

EXTRAJUDICIAIRE
RÉPUBLIQUE FRANÇAISE
AU NOM DU PEUPLE FRANÇAIS
du Conseil des Prud'Hommes
d'Oyonnax
J U G E M E N T

Audience publique du : 15 Juin 2017

RG N° F 15/00163

SECTION Industrie

AFFAIRE

contre

MINUTE N° 17/00094

QUALIFICATION :
DÉCISION CONTRADICTOIRE
EN PREMIER RESSORT

Notification le : 23/06/2017

Expédition revêtue de
la formule exécutoire
délivrée

le :

à :

DEMANDEUR

[REDACTED], né le [REDACTED]
[REDACTED] de nationalité portugaise,
demeurant [REDACTED] - [REDACTED]
Profession : [REDACTED]

Comparant en personne assisté de Me Philippe
METIFIOT-FAVOULET (Avocat au barreau de L'AIN)

DÉFENDERESSE

[REDACTED]
dont le siège est [REDACTED] - [REDACTED]

Représentée par [REDACTED] (Chef d'entreprise),
assisté de Me Marie-Lise CHAREL (Avocat au barreau de
LYON)

CODE NAF/APE : 4329A
ACTIVITE : [REDACTED]
CONVENTION COLLECTIVE du Bâtiment moins de 10 ouvriers
EFFECTIF : - de 10

Composition du bureau de jugement lors des débats et du
délibéré

Monsieur Jean-Pierre CRETIN, Président Conseiller (S)
Madame Danièle HAZARD-LONGO, Assesseur Conseiller (S)
Monsieur Christian NICOLLET, Assesseur Conseiller (E)
Madame Catherine GOILLON, Assesseur Conseiller (E)
Assistés lors des débats de Madame Sylvie COMUZZI, Greffier

PROCÉDURE

Date de réception de la saisine :	18 Novembre 2015
Date du récépissé au demandeur :	19 Novembre 2015
Date de convocation des parties devant le bureau de conciliation :	19 Novembre 2015
Date du bureau de conciliation :	11 Février 2016
Date de convocation des parties devant le bureau de jugement :	EMARGEMENT PV
Date de l'audience de jugement :	16 Mars 2017

FAITS, PROCÉDURE ET MOYENS DES PARTIES :

Monsieur [REDACTED] a saisi le Conseil de Prud'hommes d'Oyonnax le 18 novembre 2015 aux fins de réclamer à [REDACTED] :

- | | |
|---|----------|
| - heures supplémentaires | Mémoire |
| - indemnité de congés payés | Mémoire |
| - indemnité de déplacement | Mémoire |
| - dommages et intérêts pour rupture abusive | 20.000 € |
| - article 700 du Code de Procédure Civile | 3.000 €. |

Il sollicite également le prononcé de l'exécution provisoire de la décision à intervenir.

Par suite d'une tentative de conciliation demeurée infructueuse à l'audience du 11 Février 2016, l'affaire a fait l'objet d'un renvoi devant bureau de jugement du 09 juin 2016, puis après divers reports, à celle du 16 Mars 2017, date à laquelle les parties ont comparu comme indiqué en tête des présentes.

Par voie de conclusions, [REDACTED] fait état des demandes suivantes, assortie de l'exécution provisoire :

- | | |
|--|-------------|
| - rappel de salaires (indemnités de repas) | 2.352,24 € |
| - dommages et intérêts pour licenciement sans cause réelle et sérieuse | 11.622,24 € |
| - article 700 du Code de Procédure Civile | 3.000,00 €. |

Monsieur [REDACTED] explique qu'il a été embauché par [REDACTED] par contrat de travail à durée déterminée en date du 17 juin 2013, pour surcroît temporaire d'activité, puis en contrat à durée indéterminée à compter du 1^{er} novembre 2013, en qualité d'ouvrier d'exécution niveau 1-position 1-coef. 150 de la convention collective nationale du bâtiment.

Que dans le cadre de son travail, il devait se rendre sur différents chantiers plus ou moins éloignés de son lieu d'habitation, et qu'à la lecture de la convention collective il s'est aperçu que son employeur ne lui versait pas les indemnités de repas qu'il a réclamées à plusieurs reprises sans résultat.

Que par la suite, il s'est vu convoquer à un entretien préalable en vue d'un licenciement avec mise à pied conservatoire, suivi d'un avertissement le 29 mai 2015, puis d'une lettre de licenciement pour faute grave le 17 juin 2015.

Que ses demandes n'ont pas été prises en compte, et il sollicite du conseil l'application de la convention collective, pour un rappel de salaire concernant ses indemnités repas, et les indemnités afférentes à la rupture abusive de son contrat de travail.

Monsieur [REDACTED] précise qu'il se rendait chaque jour sur des chantiers éloignés de l'entreprise et de son domicile, que par exemple en octobre 2014, il travaillait sur des chantiers à [REDACTED] [REDACTED] [REDACTED] que tous ses lieux sont situés à une bonne heure du siège de l'entreprise située à [REDACTED] et de son domicile de l'époque, [REDACTED].

Qu'il était donc dans l'impossibilité de se rendre chez lui pour prendre ses repas, et que l'employeur ne mettant rien à sa disposition sur le chantier pour se restaurer, qu'il devait bénéficier de la prime panier.

Que d'ailleurs, l'employeur ne nie pas le fait que cette prime est due de plein droit, à ses ouvriers, notamment à Monsieur [REDACTED]. Qu'en effet, sur les différentes fiches de paie, la colonne "quantité" attribuée au versement de la prime de panier est contenue par le nombre de jours travaillés par le concluant.

Que l'employeur reconnaît donc le fait que Monsieur [REDACTED] est éligible au versement quotidien de l'indemnité de repas, car il en remplit les différentes conditions.

Que toutefois, c'est dans le paiement même de cette prime que l'employeur n'a pas rempli ses obligations car le montant est totalement minoré, voire inexistant, en comparaison de ce qui aurait dû lui être versé.

Qu'à compter du 1^{er} avril 2013, cette prime était fixée à 9.72 €, et qu'un calcul détaillé depuis juin 2013 repris dans les conclusions, fait apparaître une somme totale de 2 352.24 €.

Qu'enfin Monsieur [REDACTED] conteste son licenciement intervenu le 22 juin 2015, et précise qu'il a reçu un avertissement le 17 juin 2015 (pour refus de se soumettre à la réglementation de l'entreprise en date du 29 mai 2015 sur le chantier [REDACTED] à [REDACTED], jour où il était convoqué à un entretien préalable avec mise à pied conservatoire. Que [REDACTED] ne pouvait pas lui donner un avertissement et le licencier pour le même motif.

Que la notification de l'avertissement lui a été faite le 17 juin 2015 lors de l'entretien préalable au licenciement, ainsi [REDACTED] ne peut pas invoquer des faits ou des manquements commis par son salarié antérieurs à cette date pour la procédure de licenciement entreprise.

Qu'une lettre recommandée avec accusé de réception en date du 08 juin 2015 a été notifiée à [REDACTED], lettre qui fait office de convocation à l'entretien préalable au licenciement du 17 juin 2017 et notifie également la mise à pied à titre conservatoire prenant effet immédiatement et qui suspend donc l'exécution du contrat de travail de Monsieur [REDACTED] qui n'a plus à se présenter dans l'entreprise.

Que le salarié n'était donc plus présent dans l'entreprise à compter du 9 juin 2015, lendemain de la notification de la mise à pied à titre conservatoire et se trouve donc, à partir de cette période dans l'impossibilité de commettre des manquements à l'exécution de son contrat de travail puisque ce dernier est suspendu.

Qu'en outre, la lettre notifiant le licenciement pour faute grave du 22 juin 2015, invoque des agissements du salarié datant du 4 et 5 juin, faits qui sont couverts par l'avertissement notifié à Monsieur [REDACTED] le 17 juin 2015 car ils sont antérieurs au moment de la remise en mains propres du courrier prononçant la sanction disciplinaire.

Que l'employeur n'a donc pas respecté le principe "non bis in idem", et Monsieur [REDACTED] sollicite donc la condamnation de la société défenderesse à lui verser la somme de 11 622.24 € pour préjudice subi.

En défense [REDACTED] conclut au rejet des prétentions de Monsieur [REDACTED] et demande à titre reconventionnelle sa condamnation à la somme de 2.000,00 € sur le fondement de l'article 700 de code de procédure civile.

La société défenderesse explique qu'elle a été créée en 2001, et qu'elle intervient dans le secteur du bâtiment avec un effectif de moins de 10 salariés.

Que dans le cadre de ses missions, Monsieur [REDACTED] était amené à se déplacer sur différents chantiers, sollicite des rappels de salaires de juin 2013 à juin 2015 et que pour justifier sa demande, il verse un planning de chantier de 2014 à mai 2015, sur lequel apparaissent ses prétendus déplacements.

Qu'il convient de constater que ce planning ne couvre pas la totalité de la période relative au rappel de salaire de juin 2013 à juin 2015 et que Monsieur [REDACTED] ne rapporte pas la preuve de la prise de repas en dehors de sa résidence, ni la preuve de l'existence de suppléments de frais occasionnés par des déjeuners pris en dehors de son domicile (sur la période du juin 2013 à octobre 2014) puisqu'il mangeait au restaurant dont les notes étaient payées par l'entreprise.

Que concernant la période d'octobre 2014 à juin 2015 pour laquelle il produit un prétendu planning, il suffit de se référer à ses bulletins de salaires sur lesquels il apparaît que la société a bien procédé au versement d'une indemnité de repas de 9,72 € selon la Convention Collective Nationale, que ses demandes ne pourront qu'être rejetées.

Que sur le licenciement pour faute grave intervenu le 22 juin 2015, Monsieur [REDACTED] sollicite la condamnation de [REDACTED] au versement de dommages et intérêts pour licenciement sans cause réelle et sérieuse mais que son argumentation ne peut-être retenue.

Que [REDACTED] ne conteste pas qu'elle a bien remis en main propre à Monsieur [REDACTED] une copie de l'avertissement qui lui avait été adressé le 29 mai 2015, courrier retourné à la société, le salarié n'ayant pas communiqué sa nouvelle adresse suite à son déménagement. Que cette sanction était relative à des faits des 24 avril et 19 mai 2015 et qu'il ne convient pas de tout mélanger.

Que le salarié a été convoqué le 8 juin et mis à pied à titre conservatoire ce même jour, pour des faits différents, suite à un courriel du donneur d'ordre qui devait suspendre toute activité en raison du non respect de la sécurité des ouvriers sur le chantier.

Que la règle du "non bis in idem" ne saurait être valablement retenue et que le Conseil se reportera à la lettre de licenciement et au motif invoqué pour débouter Monsieur [REDACTED] de sa demande, et ce n'est pas parce que [REDACTED] à payer la mise à payer, qu'il n'y a pas de faute grave.

EXPOSE DES MOTIFS :

Attendu que Monsieur [REDACTED] a fait l'objet d'une lettre de licenciement le 22 juin 2015 pour cause réelle et sérieuse ainsi libellée:

"Par courrier LRAR en date du 8 juin 2015, nous vous avons convoqué à un entretien préalable en vue d'un licenciement pour faute grave avec mise à pied à titre conservatoire.

Comme suite à l'entretien que nous avons eu le 17 juin 2015, nous revenons sur la qualification que nous envisagions mais vous notifions par la présente votre licenciement pour faute pour les raisons exposés lors de cet entretien, à savoir :

- Sur vos relations avec la hiérarchie :
Vos réactions à l'égard de votre employeur sont caractéristiques d'une vraie insubordination. Faire référence à l'Afrique ou au Portugal dans des SMS est également inadmissible et sous-tend, avec le ton qui est employé, de vraies insultes à son encontre.
- Sur la qualité de votre travail :
Vous avez cassé deux matériels (perceuse - dévisseuse) les 4 et 5 juin d'une valeur de 200 € chacun, vos collègues doivent reprendre à chaque fois votre travail.
- Sur les relations avec le donneur d'ordre :
Vous ne restez jamais en présence du maître d'oeuvre alors que vous devez être également présent pour entendre ce qu'il a à dire, il a également remarqué que votre comportement ne s'était pas amélioré et qu'il a demandé que vous ne soyez plus présent sur le chantier ; il ne veut plus travailler avec [REDACTED]

La réaction du donneur d'ordre démontre que votre comportement devient incompatible avec la bonne marche de l'entreprise.

Enfin, l'ambiance sur le chantier s'est vraiment dégradée et il n'est plus possible de travailler dans ces conditions, certains de vos collègues refusant dorénavant de travailler avec vous ce qui désorganise complètement l'entreprise.

Ces faits mettent en cause la bonne marche de l'entreprise et les explications recueillies auprès de vous lors de notre entretien n'ont pas permis de modifier totalement cette appréciation ce qui rend impossible votre maintien au sein de l'entreprise.

La date de première présentation de cette lettre fixera donc le point de départ du préavis de deux mois, au terme duquel votre contrat de travail sera définitivement rompu.

Nous vous précisons cependant que nous vous dispensons de l'exécution de ce préavis et que vous percevrez donc au mois le mois l'indemnité compensatrice correspondante.

Egalement, nous revenons sur notre décision de mise à pied à titre conservatoire, celle-ci vous sera donc intégralement payée. (...)” ;

Attendu qu'en droit le licenciement fondé sur une cause réelle et sérieuse doit être établi, le motif allégué doit être susceptible d'être prouvé, lié au travail et avoir trait aux agissements ou omissions du salariés. À l'impact sur le bon fonctionnement de l'entreprise, il doit être objectif et exact, ne devant pas reposer sur un sentiment de doute, de soupçon de l'employeur, mais au contraire sur des griefs matériellement véritables ;

Qu'en cas de contestation du motif, il appartient au juge de contrôler le caractère réel et sérieux des motifs invoqués, le juge forme sa conviction au vu des éléments fournis par les parties et au besoin par toute mesure d'instruction qu'il estime utile ;

1) sur les relations avec le donneur d'ordre

Attendu qu'en premier lieu, Monsieur [REDACTED] ne conteste pas qu'il n'avait pas effectué son changement d'adresse auprès de son employeur à la date du 29 mai 2015, date de l'avertissement, mais qu'il avait fait les demandes auprès des services de la Poste, pour le suivi de courrier le 7 avril 2015 ;

Attendu que Monsieur [REDACTED] a transmis sa nouvelle adresse le 2 juin 2015, et la société justifie qu'elle a envoyé cette lettre le 4 juin 2015 (preuve de dépôt) ;

Que de son côté Monsieur [REDACTED] soutient qu'il n'a rien reçu ;

Attendu que la société ne présente pas l'accusé réception, ni le retour de la lettre de transmission de cet avertissement ainsi rédigé :

“Vous intervenez actuellement sur le chantier [REDACTED] à [REDACTED]. Nous avons constaté, ainsi que notre donneur d'ordre (le 24 avril 2015 puis le 19 mai 2015) que vous refusez de porter vos équipements de sécurité.

Nous vous rappelons que le port des équipements de protection qui sont mis à votre disposition est obligatoire et ne peut souffrir d'aucune exception. Par ailleurs, nous vous demandons de respecter toutes les consignes de sécurité concernant la manipulation des matériels.

Ces manquements élémentaires aux règles de sécurité peuvent entraîner de graves conséquences sur votre sécurité ainsi que celles de vos collègues de travail. Aussi, nous ne pouvons pas tolérer que vous ne les respectiez pas.

Pour ces motifs, nous vous adressons par la présente un avertissement au sens de l'article L.133-1 du code de travail et nous vous demandons de bien vouloir en tenir compte à l'avenir.” ;

Qu'une copie de cette sanction a été remise au salarié le 17 juin, lors de l'entretien préalable et qui n'est pas contestée sur le fond ;

Qu'il convient d'en conclure que cet avertissement est justifié, Monsieur [REDACTED] n'en demandant pas l'annulation ;

Que le mail du 8 juin 2015 à 10h56, envoyé à [REDACTED] par Monsieur [REDACTED] rédigé en ces termes :

"Pour faire suite à mon courriel du 26 mai (dont le Conseil n'est pas destinataire) et concernant ma visite du 19 mai, et malgré les remarques faites sur CR de visite sécurité du 18 mai transmis par le conducteur sécurité la situation ne s'est pas améliorée !

Ces manquements nous contraignent à exclure les personnes de votre entreprise présente sur le site.

Nous vous demandons par la présente de prendre tous les moyens nécessaires au remplacement de ces personnes afin de respecter le planning travaux prévus à votre contrat, et de veiller à la sécurité des personnes intervenants et évoluant sur le site.

Merci de prendre toutes les mesures coercitives afin de mettre fin à de tels agissements.

En tout état de cause et au vu de ces nombreux rappels, nous vous informons suspendre toute activité et échange avec votre entreprise pour les prochains chantiers. (...)"

ne démontre pas qu'il n'y aurait eu de nouveaux problèmes de sécurité concernant le chantier gymnase [REDACTED], qu'il aurait en toute supposition visité le 8 juin 2015 entre 8h00 et 10h56, puisque qu'à la date du 4 juin 2015, la société ignorait ce fait.

Que Monsieur [REDACTED] n'indique pas pour quels manquements à la sécurité, le personnel de [REDACTED] présent sur les lieux, aurait été pris en défaut, se contentant de dire que la situation ne s'est pas améliorée.

Attendu que la société ne précise pas non plus qui était sur le chantier et qui encadrait l'équipe présente sur le site, qui aurait enfreint les règles de sécurité (Monsieur [REDACTED] indique dans son mail de remplacer les personnes pour terminer le chantier).

Attendu que le mail du 8 juin 2015, demandant l'exclusion du personnel de la société [REDACTED], n'est pas précis. Il évoque des visites des 18 et 19 mai (chantier de [REDACTED]) sans préciser en quoi le personnel de la société [REDACTED] ne s'est pas conformé aux règles de sécurité pas plus que pour le nouveau chantier de [REDACTED] ;

Que l'attestation de Monsieur [REDACTED] versée aux débats et datée de janvier 2016 soit 7 mois après les faits, n'est pas très explicite et peu crédible ;

Qu'il mentionne le chantier situé à [REDACTED] et une visite du 19 mai 2015, alors que le 19 mai sa visite était à [REDACTED] et cite Monsieur [REDACTED] alors que le mail du 8 juin 2015, c'était le personnel qui était mis en cause ;

Attendu qu'il existe pour le moins une certaine confusion tant sur les personnes présentes que sur la date de visite, sans invoquer les noms des personnes qui auraient été défaillantes, demandant simplement l'exclure la société [REDACTED] de tout autre chantier ;

Attendu que le Conseil ne peut retenir, en l'absence de certitude, que Monsieur [REDACTED] était présent sur le chantier [REDACTED], et de quel manque de mesure de sécurité aurait été constaté à son encounter, ainsi qu'envers ses collègues ;

Que si l'employeur dispose d'un pouvoir de sanction disciplinaire, faut-il encore que les faits soient établis en l'espèce et ne peuvent pas reposer sur des soupçons ;

Que ce grief présenté ne peut être retenu comme un élément fautif ;

2) Sur les relations avec la hiérarchie

Attendu qu'il est reproché à Monsieur [REDACTED] une insubordination à l'égard de son employeur, et des insultes en son encontre en faisant référence à l'Afrique ou au Portugal dans l'envoi de divers SMS ;

Que ce motif n'est étayé par aucune pièce que pourrait compromettre Monsieur [REDACTED] de fait d'insubordination vis à vis de son employeur et les conclusions de la société ne développe à aucun moment ce sujet ;

Que le Conseil n'a pas eu droit à des explications verbales à l'audience sur les sous-entendus qui auraient pu se traduire par des insultes ;

Qu'en l'absence de preuves ce grief ne peut pas constituer un motif ;

3) sur la qualité du travail

Attendu que la société reproche à Monsieur [REDACTED] d'avoir cassé une perceuse et une déviseuse les 4 et 5 juin 2015 d'une valeur de 200 €, et plus encore, que ses collègues sont obligés de reprendre à chaque fois son travail ;

Que pour prouver la réalité de ces faits, la société [REDACTED] verse aux débats deux attestations de salariés, datées de janvier 2016 soit 7 mois après la rupture, qui indiquent, pour Monsieur [REDACTED] :

*"(...) avoir travaillé sur plusieurs chantier avec Mr [REDACTED].
Il ne voulait jamais travailler comme on lui demandait.
Il faisait toujours à sa tête et on devait toujours reprendre le travail dernière lui Je me suis plaint de ça à Monsieur [REDACTED] qui l'a changé d'équipe.
Il nous margait souvent avec des mots Bizarres, quand c'est nécessaire il méter jamais les [REDACTED]
Il abmaît souvent le matériel et le laissait souvent tomber comme el casser exprès. Une fois 2 visseuses le même jour" .*

POUR Monsieur [REDACTED]

*"(...) avoir travaillé avec Mr [REDACTED] sur quelque chantier, tout les jours il ralait sans savoir pourquoi, les outils n'était pas respecter et casser en les jetants.
Ils en faisait qu'a sa tête il fallait tout le temps lui répéter la même chose et lui rappeler les consignes de sécurité que les filets périphérique devait être remis a l'avancement dérière nous.
Comme pour les EPI défois il ne les mettait pas.
Comme souvent il fallait reprendre son travail et finir se qu'il lui appartenait de faire car aucune motivation , surtout il nous cassait le moral".*

Attendu qu'en premier lieu le Conseil constate que ces trois salariés ont les mêmes fonctions d'Ouvrier OE et que Messieurs [REDACTED] et [REDACTED] ne sont donc pas responsable d'équipe ;

Qu'ils ne peuvent se prévaloir que son travail était à reprendre, Monsieur [REDACTED] n'ayant jamais eu de remontrance de son employeur ou du chef d'équipe, qu'ils ne fournissent pas d'éléments justifiant la reprise de son travail, en quoi elle consistait et sur quel chantier, pas plus que la date ;

Que si Monsieur [REDACTED] ajoute en outre que son employeur avait changé Monsieur [REDACTED] d'équipe, il n'indique pas la date de ce changement ;

Que force est de constater que l'employeur n'a pas jugé bon de recadrer Monsieur [REDACTED] qui travaillait mal et cassait le matériel sans présenter de devis ou de facture d'achat de remplacement ;

Attendu que devant le peu de fiabilité de ces déclarations qui laissent à désirer sur la réalité des faits, ce grief sera également rejeté ;

Qu'en conséquence après avoir analysé les motifs évoqués, aucun grief ne peut être retenu comme suffisamment sérieux à l'encontre du requérant ;

Qu'il résulte de l'ensemble des éléments qui précèdent que le licenciement dont a fait l'objet Monsieur [REDACTED] est dépourvu de cause réelle et sérieuse ;

Qu'il sera donc fait application de l'article L.1235-5 du code du travail, l'effectif de la société étant de moins de 11 salariés,

Que Monsieur [REDACTED] ne justifie pas, outre le fait qu'il bénéficie des allocations chômage, de document attestant de demande visant à la recherche d'emploi ;

Qu'il convient de condamner [REDACTED] à verser à Monsieur [REDACTED] la somme de 5.250 € à titre de dommages et intérêts pour rupture abusive de son contrat de travail ;

4) Sur les indemnités de paniers

Attendu que Monsieur [REDACTED] sollicite un rappel de salaires pour les années 2013, 2014 et 2015 au titre des indemnités de repas, soit la somme de 2352,24 € ;

Attendu que la Convention Collective du bâtiment prévoit en son article 4 : "l'indemnité de repas qui a pour objet d'indemniser le supplément de frais occasionné par la prise du déjeuner en dehors de la résidence habituelle du salarié est fixée à 9,72 € à compter du 1^{er} avril 2013. Quelque soit la zone dans laquelle se situe le chantier" ;

Attendu qu'il ressort des débats à l'audience, que les salariés de l'entreprise, bénéficiaient jusqu'en septembre 2014 de repas pris au restaurant, qu'à ce titre la société a fourni les justificatifs par note en délibéré ;

Attendu que Monsieur [REDACTED] n'a pas donné de réponse sur les éléments versés, que force est de constater qu'il a été rempli de ses droits jusqu'en septembre 2014 ;

Attendu qu'à compter d'octobre 2014, l'indemnité de repas est mentionnée sur les bulletins de salaire : 8,70 € au titre de la partie exonérée de charges patronale, et de 1,02 € au titre de la partie non exonérée ;

Attendu que les pièces produites par Monsieur [REDACTED], notamment un planning pour la période d'octobre 2014 à mai 2015, ne justifie pas l'octroi de rappels ;

Qu'à ce titre, c'est à Monsieur [REDACTED], qui prétend bénéficier de l'indemnité repas, d'apporter la preuve de la prise de repas en dehors de sa résidence ;

Qu'au vu de l'article 4 de la Convention Collective Nationale du Bâtiment, les frais supplémentaires engendrés lors des repas pris en dehors du domicile des salariés, doivent être justifiés ;

Que Monsieur [REDACTED] ne démontre pas qu'il aurait eu un coût à charge pour cette période ;

Qu'en conséquence, il sera donc débouté de ses demandes relatives à un rappel de salaire au titre de l'indemnité de repas ;

Sur les articles 700 du code de procédure civile

Attendu qu'il n'est pas inéquitable de mettre à charge de [REDACTED] une indemnité au titre des frais non compris dans les dépens que Monsieur [REDACTED] a dû exposer pour assurer sa défense dans la présente procédure ;

Que [REDACTED] sera donc condamnée à lui payer la somme de 1.000 € en application des dispositions de l'article 700 du code de procédure civile ;

Que [REDACTED] succombe à l'instance sera déboutée de sa demande d'indemnité qu'elle a présentée sur le même fondement et sera tenue aux dépens ;

PAR CES MOTIFS :

Le CONSEIL DE PRUD'HOMMES D'OYONNAX, après en avoir délibéré, conformément à la loi, statuant par mise à disposition, par jugement et en premier ressort,

CONSTATE que [REDACTED] à payer à Monsieur [REDACTED] les indemnités de repas pour les années réclamées.

DÉBOUTE Monsieur [REDACTED] de sa demande de rappel de salaire à ce titre.

DIT que le licenciement prononcé par [REDACTED] le 22 juin 2016 à l'encontre de Monsieur [REDACTED] ne repose pas sur une cause réelle et sérieuse.

CONDAMNE [REDACTED] à payer à Monsieur [REDACTED] la somme de 5.250 € à titre de dommages et intérêts pour préjudice subi.

CONDAMNE [REDACTED] à payer à Monsieur [REDACTED] la somme de 1.000€ en application des dispositions de l'article 700 du code de procédure civile.

DÉBOUTE [REDACTED] de sa demande reconventionnelle.

CONDAMNE [REDACTED] aux dépens.

Ainsi prononcé publiquement le 15 Juin 2017, par mise à disposition du jugement au greffe du Conseil de Prud'hommes, section Industrie,
Minute signée par Monsieur Jean-Pierre CRETIN et par Sylvie COMUZZI, Greffier.

LE GREFFIER



LE PRÉSIDENT



Pour expédition conforme
Le Greffier en Chef

