

ARRÊT DU
22 Décembre 2023

République Française
Au nom du Peuple Français

COUR D'APPEL DE DOUAI

Chambre Sociale

- Prud'Hommes-

N° 1813/23

N° RG 22/00014 - N°
P o r t a l i s
DBVT-V-B7G-UBHA

MLBR/VM

APPELANT :

M. Christophe LUCAS

95, rue de la Liberté

33200 BORDEAUX

représenté par Me Olivier LEDRU, avocat au barreau de PARIS

INTIMÉE :

S.A.S. BOULANGERIES PAUL

344 Avenue de la Marne - BP 64022 -

59704 MARCQ EN BAROEUL Cedex

représentée par Me Louis VANEECLOO, avocat au barreau de LILLE substitué
par Me Anaïs VANDAELE, avocat au barreau de LILLE

DÉBATS : à l'audience publique du 03 Octobre 2023

Tenue par **Marie LE BRAS**

magistrat chargé d'instruire l'affaire qui a entendu seul les
plaidoiries, les parties ou leurs représentants ne s'y étant pas
opposés et qui en a rendu compte à la cour dans son délibéré,
les parties ayant été avisées à l'issue des débats que l'arrêt sera
prononcé par sa mise à disposition au greffe.

GREFFIER : Valérie DOIZE

COMPOSITION DE LA COUR LORS DU DÉLIBÉRÉ

Marie LE BRAS : PRÉSIDENT DE CHAMBRE

Patrick SENDRAL : CONSEILLER

Virginie CLAVERT : CONSEILLER

Le prononcé de l'arrêt a été prorogé du 24 novembre 2023 au 22 décembre 2023
pour plus ample délibéré

ARRÊT : Contradictoire
prononcé par sa mise à disposition au greffe le **22 Décembre 2023**,
les parties présentes en ayant été préalablement avisées dans les
conditions prévues à l'article 450 du code de procédure civile,
signé par Marie LE BRAS, Président et par Cindy LEPERRE,
greffier auquel la minute de la décision a été remise par le
magistrat signataire.

GROSSE :

aux avocats

le **22 Décembre 2023**

ORDONNANCE DE CLÔTURE : rendue le 12 septembre 2023

EXPOSE DU LITIGE :

M. Christophe Lucas a été embauché par la SAS Boulangeries Paul en qualité de responsable de site en région parisienne par contrat à durée indéterminée en date du 18 mai 2011. Par avenant du 30 septembre 2013, M. Lucas est devenu directeur multi-sites en région parisienne, puis courant 2014 en région bordelaise.

La relation de travail est soumise à la convention collective des activités industrielles de boulangerie et pâtisserie.

Au cours de l'année 2017, M. Lucas s'est plaint à plusieurs reprises par la voix de son conseil de sa mise à l'écart et de son déclassement, dénonçant un harcèlement moral à son égard.

La société Boulangeries Paul a en parallèle proposé à M. Lucas une rupture conventionnelle de son contrat de travail mais celui-ci a refusé.

Par courrier du 14 décembre 2017, la SAS Boulangeries Paul a proposé à M. Lucas, en vertu de la clause de mobilité prévue au contrat, une mutation en tant que directeur multi-sites à Besançon à compter du 15 janvier 2018, proposition que le salarié a refusée par courrier des 29 décembre 2017 et 11 janvier 2018.

Par courrier du 16 janvier 2018, M. Lucas a été convoqué à un entretien qui s'est déroulé le 26 janvier 2018, préalable en vue d'un éventuel licenciement

Par courrier en date du 30 janvier 2018, la SAS Boulangeries Paul a notifié à M. Lucas son licenciement compte tenu de son refus de prendre son poste à Besançon et de l'absence de mission équivalente disponible ailleurs en France.

Par requête du 6 septembre 2018, M. Lucas a saisi le conseil de prud'hommes de Lille afin de contester son licenciement et d'obtenir diverses indemnités liées à l'exécution et à la rupture du contrat de travail.

Le conseil de prud'hommes de Lille s'étant dessaisi au profit du conseil de prud'hommes de Tourcoing, cette juridiction par jugement contradictoire du 6 décembre 2021, a :

- jugé que le licenciement prononcé à l'encontre de M. Lucas n'est pas abusif et est pour cause réelle et sérieuse ;
 - jugé que la SAS Boulangeries Paul a respecté son obligation de sécurité de résultat ;
 - jugé que M. Lucas a été rempli de ses droits en matière de prime 2015 et 2017 ;
 - jugé qu'il n'y a pas lieu à rappel d'heures complémentaires et congés payés y afférents ;
- En conséquence,
- débouté M. Lucas de l'ensemble de ses demandes ;
 - condamné M. Lucas à verser à la SAS Boulangeries Paul la somme de 1 500 euros au titre de l'article 700 du code de procédure civile ;
 - débouté la SAS Boulangeries Paul du surplus de ses demandes ;
 - condamné M. Lucas à supporter les entiers frais et dépens de l'instance.

Par déclaration d'appel reçue au greffe le 5 janvier 2022, M. Lucas a interjeté appel du jugement rendu en toutes ses dispositions sauf en ce qu'il a débouté la société Boulangeries Paul du surplus de ses demandes.

Dans ses dernières conclusions déposées le 31 mars 2022 auxquelles il convient de se reporter pour un exposé détaillé des prétentions et des moyens, M. Lucas demande à la cour de :

- infirmer le jugement en ce qu'il l'a débouté de l'ensemble de ses demandes ;
- Statuant à nouveau,
- dire que le salaire brut moyen des trois derniers mois est de 4 826 euros ;
- dire le licenciement abusif ou, sans cause réelle et sérieuse ;
- condamner la société Boulangeries Paul à lui payer les sommes suivantes :
 - * 38 608 euros au titre de l'indemnité sans cause réelle et sérieuse,
 - * 96 520 euros au titre des dommages et intérêts pour manquement à l'obligation de sécurité de résultat,
 - * 48 891 euros au titre des heures supplémentaires,
 - * 4 889 euros au titre des congés payés afférents,
 - * 7 000 euros au titre de l'article 700 du code de procédure civile,
- dire que ces sommes porteront intérêts légaux à compter de la date de saisine du conseil de prud'hommes ;
- ordonne la capitalisation des intérêts ;
- condamne la société Boulangeries Paul aux entiers dépens.

Dans ses dernières conclusions déposées le 3 juin 2022 auxquelles il convient de se reporter pour un exposé détaillé des prétentions et des moyens, la société Boulangeries Paul demande à la cour de :

- A titre principal,
- constater que la déclaration d'appel n'a pas produit son effet dévolutif et que par conséquent, la cour n'est pas valablement saisie ;
- En conséquence,
- confirmer la décision entreprise en toutes ses dispositions ;
- débouter M. Lucas de l'intégralité de ses demandes, fins, moyens et conclusions ;
- En tout état de cause :
- confirmer le jugement en toutes ses dispositions ;
- débouter M. Lucas de toutes ses demandes, fins, moyens et conclusions ;
- condamner M. Lucas à lui verser la somme de 2 500 euros au titre de l'article 700 du code de procédure civile au titre de la procédure d'appel ;
- condamner M. Lucas aux entiers frais et dépens d'instance ;

L'ordonnance de clôture a été rendue le 12 septembre 2023.

MOTIFS DE LA DECISION :

-sur l'effet dévolutif de l'appel :

Au visa des articles 562 et 901 du code de procédure civile ainsi que de l'article 3 de l'arrêté du 20 mai 2020, la société Boulangeries Paul relève que la déclaration d'appel de M. Lucas n'indique pas l'objet de l'appel, à savoir la réformation ou l'annulation du jugement critiqué, se contentant de préciser dans la rubrique concernée que « *l'appel est limité aux chefs de jugement expressément critiqués* ». Elle en déduit que la déclaration d'appel n'a pas produit d'effet dévolutif, de sorte que la cour ne peut que confirmer le jugement.

M.Lucas ne développe aucun moyen en réponse.

Sur ce,

Dans sa version applicable depuis le 27 février 2022 aux affaires en cours, l'article 901 du code de procédure civile dispose que *la déclaration d'appel est faite par acte, comportant le cas échéant une annexe, contenant, outre les mentions prescrites par les 2° et 3° de l'article 54 et par le cinquième alinéa de l'article 57, et à peine de nullité :* (...)

4° Les chefs de jugement expressément critiqués auxquels l'appel est limité, sauf si l'appel tend à l'annulation du jugement ou si l'objet du litige est indivisible.

Par ce renvoi à l'article 54 2° du même code, cette disposition fait obligation à l'appelant, à peine de nullité, de mentionner l'objet de sa demande.

Il est en l'espèce constant que la déclaration d'appel de M. Lucas précise uniquement sous la rubrique « *objet/portée de l'appel* », que l'appel est limité aux chefs de jugement expressément critiqués qu'elle liste à la suite.

La société Boulangeries Paul qui ne soulève pas la nullité de cette déclaration d'appel, soutient qu'en l'absence de précision sur l'objet de l'appel, l'effet dévolutif n'a pas opéré.

Toutefois, l'objet de la demande, à savoir de la saisine, au sens de l'article 54 2° précité est le fait d'interjeter appel du jugement, comme précisé en l'espèce. Par ailleurs, l'article 901 du code de procédure civile ne fait pas obligation à l'appelant de préciser dans sa déclaration d'appel s'il sollicite l'infirmité ou l'annulation des chefs de jugement, mais simplement de fixer l'étendue de la dévolution de son appel à travers le rappel des dispositions du jugement critiquées, ce qui est le cas en l'espèce.

La cour est donc valablement saisie de l'ensemble des dispositions du jugement critiquées par M. Lucas.

-sur les heures supplémentaires :

En vertu de l'article L. 3171-4 du code du travail, en cas de litige relatif à l'existence ou au nombre d'heures de travail effectuées, il appartient au salarié de présenter, à l'appui de sa demande de rappel de salaire, des éléments suffisamment précis quant aux heures non rémunérées qu'il prétend avoir accomplies afin de permettre à l'employeur, qui assure le contrôle des heures de travail effectuées, d'y répondre utilement en produisant ses propres éléments. Le juge forme sa conviction en tenant compte de l'ensemble de ces éléments au regard des exigences rappelées aux dispositions légales et réglementaires.

En l'espèce, M. Lucas sollicite le paiement d'un rappel de salaire de 48 891 euros au motif qu'il « *aurait exécuté de nombreuses heures supplémentaires en accord avec son employeur et non payées* », sans autre précision. Or, il ne fournit aucune pièce, ni indication dans ses conclusions concernant le nombre d'heures supplémentaires non rémunérées qu'il prétend avoir accomplies au delà de celles déjà prises en compte dans la convention de forfait-jours dont il ne dénonce au demeurant pas l'illicéité.

Aussi, en l'absence d'élément émanant du salarié permettant à l'employeur de pouvoir y répondre utilement, le jugement sera confirmé en ce qu'il a retenu que l'accomplissement d'heures supplémentaires n'est pas établi et a débouté M. Lucas de sa demande de rappel de salaire à ce titre.

-sur le manquement à l'obligation de sécurité :

Dénonçant la dégradation de ses conditions de travail au sein de la société depuis 2015 et se disant victime d'une entreprise de déstabilisation en vue de le pousser à partir, l'offre de mutation étant selon lui le dernier acte de ce long processus visant à réduire son périmètre de responsabilités et une mesure de rétorsion à son refus d'une rupture conventionnelle, M. Lucas considère qu'il a été victime d'un harcèlement moral et que la société Boulangeries Paul a manqué à son obligation de sécurité pour ne pas avoir réagi et procédé le cas échéant à une enquête interne au vu de son premier signalement du 28 août 2017. Il sollicite le versement d'une indemnité de 96 520 euros pour manquement à l'obligation de sécurité.

Pour caractériser le harcèlement moral, M. Lucas fait état de :

- la disparition de l'échelon de directeur multi-sites sur l'organigramme de la société,
- une réduction substantielle de ses responsabilités et du nombre de magasins dont il avait la charge,
- une mise à l'écart progressive,
- une privation de son véhicule de fonction,
- l'absence d'invitation aux réunions concernant son secteur,
- la dernière offre de mutation à Besançon en décembre 2017, à 800 km de son domicile familial situé à Bordeaux.

Toutefois, en dehors des échanges de courriers concernant la proposition de mutation dont la réalité n'est d'ailleurs pas discutée par la société Boulangeries Paul, aucune des pièces produites par M. Lucas, à savoir 4 bulletins de salaire, les 2 avenants contractuels de 2013 et 2016 et les lettres de son conseil dénonçant la situation, ne viennent établir la matérialité des autres faits allégués. Il n'est notamment nullement fait état de la mise à disposition dans le passé d'un véhicule de fonction.

Par ailleurs, à défaut d'élément comparatif antérieur, il ne se déduit pas du seul document sur lequel l'emploi de directeur multi-sites ne figure pas dans la pyramide des emplois au sein de la société à compter de décembre 2015, que M. Lucas a perdu des responsabilités et un position dans la hiérarchie de l'entreprise, étant relevé qu'il est indiqué dans les bulletins de salaire et avenants contractuels qu'il est toujours directeur multi-sites et placé sous la hiérarchie directe du directeur régional. Il ne produit aucun élément sur les effets de la réorganisation de la société qu'il dit être intervenue en 2015 sur le périmètre de ses responsabilités.

Ainsi, le seul fait matériellement établi est la proposition de mutation faite par la société Boulangeries Paul en décembre 2017 pour rejoindre Besançon qui se trouvait alors à 800 km de son domicile.

Or, le harcèlement moral impliquant l'existence d'actes répétés, il ne peut être caractérisé par la seule décision de la société Boulangeries Paul de lui proposer une mutation. Le jugement sera confirmé en ce sens.

Par ailleurs, si l'absence de situation de harcèlement moral caractérisée ne fait pas obstacle à la mise en cause de l'employeur au titre de son obligation de prévention et de sécurité, celui-ci devant prendre toutes les dispositions nécessaires en vue de prévenir ou faire cesser les agissements de harcèlement moral qui lui sont dénoncés, il incombe toutefois au salarié de rapporter la preuve du préjudice qu'un tel manquement à l'obligation de sécurité lui a causé pour en obtenir réparation.

Il est en l'espèce acquis aux débats que par la voix de son conseil, M. Lucas a dénoncé dès son courrier du 28 août 2017 sa mise à l'écart et la réduction du périmètre de ses responsabilités, situation qu'il a expressément qualifiée de harcèlement moral. Ce signalement a été réitéré par courriel des 27 septembre et 4 octobre 2017.

Si le manquement de la société Boulangeries Paul à son obligation de sécurité apparaît en l'espèce établi dès lors qu'elle ne produit aucune pièce concernant les mesures adoptées en réaction à ces signalements, afin notamment de vérifier le bien fondé des faits dénoncés, il n'en demeure pas moins que M. Lucas ne produit pour sa part aucune pièce, notamment médicale ou attestations de proches, pour caractériser un préjudice autre que celui allégué d'avoir subi le harcèlement qui n'a pas été retenu comme établi.

Ainsi, à défaut d'établir la preuve du préjudice causé par le manquement de la société Boulangeries Paul à son obligation de sécurité, M. Lucas sera débouté de sa demande indemnitaire de ce chef. Le jugement sera confirmé en ce sens.

-sur le licenciement de M. Lucas :

L'article L. 1232-1 du code du travail subordonne la légitimité du licenciement à l'existence d'une cause réelle et sérieuse. La cause doit ainsi être objective, exacte et les griefs reprochés doivent être suffisamment pertinents pour justifier la rupture du contrat de travail.

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

En l'espèce, aux termes de la lettre de licenciement qui fixe les limites du litige, la société Boulangeries Paul a reproché à M. Lucas un manquement à ses obligations professionnelles en ce qu'il a refusé sa mutation sur le site de Besançon en dépit de la clause de mobilité d'envergure nationale prévue à son contrat, se soustrayant en cela au pouvoir de direction de l'entreprise. Elle a également indiqué que cette nouvelle affectation ne constitue qu'un simple changement des conditions de travail ne nécessitant pas son accord pour être effective et qu'aucune mission équivalente n'était disponible ailleurs en France.

Si M. Lucas ne conteste pas l'existence de la clause de mobilité dans son contrat de travail, il soutient que sa mise en œuvre est intervenue de manière déloyale, suite à ses réclamations et à son refus d'accepter la rupture conventionnelle qui lui avait été proposée, son employeur sachant pertinemment qu'il n'accepterait pas cette mutation à près de 800 km de chez lui.

Il ajoute que compte tenu de l'atteinte portée à la protection de sa vie de famille, la clause litigieuse ne peut être valable qu'à la condition d'être proportionnée et indispensable à la protection des intérêts légitimes de l'entreprise, ce qui ne serait selon lui pas établi par la société Boulangeries Paul.

Il en déduit que son refus d'accepter cette mutation n'était dans ces circonstances nullement fautif et que son licenciement est sans cause réelle et sérieuse.

Il convient d'abord de relever que M. Lucas ne discute pas la licéité de la clause de mobilité prévue à son contrat de travail et qui porte sur l'ensemble du territoire national. Le proposition de mutation faite par la société Boulangeries Paul s'analyse donc bien

comme un changement des conditions de travail qui n'impliquait pas de recueillir l'accord du salarié et qui est présumée faite de bonne foi. Il incombe donc à M. Lucas de démontrer que la clause de mobilité a été en réalité mise en œuvre pour des raisons étrangères à l'intérêt de l'entreprise ou dans des conditions exclusives de la bonne foi contractuelle.

M. Lucas ne présentant aucun élément concernant sa vie familiale, le moyen de contestation de son licenciement tiré de l'atteinte disproportionnée portée à sa vie familiale ne peut prospérer dès lors qu'il ne rapporte pas la preuve de l'atteinte alléguée.

M. Lucas fait en revanche à juste titre valoir que la notification de sa mutation à Besançon, soit à près de 800 km de Bordeaux où il était affecté depuis 2014, est intervenue le 14 décembre 2017, après que l'intéressé a d'une part dénoncé à trois reprises par la voix de son conseil une situation de harcèlement moral, le dernier courriel datant du 4 octobre 2017, et d'autre part, refusé la proposition de rupture conventionnelle du contrat de travail. En outre, il est exact que son nouvel emploi ne porterait plus que sur la supervision de 2 magasins alors qu'il pilotait l'activité de 3 magasins sur Bordeaux, avec un chiffre d'affaires plus important ainsi qu'il l'a relevé dans son courriel de refus du 23 décembre 2017 sans être contesté sur ce point par son employeur.

Dans son courrier du 5 janvier 2018, la société Boulangeries Paul fait d'ailleurs elle-même le lien entre les doléances de M. Lucas, l'échec des discussions sur la rupture conventionnelle et la proposition de mutation. Elle s'explique en ces termes : « *Compte tenu de la lassitude dans l'exercice de vos fonctions dont vous nous aviez fait part, l'autonomisation des managers ainsi que la pérennisation de l'activité des magasins dont vous aviez la charge à Bordeaux, nous avons alors échangé sur l'opportunité d'une éventuelle rupture conventionnelle. Nos échanges n'ayant pas abouti, nous avons alors évalué les opportunités qui pouvaient vous être proposées. Compte tenu de votre expertise et des besoins de notre parc magasins, il nous a semblé pertinent de vous affecter sur le site de Besançon sur lequel nous avons identifié de réels besoins.* »

Il sera cependant observé que dans les courriers de son conseil, M. Lucas n'a jamais exprimé une lassitude des fonctions exercées, mais dénoncé sa mise à l'écart et un harcèlement moral. Dans le dernier entretien d'évaluation de janvier 2017, il a certes fait état d'un manque de défi personnel mais s'est déclaré épanoui après s'être adapté à sa vie professionnelle et il n'y est pas évoqué le souhait d'une mobilité géographique sur un autre poste de directeur multi-sites, contrairement à ce que prétend l'intimée qui d'ailleurs ne verse aucune pièce relative à d'éventuelles discussions à ce sujet avant la lettre du 14 décembre 2017.

Par ailleurs, la société Boulangeries Paul soutient que M. Lucas savait que sa mission sur le site de Bordeaux était temporaire et visait uniquement à assurer la transition vers une réintégration dans le réseau des 6 magasins de Bordeaux appartenant précédemment à un partenaire franchisé. Toutefois, ce caractère temporaire ne résulte ni des avenants contractuels, ni du document de présentation de ce projet de reprise joint en sa pièce 15, ni enfin du dernier entretien d'évaluation de janvier 2017.

Le caractère temporaire, voir la suppression, du poste à Bordeaux n'est pas non plus évoqué dans les différents courriers adressés par la société Boulangeries Paul à l'appelant pour justifier de sa décision de l'affecter à Besançon. Dans la lettre de licenciement, la société Boulangeries Paul indique qu'il n'y a aucune mission équivalente disponible ailleurs en France, mais ne fait nullement référence à la suppression du poste de M. Lucas sur Bordeaux que celui-ci aurait donc pu conserver.

Enfin, s'agissant des supposés besoins importants du site de Besançon du fait du départ des 2 directeurs de magasin, la société Boulangeries Paul produit un extrait du site internet Indeed dont il ressort que l'offre d'emploi de directeur de site à Besançon diffusé le 27 décembre 2017 a donné lieu à l'époque au dépôt de 3 candidatures sur lesquelles l'intimé ne donne pas d'explication et qui sont de nature à s'interroger sur la réelle urgence et nécessité à affecter M. Lucas pour superviser ces 2 magasins.

Ainsi, à travers le contexte dans lequel la proposition de mutation a été faite à M. Lucas, à savoir la dénonciation d'un harcèlement moral et le refus d'une rupture conventionnelle, et compte tenu de l'absence de preuve de la réelle nécessité de l'affecter sur le poste de Besançon situé à près de 800 km de son domicile, l'appelant caractérise suffisamment la mauvaise foi dont la société Boulangeries Paul a fait preuve en faisant jouer la clause de mobilité insérée à son contrat de travail, dans le but manifeste qu'il refuse la mutation et puisse être pour ce motif licencié.

En conséquence de la déloyauté de l'employeur, le licenciement fondé sur le fait que M. Lucas a refusé sa nouvelle affectation doit être considéré sans cause réelle et sérieuse. Le jugement sera infirmé en ce sens.

M. Lucas sollicite une somme de 38 520 euros d'indemnité pour licenciement sans cause réelle et sérieuse. Toutefois, la société Boulangeries Paul fait à raison observer qu'il ne produit aucun élément concernant sa situation personnelle et professionnelle après son licenciement ainsi que les éventuelles difficultés pour retrouver un emploi.

Dès lors, au vu de l'âge, 51 ans, et de l'ancienneté de M. Lucas, plus de 6 ans, au jour de son licenciement, sans autre preuve sur l'étendue du préjudice que la perte injustifiée de son emploi lui a nécessairement causé, il convient dans le respect des plancher et plafond fixés par l'article L. 1235-3 du code du travail, de condamner la société Boulangeries Paul à lui verser une indemnité de licenciement sans cause réelle et sérieuse d'un montant de 17 000 euros, sur la base d'un salaire de référence que les parties s'accordent à fixer à 4 826 euros.

En revanche, s'agissant de dommages et intérêts, aucun élément ne justifie qu'il soit dérogé au principe d'un point de départ des intérêts à la date du présent arrêt.

Il convient cependant de faire droit à la demande de M. Nollet tendant à la capitalisation des intérêts assortissant les condamnations pécuniaires susvisées, en application de l'article 1343-2 du code civil, dès lors qu'ils seront dus pour une année entière.

Enfin, les conditions de l'article L. 1235-4 du code du travail étant applicables au cas d'espèce, il convient d'ordonner d'office le remboursement par la société Boulangeries Paul aux organismes concernés, des éventuelles indemnités de chômage qu'ils ont versées à M. Lucas dans la limite de 1 mois.

-sur les demandes accessoires :

Au vu de ce qui précède, le jugement sera infirmé en ses dispositions relatives aux dépens et frais irrépétibles de première instance.

M. Lucas ayant été accueilli en partie en ses demandes, la société Boulangeries Paul devra supporter les dépens de première instance et d'appel. Elle sera en outre déboutée de sa demande sur le fondement de l'article 700 du code de procédure civile.

L'équité commande par ailleurs de condamner la société Boulangeries Paul à payer à M. Lucas une somme de 1 500 euros sur ce même fondement.

PAR CES MOTIFS,

La cour statuant par arrêt contradictoire,

DIT que l'appel a valablement dévolu à la cour les chefs de jugement critiqués ;

CONFIRME le jugement entrepris en date du 6 décembre 2021 sauf en ses dispositions relatives au licenciement ainsi qu'aux frais irrépétibles et dépens de première instance ;

statuant à nouveau sur les chefs infirmés et y ajoutant,

DIT que le licenciement de M. Lucas est sans cause réelle et sérieuse ;

CONDAMNE la société Boulangeries Paul à payer à M. Lucas une somme de 17 000 euros à titre d'indemnité pour licenciement sans cause réelle et sérieuse ;

DIT qu'il sera fait application des dispositions de l'article 1343-2 du code civil relatives à la capitalisation des intérêts échus ;

ORDONNE le remboursement par la société Boulangeries Paul aux organismes concernés, des éventuelles indemnités de chômage qu'ils ont versées à M. Lucas dans la limite de 1 mois ;

CONDAMNE la société Boulangeries Paul à payer à M. Lucas une somme de 1 500 euros sur le fondement de l'article 700 du code de procédure civile ;

DEBOUTE les parties du surplus de leurs demandes ;

DIT que la société Boulangeries Paul supportera les dépens de première instance et d'appel.

LE GREFFIER

LE PRESIDENT

Cindy LEPERRE

Marie LE BRAS