La cour, statuant publiquement, contradictoirement et en dernier ressort,

Infirmes le jugement rendu par le conseil de prud'hommes de Toulouse le 13 juin 2019 en ce qu'il a jugé que le licenciement de M. X Z repose sur une cause réelle et sérieuse, l'a débouté de sa demande de dommages et intérêts pour rupture abusive et l'a condamné aux dépens de l'instance.

Confirme le jugement déferé pour le surplus.

Statuant de nouveau sur les points infirmés et y ajoutant:

Dit que le licenciement de M. X Z est dépourvu de cause réelle et sérieuse.

Condamne la société Akka Services à payer à M. X Z la somme de 15 000 euros à titre de dommages et intérêts pour rupture abusive.

Ordonne le remboursement par la société Akka Services à Pôle Emploi des indemnités chômage versées au salarié, dans la limite de trois mois d'indemnités.

Condamne la société Akka Services aux entiers dépens de première instance et d'appel.

Condamne la société Akka Services à payer à M. X Z une somme de

2 500 euros au titre de l'article 700 du code de procédure civile.

La déboute de sa demande formée à ce même titre.

Le présent arrêt a été signé par M. DARIÉS, conseillère, pour S. BLUMÉ, présidente empêchée et par C. DELVER, greffière.

La Greffière P/La Présidente empêchée La Conseillère

C. DELVER M. DARIES

Composition de la juridiction : s. blume, n. bergouniou, c. delver, Renaud
FRECHIN, Me Anne SEBAN, SELARL SYNAPSE, Me Glareh
SHIRKHANLOO, SCP CABINET DENJEAN ET ASSOCIES
Décision attaquée : C. Prud. Toulouse Formation paritaire 2019-06-13