

AFFAIRE PRUD'HOMALE : COLLÉGIALE

R.G : 14/00388

L

C/

SARL I

SARL P

APPEL D'UNE DÉCISION DU :

Conseil de Prud'hommes - Formation paritaire de LYON

du 09 Janvier 2014

RG : F 12/02737

COUR D'APPEL DE LYON

CHAMBRE SOCIALE A

ARRÊT DU 25 NOVEMBRE 2014

APPELANT :

E L

VILLEURBANNE

comparant en personne, assisté de Me Nathalie BOUVIER, de la SELARL NEKAA ALLARD,
avocat au barreau de LYON

INTIMÉES :

SARL I

FONTAINES-SUR-SAONE

représentée par Me Emilie DEMANGEON, avocat au barreau de STRASBOURG substitué par Me
Julie BAILLY-COLLIARD, avocat au barreau de LYON

SARL P

MR C N directeur des ressources humaines

NANTERRE

comparante en personne, assistée de Me Jérôme LAMBERTI, avocat au barreau de PARIS

DÉBATS EN AUDIENCE PUBLIQUE DU : 21 Octobre 2014

COMPOSITION DE LA COUR LORS DES DÉBATS ET DU DÉLIBÉRÉ :

Didier JOLY, Président

Mireille SEMERIVA, Conseiller

Agnès THAUNAT, Conseiller

Assistés pendant les débats de Sophie MASCRIER, Greffier.

ARRÊT : CONTRADICTOIRE

Prononcé publiquement le 25 Novembre 2014, par mise à disposition de l'arrêt au greffe de la Cour, les parties en ayant été préalablement avisées dans les conditions prévues à l'article 450 alinéa 2 du code de procédure civile ;

Signé par Didier JOLY, Président, et par Sophie MASCRIER, Greffier auquel la minute de la décision a été remise par le magistrat signataire.

M. E L a été engagé le 21 novembre 2000 par la SNC G , aux termes d'un contrat à durée indéterminée et à temps complet, en qualité de manager stagiaire de station service.

Les relations contractuelles étaient régies par la Convention collective nationale des services de l'Automobile du 15 janvier 1981.

La SARL P , appartenant au groupe T , est venue aux droits de la SNC G . La société P gère des stations-services, dans le cadre de contrats de location-gérance avec la société T .

Après plusieurs mutations, M. E L a été affecté à la station-service de FONTAINES SUR SAONE (Relais de FONTAINE MARRONNIERS) à compter du 1er juin 2010, en qualité de manager senior, statut cadre, en remplacement de Mme L manager en situation de congé parental.

En 2011, la société T était propriétaire du fonds de commerce de 1255 stations-services données en locations-gérance. 900 stations-services étaient exploitées par des SARL indépendantes dans le cadre du réseau MAILLAGE ; 355 étaient gérées par deux filiales du groupe T : 127 par la SARL A qui exploite les stations sur autoroutes et 228 par la société P .

Le 9 septembre 2011, la société P a consulté son comité d'entreprise sur un projet de réorganisation impliquant le transfert d'un certain nombre de stations-services vers le réseau MAILLAGE. 90 stations-services ont ainsi été transférées au réseau MAILLAGE.

C'est dans ce cadre que le 4 juin 2012, la station-service L était prise en

location gérance par la SARL L et que le contrat de travail de M. E L était transféré à cette société en application de l'article L1224-1 du code du travail.

Après un échange épistolaire entre M. E L et la SARL L afférent à ses conditions de travail, M. E L a saisi le Conseil de Prud'hommes de LYON le 10 juillet 2012 de plusieurs demandes dont la résiliation judiciaire du contrat de travail aux torts exclusifs de l'employeur.

Le 27 septembre 2012 et le 19 octobre 2012, la SARL L a notifié deux avertissements à M. E L pour non respect des consignes de sécurité et non respect des horaires.

Le 6 novembre 2012, la SARL I a convoqué M. E I à un entretien préalable à un éventuel licenciement fixé au 15 novembre 2012 et lui a notifié sa mise à pied à titre conservatoire.

Le 26 novembre 2012, la SARL L a notifié à M. F L son licenciement pour faute grave dans ces termes :

«(...)

1°/ Non respect répété du planning de travail mis en place par votre supérieur hiérarchique

Malgré nos multiples remarques verbales à ce sujet et malgré le fait que nous avons déjà insisté sur ce point, à deux reprises, par deux avertissements datés du 27 septembre 2012 et du 19 octobre 2012, force est de constater que vous persistez à ne pas suivre les horaires de travail tels que nous les mettons en place.

Depuis que nous avons repris la station service, le 5 juin 2012, vous avez opposé une résistance systématique aux différentes mesures relatives à l'organisation de la société que nous avons mises en place.

Ainsi, vous refusez continuellement de procéder aux ouvertures et aux fermetures de la station service, et ce malgré le planning de travail que nous avons instauré, et que nous demandons à chaque salarié de respecter strictement.

Alors que, selon le planning de travail, vous devez travailler de 7 heures à 14 heures 15, vous vous êtes présenté sur le lieu de travail à 11 heures pour repartir à 18 heures 30 au cours du mois d'octobre notamment.

De même, alors que vous deviez travailler le 13 novembre 2012, ainsi que cela avait été défini sur le planning de travail, vous n'êtes tout simplement pas venu travailler, sans prendre la peine de nous prévenir à l'avance, ni de justifier votre absence.

Force est de constater qu'il n'y a pas une seule journée où vous prenez votre poste à l'heure.

Lorsqu'il s'agit de procéder aux fermetures au sein de la station-service, vous n'hésitez pas à quitter votre poste plus tôt que ce qui est normalement prévu.

Les libertés que vous vous octroyez ainsi rendent extrêmement difficile le maintien d'une organisation cohérente au sein de la station-service. Cette attitude nuit non seulement à l'entreprise mais également à vos collègues.

Vous refusez systématiquement et ça alors même que la situation vous a été expliquée à plusieurs reprises de suivre les plannings qui s'appliquent au sein de la station. Ce refus systématique du

pouvoir de direction ne peut être toléré, et ce d'autant que la perturbation au sein de la société est extrêmement importante : il est impossible de continuer ainsi.

Lors de l'entretien que nous avons eu le 15 novembre dernier, vous n'avez d'ailleurs fourni d'explication particulière à ce sujet.

2°/ Non respect des consignes de sécurité

En outre, malgré votre ancienneté importante, nous devons déplorer le fait que vous ne tenez absolument pas compte des consignes de sécurité.

Ainsi, nous vous avons surpris à de maintes reprises en train de fumer une cigarette à proximité des racks de gaz, faisant peu cas des règles de sécurité élémentaires dans une station service.

Vous n'hésitez pas à fumer derrière la porte de la réserve, à proximité des bouteilles de gaz.

Un tel comportement est totalement aberrant, et qui plus est pour une salariée d'une ancienneté considérable au sein d'une station-service.

Vous vous devez en effet de montrer l'exemple, et de vous montrer irréprochable, surtout en ce qui concerne le respect des consignes de sécurité au sein de la station service.

Cette attitude est d'autant plus incompréhensible que nous avons déjà notifié deux avertissements à ce sujet. Or vous n'avez pas tenu compte de nos remarques.

3°/ Non respect des directives données par la hiérarchie

De plus, nous avons constaté que vous refusez continuellement d'exécuter un certain nombre de tâches.

Ainsi, il est clair que vous n'avez que faire du nettoyage de la station service, il suffit par exemple de passer l'aspirateur.

En réalité, vous ne tenez tout simplement pas compte du planning de nettoyage que nous mettons en place, et qui a notamment pour but de répartir de façon équitable les tâches entre les différents salariés de la société.

Au regard de l'ensemble de ces faits, dans la mesure où nous ne pouvons absolument pas compter sur vous, nous ne pouvons plus envisager la poursuite de notre relation professionnelle même durant la période du préavis.(...)»

* * *

LA COUR,

Statuant sur l'appel principal interjeté le 15 janvier 2014 par M. E L à l'encontre du jugement rendu par le Conseil de Prud'hommes de LYON (section encadrement) le 9 janvier 2014, qui a :

Dit et jugé :

qu'il n'y a pas de collusion frauduleuse entre l'ancien employeur de Monsieur E L, la société P et le nouvel employeur la société L.

qu'il n'y a pas violation de l'article L. 1224-1 du Code du travail.

En conséquence, le Conseil exclut la société P de la procédure en cours et déboute Monsieur E L de toutes ses demandes à son encontre.

Prononcé la résiliation judiciaire du contrat de travail de Monsieur E L aux torts exclusifs de son employeur, la SARL L

Décidé que cette résiliation produit les effets d'un licenciement sans cause réelle et sérieuse.

En conséquence, le Conseil de Prud'hommes de LYON condamne la SARL L à verser à Monsieur E L

6 940,88 euros à titre d'indemnité conventionnelle de licenciement.

7 808,49 € à titre d'indemnité conventionnelle de préavis.

780,85 € au titre de congés payés afférents.

1 500,00 € à titre de dommages et intérêts pour licenciement sans cause réelle et sérieuse.

100,00 € à titre de dommages et intérêts pour non respect des règles relatives à la visite médicale.

1 500,00 € à titre de dommages et intérêts au titre de l'article 700 du Code de procédure civile.

Fixé la moyenne des salaires à 2 602,83 €

Débouté Monsieur E L de ses autres demandes.

Débouté la Société P de sa demande au titre de l'article 700 du Code de procédure civil.

Débouté la Société L de sa demande au titre de l'article 700 du Code de procédure civil.

Dit n'y avoir lieu que les intérêts légaux s'appliqueront sur les sommes dues à partir du prononcé du présent jugement (sic).

Condamné la SARL L aux entiers dépens et frais d'exécution du présent jugement.

Vu les conclusions régulièrement communiquées au soutien de ses observations orales du 21 octobre 2014 par M. E L, qui demande à la cour de :

Confirmer le jugement du Conseil de Prud'hommes de LYON, section encadrement, en date du 9 janvier 2014, en ce qu'il a :

Constaté les fautes de l'employeur ;

Prononcé la résiliation judiciaire du contrat de travail aux torts exclusifs de l'employeur et privé consécutivement d'effet le licenciement postérieur ;

Décidé que la résiliation produit les effets d'un licenciement sans cause réelle et sérieuse et condamné l'employeur à verser à M. E L ;

6 940,88 euros à titre d'indemnité conventionnelle de licenciement ;

7 808,49 € à titre d'indemnité conventionnelle de préavis ;

780,85 € au titre de congés payés afférents ;

1 500,00 € au titre de l'article 700 du Code de procédure civile en première instance ;

L'infirmier concernant les autres dispositions ;

Y ajoutant,

Constater l'existence d'une collusion frauduleuse entre l'ancien employeur et le nouvel employeur et la violation de l'article L. 1224-1 du Code du travail ;

En conséquence,

Prononcer la résiliation judiciaire du contrat de travail de M.F L aux torts exclusifs de l'employeur, produisant les effets d'un licenciement nul et à tout le moins dépourvu de cause réelle et sérieuse ;

En tout état de cause dire et juger nul et à tout le moins dépourvu de cause réelle et sérieuse le licenciement pour faute grave intervenu postérieurement ;

Fixer le salaire brut moyen d'I L à la somme de 2 602,83 euros ;

Condamner solidairement la SARL L et la SARL P à verser à E L les sommes suivantes :

Indemnité conventionnelle de licenciement : 6 940,88 euros ;

Indemnité compensatrice de préavis (3 mois) : 7 808,49 euros ;

Congés payés sur préavis : 780,85 euros ;

Dommmages et intérêts pour licenciement nul et à tout le moins sans cause réelle et sérieuse (18 mois) : 46 850,94 euros ;

Dommmages et intérêts pour non respect des règles relatives à la visite médicale : 3 000 euros ;

Dommmages et intérêts pour retard dans la transmission de l'attestation de salaire : 2 500 euros ;

Condamner solidairement la SARL L et la SARL P à verser à I L la somme supplémentaire de 3 000 euros en application de l'article 700 du Code de procédure civile ;

Dire et juger que les sommes porteront intérêt au taux légal à compter de la saisine du Conseil ;

Condamner solidairement la SARL L et la SARL P aux entiers dépens.

Vu les conclusions régulièrement communiquées au soutien de ses observations orales du 21 octobre 2014 par la SARL L, qui demande à la cour de :

Débouter M. F L de sa demande de résiliation judiciaire de son contrat de travail aux torts exclusifs de l'employeur,

Constater, dire et juger que le licenciement pour faute grave entrepris à l'égard de M. E L

repose sur une cause réelle et sérieuse,

Constater, dire et juger que l'appelant a été payé de l'intégralité des sommes auxquelles il a le droit;

Débouter M. E L de l'ensemble de ses demandes,

Condamner l'appelant au paiement de 1 500 euros au titre de l'article 700 du Code de procédure civile ainsi qu'aux entiers frais et dépens.

Vu les conclusions régulièrement communiquées au soutien de ses observations orales du 21 octobre 2014 par la SARL P , qui demande à la cour de :

Confirmer le jugement attaqué.

Débouter M. E L de l'intégralité de ses demandes à l'égard de la SARL P.

Condamner M.E. L à verser à la SARL P la somme de 1 000 euros sur le fondement de l'article 700 du Code de procédure civile.

Condamner M. E L aux éventuels dépens.

SUR LE TRANSFERT DU CONTRAT DE TRAVAIL

Il est constant que l'article L1224-1 du code du travail, interprété à la lumière de la directive n°2001/23/CE du 12 mars 2001, s'applique en cas de transfert d'une entité économique autonome qui conserve son identité et dont l'activité est poursuivie ou reprise et que constitue une entité économique autonome un ensemble organisé de personnes et d'éléments corporels ou incorporels poursuivant un objectif économique propre; que le transfert d'une telle entité se réalise si des moyens corporels ou incorporels significatifs et nécessaires à l'exploitation de l'entité sont repris, directement ou indirectement, par le nouvel exploitant.

La société P rencontrant des difficultés dans ses activités pétrolières de distribution de carburants et pour maintenir sa compétitivité a décidé de recentrer son activité sur le lavage des véhicules et la restauration, entraînant le transfert de quatre vingt dix stations-services au profit du réseau MAILLAGE constitué par des SARL indépendantes exploitant les stations-services. Dans ce cadre le contrat de location gérance liant la société P et la société T , propriétaire du fonds de commerce a été résilié et un nouveau contrat de location gérance relatif à la station service le R a été signé entre la société T et la SARL I

L'activité transférée étant assurée par un personnel qui lui est exclusivement dédié, intégré dans une organisation fonctionnelle propre et accompagné d'une cession d'éléments corporels et incorporels d'éléments d'actifs (clientèle, locaux, marchandises, matériel...), il y a eu un transfert d'une entité économique autonome.

Le contrat de travail de M. E L qui était affecté depuis le 1er juin 2010, dans cette station-service a été transféré en application de ces dispositions.

SUR LA DEMANDE DE RESILIATION

Lorsque le cessionnaire n'est pas en mesure de maintenir les conditions antérieures, il est constant que le salarié peut s'opposer à une modification de son contrat; le nouvel employeur doit , soit formuler de nouvelles propositions, soit engager une procédure de licenciement, à défaut le salarié peut poursuivre la résiliation judiciaire du contrat laquelle produit alors les effets d'un licenciement sans cause réelle et sérieuse.

En l'espèce, M. F L produit ses bulletins de salaires depuis juillet 2005 qui indiquent que depuis cette date en sa qualité de cadre «manager senior» il était rémunéré sur la base d'un forfait jours annuel de 216 jours. Il soutient que l'employeur en le soumettant aux 35 heures a modifié sans son consentement son contrat de travail.

Il est certain que la soumission d'un cadre à un forfait jour constitue une modification du contrat de travail qui doit faire l'objet d'un avenant. Cependant, cette formalité n'est édictée que dans l'intérêt du salarié. Dès lors, la mention d'un forfait jour apparaissant sur les bulletins de salaire du salarié depuis sept ans, celui-ci était bien soumis à ce régime. Le nouvel employeur s'il voulait modifier ce mode de rémunération était dans l'obligation d'obtenir l'accord express du salarié. Or, alors que ce dernier a refusé de signer l'avenant daté du 5 juin 2012 qui précisait qu'il était embauché en qualité de «manager sénior IA» et que son «horaire de travail» était de 151,67 heures, les bulletins de salaire établis par la SARL L à compter du mois de juillet 2012 indiquent un paiement sur une base de 151,67heures. Dans ces conditions, il y a bien eu une modification du contrat de travail du salarié, non expressément acceptée par ce dernier.

Par ailleurs, il résulte de la fiche de fonction de manager versée aux débats que celui-ci exerce des fonctions tant dans la «gestion des hommes» (recrutement ou participation au recrutement; animation d'une équipe); que le «développement des ventes» (il veille à la qualité de la présentation marchande du point de vente; exerce un rôle de commerçant, veille au bon entretien et fonctionnement des différents matériels de la station); que la «gestion» des marchandises et de la trésorerie (comme responsable de l'ensemble de la gestion du point de vente).

M. E s'étant plaint auprès de l'inspecteur du travail des tâches qui lui étaient désormais confiées depuis le transfert, (plus de tâches d'encadrement, exclusivement des tâches de caisse, mise en rayon, nettoyage et réception des marchandises) celui-ci a noté dans son courrier du 28 août 2012, que le gérant de la SARL L interrogé lui avait répondu:«le poste de manager n'a pas cours chez moi».

Il n'est pas contesté par la SARL L qu'il a été demandé au salarié de tenir la caisse, de remplir les rayons et encore de s'occuper du rangement et de la propreté de l'établissement. Elle a d'ailleurs fait reproche à M. E L de ne pas respecter le planning de nettoyage mis en place (lettre du 27 septembre 2012) et la lettre de licenciement fait notamment reproche au salarié de ne pas passer l'aspirateur ou de ranger la boutique.

Dans son courrier en date du 3 juillet 2012, le salarié reconnaît que sa fonction de manager n'est pas incompatible avec des tâches de simple exécution, mais que celles-ci ne peuvent être qu'accessoires.

Le gérant de la SARL L, très présent sur la station, et qui avait reconnu devant l'inspection du travail que la fonction de manager n'avait pas de place dans sa société, n'établit pas qu'il a continué à confier au salarié, majoritairement des tâches d'encadrement et de management au sein de la station-service.

Dans ces conditions, M. E L ayant refusé toute modification de son travail et celle-ci lui ayant été imposée, le manquement de l'employeur est suffisamment grave pour empêcher la poursuite du contrat de travail et il convient de résilier le contrat de travail de M. F L

Le prononcé de la résiliation rend sans objet, l'examen de la régularité du licenciement intervenu par la suite. Les effets de la résiliation sont fixés à la date du licenciement.

SUR LA COLLUSION FRAUDULEUSE ENTRE LA SOCIETE P ET LA SOCIETE L

Il est constant qu'en cas de manquement du nouvel employeur aux obligations résultant de la

poursuite du contrat de travail, le premier employeur n'est pas tenu d'indemniser le salarié à moins qu'il ne s'y soit contractuellement engagé ou qu'une collusion frauduleuse soit constatée entre les deux employeurs successifs afin de priver le salarié des avantages qu'il tenait de son contrat avant le changement d'employeur.

La collusion frauduleuse entre les deux employeurs successifs suppose une entente secrète entre eux. Or en l'espèce, s'il était dans l'intérêt de la société P de se séparer de la gestion d'un certain nombre de stations-services, il n'était pas dans l'intérêt de la SARL I de supporter le coût d'un licenciement éventuel et aucune entente entre ces deux sociétés n'a été établie.

S'il n'est pas contestable que la plupart des stations-services transférées étaient gérées par un seul manager, la société P établit que certaines étaient gérées par deux managers, sans que cela ne pose problème. Il résulte des pièces produites aux débats que M. L n'est pas le seul manager dont le contrat a été transféré; le transfert du contrat de travail de managers salariés protégés ayant d'ailleurs été autorisé par l'inspection du travail (ex: autorisations administratives du transfert des contrats de Mme B D, manager et de M. T, manager vers deux SARL distinctes du réseau MAILLAGE). Dans ces conditions, si le transfert du contrat de travail de manager d'une station-service à une SARL, animée par un gérant entendant exercer les mêmes fonctions, était difficile, pour autant, ce transfert n'était pas impossible.

Par ailleurs, le jugement du tribunal de grande instance de NANTERRE, en date du 13 avril 2012, n'a pas annulé le plan de réorganisation de l'entreprise pour motif économique, mais constatant qu'il y avait bien des ruptures de contrats de travail (celle des anciens salariés postulant aux fonctions de gérants des SARL constituées en vue de reprendre en location gérance les stations-services) a annulé le PSE en ce que les mesures d'accompagnement des salariés candidats à une reprise d'activité des stations-services sous forme de location-gérance étaient insuffisantes pour assurer le reclassement effectif et suspendu en conséquence toute mise en 'uvre du plan d'adaptation de l'organisation de ce chef pour les transferts non effectués. Le 27 avril 2012 un nouvel accord a été pris dans l'entreprise portant sur les mesures d'accompagnement des salariés devenus gérants. Le transfert des contrats de travail des salariés n'a pas été remis en cause.

Dans le cadre des mesures d'accompagnement mises en place par la société P et visant à compenser pour ses anciens salariés la perte des avantages procurés par l'appartenance à cette société, et leur transfert vers une SARL, elle leur a versé au titre d'un «bilan d'équivalence» une somme de 1.700€ pour tout manager n'ayant pas opté pour une location gérance, «montant proraté en fonction du temps de travail et calculé sur une période de:(...) 5ans pour le salarié ayant une ancienneté à la date du transfert supérieure à 10 ans et inférieure ou égale à 15ans». M. F L a en conséquence perçu à ce titre la somme de 8.500€ brute. En conséquence, M. L a directement été indemnisé par la société F de la perte des avantages qu'il tenait de son contrat avant son transfert.

Dès lors, en l'absence de collusion frauduleuse entre les deux sociétés, il convient de mettre hors de cause la société P.

SUR LES CONSEQUENCE DE LA RESILIATION

M. F L est bien fondé à solliciter l'octroi d'une indemnité de licenciement conventionnelle d'un montant 6.940,88€ ainsi que d'une indemnité compensatrice de préavis correspondant à trois mois de salaires soit 7.808,49€ outre les congés payés afférents.

En application de l'article 1235-5 du code du travail, en cas de licenciement pour une cause qui n'est pas réelle et sérieuse, le salarié ayant moins de deux ans d'ancienneté ou travaillant dans une entreprise employant habituellement moins de 11 salariés, peut prétendre à une indemnité correspondant au préjudice subi.

Agé de 41 ans à la date de rupture après douze ans passés dans l'entreprise, M. J L justifie avoir bénéficié entre le 28 novembre 2012 et le 30 septembre 2014 de 597 allocations journalières de POLE EMPLOI, avoir conclu le 25 septembre 2014 un CDD du 1er au 12 octobre 2014 (sic) et avoir obtenu le 9 avril 2014 un BTS de management des unités commerciales par validation des acquis de l'expérience. Compte tenu de ces éléments, la cour est en mesure de fixer à la somme de 12.000€ le montant des dommages-intérêts.

SUR LES DOMMAGES INTERETS POUR ABSENCE DE VISITE MEDICALE DE REPRISE

Aux termes de l'article R4626-29 du code du travail, l'agent bénéficie d'un examen de reprise par le médecin du travail (') après une absence de trois semaines au moins pour cause de maladie non professionnelle (...).

M. Eric LEDOUX a été en arrêt de travail pour maladie du 9 août au 17 septembre 2012 et il n'a pas fait l'objet d'une visite médicale de reprise. La société L soutient qu'elle a tenté de faire passer une visite de reprise au salarié mais que les services de la médecine du travail étant complets, ont proposé d'examiner le salarié au mois de novembre 2012.

A juste titre les premiers juges ont relevé que l'employeur ne prouvait pas ses allégations. Dans ces conditions, le défaut de visite de reprise causant nécessairement grief au salarié, il convient de condamner la société L à lui verser une somme de 500€ à titre de dommages-intérêts de ce chef.

SUR LE RETARD DANS LA TRANSMISSION

Le bureau de conciliation a le 13 septembre 2012 a ordonné à la société L de délivrer à la CPAM compétente avec copie au salarié, l'attestation de salaire nécessaire à cet organisme pour le paiement des indemnités journalières auxquelles M. J L avait droit, ainsi que le paiement d'une somme de 1.300€ à titre de provision sur salaire; le tout au plus tard le lundi 17 septembre 2012, sous astreinte à compter du 18 septembre suivant.

La société L justifie avoir adressé l'attestation à la CPAM le 14 septembre 2012 et établit que le salarié a encaissé le chèque de 1.300€, le 19 septembre suivant.

Le retard dans la transmission à la CPAM de l'attestation par l'employeur a nécessairement causé un grief au salarié et entraîné un retard dans le versement de ses indemnités journalières auxquelles il pouvait prétendre. La cour possède suffisamment d'éléments pour évaluer à la somme de 1.000€ la réparation du préjudice subi de ce chef.

SUR LE POINT DE DEPART DES INTERETS

Il convient de faire application en l'espèce des dispositions de l'article 1153-1 du code civil, aucun élément de la cause ne permettant d'envisager la fixation d'un point de départ antérieur.

SUR LES AUTRES DEMANDES

La société L succombant dans ses prétentions sera condamnée aux dépens. L'équité commande de mettre à la charge de la société L une indemnité au bénéfice de M. E; L en application de l'article 700 du code de procédure civile. En revanche, l'équité ne commande de faire bénéficier la société P d'une indemnité en application de l'article 700 du code de procédure civile.

PAR CES MOTIFS

CONFIRME le jugement entrepris sauf en ce qui concerne le montant des dommages-intérêts pour licenciement sans cause réelle et sérieuse et pour non respect de la visite médicale et le débouté de M. E L en ce qui concerne la demande de dommages-intérêts pour transmission tardive à la CPAM de l'attestation de salaire et l'INFIRME sur ces points,

statuant à nouveau,

CONDAMNE la société I à payer à M. E L les sommes suivantes:

-12.000€ à titre de dommages-intérêts pour licenciement abusif;

- 500€ pour défaut de visite de reprise;

- 1.000€ pour transmission tardive de l'attestation de salaire à la CPAM;

y ajoutant,

CONDAMNE la société L à verser à M. E L une somme de 2000€ en application de l'article 700 du code de procédure civile;

CONDAMNE la société L aux entiers dépens

LE GREFFIER LE PRESIDENT

Sophie MASCRER Didier JOLY