

**REPUBLIQUE FRANCAISE
AU NOM DU PEUPLE FRANÇAIS**

**COUR D'APPEL DE BESANCON
ARRET DU 17 MARS 2017
CHAMBRE SOCIALE**

N° de rôle : 15/02525
S/appel d'une décision
du Conseil de Prud'hommes - Formation paritaire de DOLE
en date du 01 décembre 2015
Code affaire : 80A

Demande d'indemnités liées à la rupture du contrat de travail CDI ou CDD, son exécution ou inexécution

ASSOCIATION DEPARTEMENTALE DES PUPILLES DE L'ENSEIGNEMENT PUBLIC
DU DOUBS (A.D.P.E.P. 25)
C/
Jean-Yves Z

PARTIES EN CAUSE :

ASSOCIATION DEPARTEMENTALE DES PUPILLES DE L'ENSEIGNEMENT PUBLIC
DU DOUBS (A.D.P.E.P. 25), 35, adresse [...]

APPELANTE

Représentée par Me Mathilde BACHELET, avocat au barreau de DIJON

ET :

Monsieur Jean-Yves Z ETREPIGNEY

INTIME

Représenté par Me Marie-Lucile ANGEL, avocat au barreau de JURA

COMPOSITION DE LA COUR : lors des débats du 24 Janvier 2017 :

PRESIDENT DE CHAMBRE : Madame Chantal PALPACUER

CONSEILLERS : Mr Jérôme COTTERET et Monsieur Patrice BOURQUIN

GREFFIER : Mme Karine MAUCHAIN

Lors du délibéré :

PRESIDENT DE CHAMBRE : Madame Chantal PALPACUER

CONSEILLERS : Mr Jérôme COTTERET et Monsieur Patrice BOURQUIN

Les parties ont été avisées de ce que l'arrêt sera rendu le 14 Mars 2017 par mise à disposition au greffe, à cette date le délibéré a été prorogé au 17 mars 2017.

FAITS, PROCEDURE ET PRETENTIONS DES PARTIES :

M. Jean Yves Z a été engagé par l'association Départementale Des Pupilles de l'enseignement public du Doubs ADPEP 25, en qualité de moniteur éducateur, coefficient 359 et affecté au service éducatif d'Internat à compter du 27 août 2001 soumis à la convention collective des Ets d'hospitalisation et de soins à but non lucratif du 31 octobre 1951.

En dernier lieu, il percevait une rémunération de 2737,53euros, primes incluses, pour des fonctions d'éducateur spécialisé au coefficient 479.

M. Z a été élu comme délégué du personnel à compter de décembre 2013.

L'association a été informée le 16 janvier 2014 que Mr Z , avait projeté un film intitulé «Mysterious Skin» à des jeunes résidents de l'ITEP de Courtefontaine où il travaillait, contenant une scène violente ayant trait à des rapports sexuels entre deux hommes alors que ce film était interdit aux moins de 16 ans et qu'il avait été vu par des deux jeunes de moins de 16 ans de surcroît confrontés eux-mêmes dans leur vie personnelle à des violences paternelles de nature sexuelle pour l'un. A la suite de ces faits, Mr Z a été mis à pied à titre conservatoire.

Une première procédure de licenciement a été initiée mais qui n'a pas pu aboutir, l'inspection du travail ayant refusé l'autorisation jugeant le motif insuffisamment précis.

L'association a convoqué une nouvelle fois Mr Z à un entretien préalable fixé au 24 mars 2014 étant précisé que par courrier du 22 mars 2014, ce dernier a proposé une rupture conventionnelle à l'employeur qui l'a refusée.

L'inspecteur du travail ayant donné son autorisation, il a été licencié le 17 avril 2014 pour faute grave en dépit de l'avis contraire du comité d'entreprise sur la qualification de la faute grave.

Contestant son licenciement, Mr Z a saisi le Conseil de Prud'hommes de Dole le 12 mai 2015 qui par jugement du 1er décembre 2015 a :

- requalifié le licenciement en licenciement ayant une cause réelle et sérieuse,
- condamné l'association PEP à verser à M Z les sommes suivantes:

* 5475,06 euros au titre de l'indemnité compensatrice de préavis,

- * 547,50euros au titre des congés payés y afférents,
- * 1324,61euros au titre du salaire du 15 au 31 mars 2014,
- * 1642,42euros au titre du salaire du 1er avril au 15 avril 2014,
- * 132,40 euros et 164,25euros au titre des congés payés y afférents,
- * 8814,86 euros au titre de l'indemnité de licenciement de six mois prévue par la convention collective,
- * 10 000euros à titre de dommages et intérêts pour le préjudice subi,
- * 1000 euros au titre de l'article 700 du code de procédure civile.

L'association PEP 25 a interjeté appel de la décision.

Dans ses conclusions déposées le 21 décembre 2016, l'association demande à la cour d'infirmer le jugement, de retenir que le licenciement repose sur une faute grave et de débouter Mr Z de toutes ses demandes.

A titre subsidiaire, elle sollicite la limitation de l'indemnité de licenciement à la somme de 8862,60 euros et la réduction des éventuels dommages et intérêts si la cour retenait que le licenciement reposait sur une cause réelle et sérieuse.

Elle soutient que Mr Z a commis une faute grave en montrant à des enfants un film non adapté à leur âge et à leur état psychologique et dans un établissement accueillant des jeunes en difficultés s'agissant d'un film traitant de la pédophilie et de la prostitution de mineurs de façon équivoque.

Elle précise qu'il importe peu que la plainte pénale déposée par certaines familles n'ait pas abouti dès lors que c'est une faute professionnelle qui est reprochée et non pénale, ajoutant que la matérialité des faits n'est pas contestée et qu'il appartient même en cas de classement sans suite voire même de relaxe, au juge prud'homal d'apprécier le caractère sérieux et réel du licenciement.

La faute consiste dans le choix d'un film inadapté au regard de la vulnérabilité des jeunes mais aussi de leur jeune âge au vu de l'interdiction sur la jaquette du film aux moins de 16 ans. De plus, M . Z aurait dû s'en apercevoir dès le début du film au vu des premières scènes qui sont pornographiques alors qu'il pensait qu'il s'agissait d'un film sur les extraterrestres. Par ailleurs, il s'est absenté plusieurs fois pendant le film et n'en a arrêté la diffusion qu' après 1h15 de visionnage.

Il lui est donc reproché de ne pas s'être renseigné sur le film avant de le projeter. De plus, l'association soutient qu'en réalité, il avait connaissance du contenu du film, qu'il l'a choisi en toute connaissance de cause pour aborder le sujet de l'homosexualité.

L'association note aussi que contrairement à ce qu'il prétend, Mr Z n'a pas prévenu sa hiérarchie, ni les psychologues après le visionnage.

Enfin, elle souligne que si la mise à pied est intervenue un mois après les faits, c'est en raison du retard mis par Mr Z à indiquer le titre du film soit le 13 janvier 2014 et de la nécessité de le visionner avant de prendre une décision.

Sur l'exécution de bonne foi du contrat de travail, l'association conteste la demande de Mr Z, nie que le licenciement puisse être comme il le prétend, l'aboutissement de plusieurs années d'acharnement à son encontre ayant altéré gravement sa santé.

Elle fait observer qu'il n'apporte aucun élément médical, indique avoir permis à celui-ci de suivre des formations entre 2005 et 2011 dont elle fait la liste, affirme que les refus de postes allégués ont tous des motifs objectifs communiqués à l'intéressé tenant essentiellement à ses contraintes budgétaires, souligne qu'il a bénéficié d'une évolution professionnelle et en veut pour preuve l'obtention d'un poste d'éducateur spécialisé en 2009 peu après avoir eu son diplôme en 2008, et ce, par transformation d'un poste d'éducateur en éducateur spécialisé.

Enfin, elle fait observer au regard des attestations adverses qu'elle n'a jamais soutenu qu'il avait été un mauvais éducateur.

Dans ses conclusions déposées le 5 janvier 2017, Mr Z demande la confirmation du jugement sauf sur le montant des dommages et intérêts sollicitant qu'il soit porté à la somme de 49 266 euros. Il sollicite en outre l'allocation d'une somme de 2000 euros au titre de l'article 700 du code de procédure civile.

M.Z ne conteste pas la matérialité des faits. Il reconnaît avoir loué un Dvd comme il le faisait habituellement pour les soirées cinémas avec les jeunes.

Il conteste la qualification de la faute grave et indique que la jaquette du film lui avait laissé penser qu'il s'agissait d'un film sur les extras terrestres dans la catégorie des films fantastiques.

Il s'est effectivement absenté à deux reprises pendant le film pour surveiller un autre pensionnaire qui était dans un autre lieu, mais aussi pour téléphoner et fumer une cigarette.

Il ajoute qu'il n'avait pas pour consigne de ne pas laisser les jeunes regarder seuls le film et que c'est au retour de sa dernière absence qu'il a vu une scène violente et a décidé d'interrompre la diffusion.

Il soutient avoir immédiatement réagi, présenté ses excuses aux jeunes et conseillé à ces derniers d'en discuter avec la psychologue. Il prétend avoir informé sa hiérarchie et n'avoir jamais cherché à dissimuler l'incident.

Il a reconnu son erreur et soutient que la plainte pénale ayant été classée sans suite, le licenciement ne peut pas reposer sur une faute grave.

Il souligne la réaction tardive de l'employeur qui l'a mis à pied plus d'un mois après les faits.

Enfin, il estime que la faute ne saurait être qualifiée de faute grave au regard de l'avis défavorable sur cette qualification du comité d'entreprise tant lors de la première consultation que lors de la seconde consultation mais aussi de la décision de l'inspecteur du travail qui n' a donné son autorisation qu'en raison de l'engagement de l'employeur de verser les indemnités de rupture.

Sur la non-exécution de bonne foi du contrat de travail, Mr Z souligne l'acharnement de l'employeur depuis 2007 et notamment du directeur Mr Adamy.

Il prétend avoir essuyé une multitude de refus à ses candidatures sur des postes d'éducateur spécialisé en interne et à ses demandes de formation, et d'avoir fait l'objet de propos humiliants et violents du directeur y compris devant des tiers.

Il soutient que cette attitude a altéré son état de santé et entraîné un arrêt de travail pour dépression à compter du 3 mars 2014.

En application de l'article 455 du code de procédure civile, la Cour se réfère pour l'exposé des moyens des parties à leurs conclusions visées par le greffe et développées lors de l'audience du 24 janvier 2017.

MOTIFS DE LA DECISION:

1°) Sur la qualification de la faute grave:

M. Z a été licencié par lettre recommandée avec accusé de réception du 18 avril 2014 pour faute grave.

La lettre qui fixe le cadre du litige indique comme motif:

«Diffusion auprès de deux mineurs (14 et 17 ans) accueillis au sein de l'ITEP de Courfontaine le 17 décembre 2013 d'un film traitant de la pédophilie et de la prostitution de mineurs de façon équivoque ».

Elle ajoute «au vu de la fragilité du public accueilli, vous n'êtes pas sans savoir qu'un film de cette violence et qui plus est, sur ce thème , peut raviver des traumatismes subis antérieurement par ces deux jeunes. En effet, le visionnage sous votre responsabilité d'un film comportant des scènes de rapports sexuels violents, a généré un bouleversement manifeste auprès du plus jeune d'entre eux.

Aussi, le fait de ne pas connaître le contenu du film avant sa diffusion, de ne pas avoir vérifié l'interdiction de le présenter aux moins de 16 ans et de ne pas avoir réagi et interrompu la diffusion après les premières minutes, relève de la faute grave. Ainsi une telle conduite, au vu de vos fonctions en qualité d'éducateur spécialisé met en cause le bon fonctionnement de notre établissement médico-social accueillant des jeunes particulièrement vulnérables, avec des troubles du comportement et/ou troubles psychiques.» M.Z étant candidat aux élections de la délégation unique du personnel de décembre 2013, bénéficiait du statut de salarié protégé

de sorte que le licenciement a fait l'objet d'une demande d'autorisation auprès de l'Inspecteur du travail.

Ce dernier par décision du 10 avril 2014 a autorisé l'association PEP 25 à licencier Mr Z en considération «de la réalité et du sérieux de la faute reprochée à M Jean-Yves Z , de la demande de celui-ci faite par courrier du 22 mars 2014 sur la rupture de son contrat de travail et enfin «de la proposition de Mr Fulbat président de l'association lors de l'entretien du 8 avril 2014 s'engageant à verser une indemnité calculée sur la base de l'indemnité de rupture conventionnelle ainsi que le versement du montant des congés payés acquis à la date de la rupture et du salaire de l'intéressé jusqu'à la date de cette rupture.»

Dès lors, si l'autorité de la chose jugée s'attachant à cette décision ne permet plus de revenir sur le licenciement , il appartient toutefois au juge de se prononcer sur le degré de gravité de la faute du salarié.

Il convient de rappeler que la faute grave est celle qui résulte d'un fait ou d'un ensemble de faits imputables au salarié qui constituent une violation des obligations résultant du contrat de travail ou des relations de travail d'une importance telle qu'elle rend impossible le maintien du salarié dans l'entreprise. C'est à l'employeur qui invoque la faute grave pour licencier d'en rapporter la preuve.

En l'espèce, Mr Z reconnaît la matérialité des faits mais conteste la qualification retenue de faute grave.

L'association PEP 25 soutient qu'il était aisé pour M.Z de savoir que le film était inadapté aux jeunes résidents en souffrance psychologique et en veut pour preuve le synopsis du film édité par Télérama et le fait que le réalisateur Araki était connu pour la violence de ses films.

Or, la jaquette du film «Mysterious skin» ne comporte aucun élément permettant de savoir qu'il traitait de la pédophilie. En effet, ni le résumé du film ni les commentaires de critiques ne donnent le moindre indice en ce sens.

En effet, il y est mentionné «L'été de ses huit ans, cinq heures de sa vie ont disparu. Depuis Brian Lackey est persuadé d'avoir été enlevé par des extraterrestres. Pour en être sûr, il doit retrouver Neil qui est le seul à connaître la vérité. Neil un outsider à la beauté du diable, une petite frappe dont tout le monde tombe amoureux mais qui ne s'attache à personne, sait ce qui s'est passé cet après midi là. Et lui non plus ne s'en est pas remis. Brian tente de retrouver Neil pour dénouer le mystère qui les empêche de vivre. »

Or, si le résumé du film dans Télérama indique « un souvenir le tient en vie: l'étrange relation qu'il avait établie avec son coach de baseball quand il avait 8 ans, Brian part à la recherche de Neil.», d'une part aucune consigne ou directive n'impose au salarié de consulter toutes les revues spécialisées avant de choisir un film à la médiathèque de Gendrey et d'autre part la mention «d'une étrange relation» n'est pas de nature à indiquer d'une manière évidente qu'il s'agit de pédophilie.

Par ailleurs, si la jaquette comporte la mention de l'interdiction aux jeunes de moins de 16 ans, il est vrai qu'elle n'est pas très visible et nécessite une attention particulière pour la trouver. Toutefois, il ressort du dossier que Mr Z n'a interrompu le visionnage du film qu'après 1h 15 de diffusion reconnaissant ne s'être aperçu qu'à son retour et à l'occasion d'une nouvelle scène de violence que le film n'était pas adapté et qu'il avait fait une erreur d'appréciation pensant en réalité qu'il s'agissait d'un film fantastique sur le thème des extraterrestres.

L'association produit aux débats le rapport de Mme Simard psychologue du 16 janvier 2014 qui indique avoir reçu en entretien le 18 décembre 2014, le jeune Gaetan qu'elle décrit comme «très excité et très agité» et qui lui a relaté la scène violente de sodomie que contenait le film visionné la veille. Elle précise avoir interpellé Mr Z et note qu'il a reconnu sa méprise sur le contenu du film pensant qu'il «s'agissait d'un film de science fiction» puis qu'il lui aurait répondu à son interrogation sur le but recherché en montrant ce film, qu'il pensait que ce serait un sujet adéquat pour parler de «l'homosexualité». Ce rapport présente donc une contradiction puisqu'à la fois il y est fait part de la méprise de Mr Z ce qui laisse à penser qu'il ignorait le contenu du film et d'une attitude délibérée sur le choix du film laissant supposer qu'il en connaissait le sujet.

Or ce rapport date du 16 janvier 2014 et était connu de la direction puisque dans sa note du 23 janvier 2014 Mr Adamy le directeur de l'Itep en fait état mais ne retient aucunement un comportement délibéré de Mr Z lui reprochant de ne pas connaître le contenu du film avant sa diffusion et de ne pas avoir vérifié l'interdiction mentionnée aux moins de 16 ans.

L'employeur ne rapporte aucun élément de nature à démontrer que le choix de ce film a été fait par M. Z en toute connaissance de cause.

Il résulte de ces éléments ce que Mr Z reconnaît lui-même que la diffusion de ce film était totalement inadaptée eu égard au jeune âge de deux des enfants qui le regardaient ce soir là et des difficultés qu'ils rencontraient l'un ayant été victime de violences paternelles et le second ayant dénoncé des violences de la part de son père qui l'aurait abusé sexuellement.

Par ailleurs, s'il ne peut être reproché à Mr Z de s'être absenté à deux reprises au cours de la diffusion du film, pour des motifs que l'employeur n'a pas considérés comme illégitimes, il lui appartenait pour autant de faire preuve de vigilance et d'en vérifier le contenu, ce qui lui aurait permis d'agir au plus vite en arrêtant la projection dès lors qu'il est établi que dès les premières scènes, le caractère violent et inadapté du film apparaissait .

De plus, aucun élément ne permet de démontrer que comme Mr Z le prétend, il ait alerté sa direction de l'incident ou les psychologues .

En effet, le seul document versé dans le dossier est le rapport de Mr Adamy qui indique avoir été informé des faits par Mme Simard la psychologue via Mme Lombardot la chef de service. Enfin, Mr Z reproche à l'association le délai écoulé avant sa mise à pied le 23 janvier 2013 par rapport aux faits survenus le 17 décembre 2012.

Or, la direction a toujours soutenu n'avoir obtenu de Mr Z le titre du film que le 13 janvier 2013 ce que ce dernier ne contredit pas de sorte qu'elle n'a pris de mesure qu'après se l'être

procuré et l'avoir visionné. Dès lors, il ne saurait lui être reproché ce délai nécessaire pour vérifier les faits et mesurer leur gravité.

Les éléments du dossier démontrent ainsi la faute professionnelle commise par Mr Z qui ne l'a d'ailleurs jamais contestée mais eu égard à son ancienneté, au fait qu'il n'avait jamais fait l'objet de remarques ou d'avertissements pour des faits similaires et aux nombreux témoignages versés au dossier de parents des enfant accueillis ou collègues ou amis, il apparaît qu'elle ne peut dans ces circonstances constituer une faute grave mais une cause réelle et sérieuse de licenciement.

En conséquence, il convient de confirmer le jugement du Conseil de Prud'hommes.

2°) Sur les conséquences financières:

M.Z sollicite la confirmation des montants alloués par le Conseil de Prud'hommes soit :

* 5475,06euros au titre de l'indemnité de préavis, outre celle de 547,50euros au titre des congés payés y afférents, ce montant n'étant nullement contesté dans son quantum par l'employeur,

* 8814,62 euros au titre de l'indemnité de licenciement qui correspond selon le dispositif du jugement à six mois de salaire conformément à la convention collective. Sur ce point, l'association indique que M. Z ne saurait prétendre qu'à l'indemnité légale de licenciement qu'elle chiffre à la somme de 8862 euros. Or si Mr Z sollicitait la somme de 16 425,18euros devant le Conseil de Prud'hommes en application de la convention collective , les juges ont bien écarté celle-ci de sorte qu'il convient de confirmer le montant alloué et seul réclamé à hauteur d'appel et de constater que la mention dans le dispositif du jugement «au titre de l'indemnité de licenciement prévue par la convention collective (6 mois de salaire)» est erronée.

* 1324,61euros au titre du salaire pour la période du 15 au 31 mars 2014 et celle de 1642,42euros pour la période du 1er au 15 avril 2014 et les congés payés y afférents , ces montants n'étant nullement contestés par l'employeur.

3°) Sur la demande en dommages et intérêts pour non exécution de bonne foi de son contrat de travail

M. Z sollicite paiement de la somme de 49 226 euros à titre de dommages et intérêts réparant l'ensemble de ses préjudices liés tant à la rupture du contrat de travail qu'au titre d'une exécution déloyale de son contrat de travail fondant sa demande sur les dispositions de l'article L1222-1 du code du travail.

Il estime avoir été victime d'un acharnement de son employeur ayant dû subir de nombreux refus à des demandes de candidatures internes, ayant dû travailler dans des conditions ayant altéré sa santé. Il note aussi l'impact du licenciement sur sa carrière ayant eu du mal à retrouver un emploi d'éducateur spécialisé.

Toutefois, le licenciement ayant été reconnu comme fondé, ce dernier argument relatif à l'impact sur sa carrière n'a pas à être examiné.

M. Z fait référence aux refus aux candidatures formées sur un poste d'éducateur spécialisé mais aussi aux refus de formations.

L'association reconnaît ne pas avoir donné une suite favorable aux candidatures de Mr Alonso en interne mais soutient l'avoir toujours fait en expliquant par écrit les motifs objectifs l'ayant conduit à ce refus.

Il n'est pas contesté que Mr Z a eu son diplôme d'éducateur spécialisé en novembre 2008 mais qu'il n'a obtenu ce statut au sein de l'ITEP qu'en novembre 2009 à la suite selon le courrier du 23 octobre 2009, de l'obtention d'une subvention de la DDASS du Jura ayant permis la transformation du poste de moniteur éducateur en poste d'éducateur spécialisé.

Or Mr Z produit le compte rendu d'une réunion des délégués du personnel du 13 mai 2009 faisant état du recrutement d'une éducatrice spécialisée certes sans autre précision notamment sur la date d'embauche alors qu'il justifie avoir candidaté le 27 janvier 2009 sur ce type d'emploi puis le 29 mai 2009 et le 22 septembre 2009. L'employeur ne s'explique pas sur ce recrutement.

Par ailleurs, Mr Z produit un échange de courriers avec Mr Adamy pour obtenir les motifs des refus opposés à ses demandes d'un poste d'éducateur spécialisé conforme à son diplôme. Il a demandé par écrit du 20 juillet 2009, les critères de la décision de refus, rappelant le principe de non discrimination. Il y précise avoir saisi l'inspection du travail. Il produit le courrier de cette dernière qui répond le 17 août 2009 que «la lecture du courrier de l'employeur n'apportait aucun critère objectif et transparent sur son pouvoir de recrutement d'un éducateur.»

L'employeur n'apporte pas plus dans la présente procédure de pièce pour expliquer son refus alors qu'il précise que la commission de recrutement a bien examiné 37 candidatures et qu'il ne soutient pas ne pas avoir recruté.

Ainsi en ne justifiant pas des raisons objectives notamment financières qu'il évoque dans ses courriers et motivant ce refus, l'employeur n'a pas exécuté de bonne foi le contrat de travail quand bien même Mr Z a obtenu gain de cause en novembre 2009 en se voyant nommé sur un poste d'éducateur spécialisé.

En revanche, Mr Z fait état de l'absence de formation professionnelle alors que tant le tableau récapitulatif produit que les entretiens des 9 juin 2011 et 5 avril 2013 démontrent qu'il a suivi des formations régulièrement depuis 2005 dont 3 en 2010, à l'exception toutefois de l'année 2009.

Le seul fait qu'en 2009, il lui soit indiqué dans un courrier du 5 janvier 2009 que les formations sollicitées n'aient pas été retenues en raison «de leur longueur» ne saurait à lui seul caractériser l'absence de bonne foi de l'employeur dans l'exécution du contrat de travail eu

égard au nombre de formations qu'il a pu suivre et en l'absence d'éléments indiquant que ce refus ne procédait pas d'éléments objectifs .

Enfin, il produit une attestation du psychologue Mr Toson du 26 juin 2014 faisant état d'entretiens avec Mr Z entre 2002 et 2004 puis de 2010 à 2014 et celle du centre de Consultations Familiales et d'études des communications de Dijon où il suit une thérapie depuis février 2014 et enfin un certificat médical indiquant qu'il souffre d'une dépression nerveuse depuis mars 2014. Ces éléments s'ils révèlent le suivi de Mr Z depuis 2002 et plus régulièrement depuis 2010, ainsi que la dépression dont il souffre, ils ne sauraient démontrer à eux seuls que cet état de santé soit en lien direct et certain avec le travail et notamment ses conditions de travail.

Il en résulte que si Mr Z a subi un préjudice, celui-ci reste limité aux quelques mois mis par l'employeur sans justification objective à son changement de statut que la cour estime devoir indemniser par la somme de 2000 euros à titre de dommages et intérêts. Il convient donc d'infirmier la décision du Conseil de Prud'hommes sur le montant des dommages et intérêts alloués.

PAR CES MOTIFS

La Cour, chambre sociale, statuant par arrêt contradictoire mis à disposition au greffe et après débats en audience publique et après en avoir délibéré,

CONFIRME le jugement du Conseil de Prud'hommes de Dole du 1er décembre 2015 sauf sur le montant des dommages et intérêts alloués,

DIT que l'employeur n'a pas exécuté de bonne foi le contrat de travail ,

CONDAMNE l'association PEP 25 à verser à Mr Z une somme de 2000 euros à titre de dommages et intérêts en réparation du préjudice subi,

Y ajoutant:

CONDAMNE l'association PEP25 aux dépens d'appel;

CONDAMNE l'association PEP 25 à payer à Mr Z une somme de 2000 euros au titre de l'article 700 du code de procédure civile ,

LEDIT ARRÊT a été rendu par mise à disposition le dix sept mars deux mille dix sept et signé par Mme Chantal PALPACUER, Présidente de Chambre, Magistrat et par Mme Gaëlle BIOT, Greffier.

LE GREFFIER

LE PRESIDENT DE CHAMBRE,