

**Cour d'appel de Lyon.
Chambre sociale C**

ARRÊT

No Répertoire général : 12/08453

7 février 2014.

AFFAIRE PRUD'HOMALE : COLLÉGIALE

R.G : 12/08453

SILJANOSKI

C/

SAS AC BAT

APPEL D'UNE DÉCISION DU :

Conseil de prud'hommes - Formation de départage de LYON

du 25 Octobre 2012

RG : F 10/00959

COUR D'APPEL DE LYON

CHAMBRE SOCIALE C

ARRÊT DU 07 FEVRIER 2014

APPELANT :

Alexandre X...

né le 20 Mars 1981 à BOURG EN BRESSE (01000)

...

69003 LYON 03

comparant en personne, assisté de Me Fatima TABOUZI, avocat au barreau de LYON (cabinet RITOUET SOULAS SELARL D'AVOCATS)

INTIMÉE :

SA AC BAT

93 Rue de la Balme

69003 LYON 03

représentée par Me Hélène VOISIN, avocat au barreau de LYON

PARTIES CONVOQUÉES LE : 28 mai 2013

DÉBATS EN AUDIENCE PUBLIQUE DU : 12 Décembre 2013

COMPOSITION DE LA COUR LORS DES DÉBATS ET DU DÉLIBÉRÉ :

Nicole BURKEL, Président de chambre

Marie-Claude REVOL, Conseiller

Catherine PAOLI, Conseiller

Assistés pendant les débats de Christine SENTIS, Greffier.

ARRÊT : CONTRADICTOIRE

Prononcé publiquement le 07 Février 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 Nicole BURKEL, Président de chambre, et par Christine SENTIS, Greffier auquel la minute de la décision a été remise par le magistrat signataire.

FAITS ET PROCÉDURE

Par jugement contradictoire rendu en formation de départage du 25 octobre 2013, le conseil des prud'hommes de Lyon (section industrie), a :

- dit que le licenciement de Monsieur Alexandre X... reposait bien sur une cause réelle etsérieuse
- débouté Monsieur Alexandre X... de l'ensemble de ses demandes, fins et prétentions
- débouté la Sa AC Bat de sa demande reconventionnelle présentée au titre de l'article 700 du code de procédure civile
- condamné Monsieur Alexandre X... aux entiers dépens.

Le jugement a été notifié par lettre en date du 26 octobre 2012 à Monsieur Alexandre X... et la cour est régulièrement saisie par l'appel qu'a formalisé ce dernier par lettre recommandée postée le 23 novembre 2012.

Monsieur Alexandre X... a été engagé à compter du 3 septembre 2007 par la société Sa AC Bat par contrat à durée déterminée jusqu'au 30 novembre 2007 puis contrat à durée indéterminée, la relation contractuelle s'étant poursuivie au-delà du terme, en qualité de chef d'équipe coefficient conventionnel 250.

Il a perçu au dernier état de sa collaboration un salaire mensuel brut de 2 123,38 euros.

L'employeur a adressé au salarié une lettre de "recadrage" le 11 août 2008 que ce dernier a contesté le 8 septembre 2008.

Par courriers des 15, 19 et 22 septembre 2008 Monsieur Alexandre X... a dénoncé des difficultés dans sa situation : règlement tardif du salaire d'août, comportement de l'employeur et menaces.

Par lettre du 23 octobre 2008 l'employeur a convoqué Monsieur Alexandre X... à un entretien en vue d'une rupture conventionnelle, rupture qui n'a pu aboutir.

Par lettre recommandée du 19 novembre 2008 l'employeur a convoqué le salarié à un entretien préalable à licenciement fixé au 1er décembre 2008 et a licencié Monsieur Alexandre X... par lettre recommandée du 4 décembre 2008.

Par lettre du 4 décembre le salarié a contesté les griefs énoncés au cours de l'entretien préalable à licenciement pour cause réelle et sérieuse.

Par lettre remise en main propre le 18 décembre 2008, Monsieur Alexandre X... a été dispensé d'effectuer le reste de son préavis.

Il a contesté une nouvelle fois les motifs de son licenciement dans un courrier du 19 décembre 2008 et a saisi le conseil de prud'hommes le 9 mars 2010.

La société AC Bat emploie moins de 10 salariés et n'est pas dotée d'institutions représentatives du personnel.

Les relations contractuelles entre les parties étaient soumises à la convention collective du bâtiment ouvrier des entreprises de moins de 10 salariés.

Monsieur Alexandre X... a déclaré à l'audience être âgé de 27 ans à la date de la rupture des relations contractuelles, avoir perçu des allocations chômage pendant 23 mois et avoir retrouvé un travail lui procurant un revenu inférieur.

Par conclusions écrites, déposées le 27 mai 2013, visées par le greffier le 12 décembre 2013 et soutenues oralement lors des débats à l'audience, Monsieur Alexandre X... demande à la cour, au visa des articles L1226-7 et suivants du code du travail, de :

- réformer le jugement dans toutes ses dispositions

A titre principal :

- dire que son licenciement est nul

A titre subsidiaire :

- dire que son licenciement est sans cause réelle et sérieuse

En tout état de cause,

- condamner la Sa AC Bat à lui verser les sommes suivantes :

* 26.000 euros à titre de dommages et intérêts.

* 246,19 euros, outre 24,61 euros de congés payés afférents, à titre de rappel de salaire.

* 2500 euros en application des dispositions de l'article 700 du code de procédure civile

- condamner la Sa AC Bat aux entiers dépens de l'instance, y compris la somme de 35 euros versée par lui en cause d'appel.

Il poursuit la nullité du licenciement soutenant avoir été victime d'un accident du travail le 4 décembre 2008, la convocation à l'entretien préalable étant postérieure ou concomitante à l'accident. Subsidiairement il soutient que le licenciement est sans cause réelle et sérieuse et forme des demandes salariale et indemnitaire.

Par conclusions écrites déposées le 3 décembre 2013, visées par le greffier le 12 décembre 2013 et soutenues oralement lors des débats à l'audience, la Sa AC Bat demande à la cour de :

- confirmer le jugement entrepris sauf en ce qu'il l'a déboutée de ses demandes au titre de l'article 700 du code de procédure civile à hauteur de 1000 euros

Reconventionnellement

- condamner Monsieur Alexandre X... aux entiers dépens en cause d'appel ainsi qu'à la somme de 1000 euros en application de l'article 700 du code de procédure civile.

Elle soutient que le licenciement est valide au fond et en la forme et que ses effets sont simplement reportés à la fin de l'arrêt de travail du salarié.

Pour un plus ample exposé des prétentions et moyens des parties, la Cour renvoie en application de l'article 455 du code de procédure civile aux conclusions déposées et soutenues oralement.

MOTIFS DE LA DÉCISION

1 - Monsieur Alexandre X... conteste le licenciement dont il a fait l'objet soutenant à titre principal qu'il est nul pour être intervenu en période de suspension du contrat de travail consécutif à un accident du travail.

1 - 1 L'article L1232-6 du code du travail dispose que 'lorsque l'employeur décide de licencier un salarié, il lui notifie sa décision par lettre recommandée avec avis de réception.

Cette lettre comporte l'énoncé du ou des motifs invoqués par l'employeur.

Elle ne peut être expédiée moins de deux jours ouvrables après la date prévue de l'entretien préalable au licenciement auquel le salarié a été convoqué.'

Selon l'article L1226-9 du code du travail, au cours des périodes de suspension du contrat de travail, l'employeur ne peut rompre ce dernier que s'il justifie soit d'une faute grave de l'intéressé, soit de son impossibilité de maintenir ce contrat pour un motif étranger à l'accident ou à la maladie ; à cet égard l'article L1226-13 du même code sanctionne la méconnaissance de ces dispositions par la nullité du licenciement.

Il convient également de rappeler que par application des dispositions de l'article L1234-3 du code du travail, la date de présentation de la lettre recommandée notifiant le licenciement au salarié fixe le point de départ du préavis mais que la rupture du contrat de travail se situe à la date où l'employeur a manifesté sa volonté d'y mettre fin, c'est -à- dire le jour de l'envoi de la lettre recommandée avec demande d'avis de réception notifiant cette rupture.

Il résulte ainsi de la combinaison de ces dispositions que lorsque la lettre de licenciement a été envoyée au salarié avant ou concomitamment à ce que le salarié ne soit victime d'un accident du travail, la circonstance que cette lettre ne lui soit parvenue qu'au cours de la période de suspension de son contrat de travail consécutive à l'accident n'a pas pour conséquence de rendre nul le licenciement précédemment prononcé dont l'effet est reporté à l'expiration de la période

de suspension.

1 - 2 Au cas présent, la lettre de licenciement adressée par la société AC Bat à Monsieur Alexandre X... a été postée le 4 décembre 2008, le cachet de la poste faisant foi.

Monsieur Alexandre X... date l'accident du travail du 4 décembre 2008 ; le certificat médical constatant les lésions est en date du 4 décembre 2008.

Monsieur Alexandre X... a adressé ce certificat à son employeur par courrier posté le samedi 5 décembre 2008, le cachet de la poste faisant foi.

Les parties ne produisent aucune déclaration d'accident du travail mais seulement les correspondances de la CPAM du Rhône refusant la prise en charge de l'accident survenu le 4 décembre 2008 dans le cadre de la législation relative aux risques professionnels (21 janvier 2009) et l'accordant « après réception de nouveaux éléments » (11 août 2009) et un justificatif d'accusé de réception de la CNAMTS du 8 décembre 2008 à 21h26 d'une « enveloppe DAT » par Véronique Chaussy sans identification du salarié concerné.

Monsieur Alexandre X..., qui allègue de la connaissance par l'employeur dès le 4 décembre 2008 de l'accident dont il a été victime, ne démontre pas plus qu'il ne soutient avoir personnellement avisé ou fait aviser l'employeur le jour même par téléphone ou tout autre moyen.

Il n'y a pas non plus à son dossier de témoignage permettant d'établir que l'employeur ait pu avoir connaissance de l'accident du travail au cours de la journée du 4 décembre 2008, au demeurant lui-même n'en fait pas état dans la lettre datée du 4 décembre 2008 qu'il a adressée à son employeur et ce alors qu'il soutient que la chute a eu lieu « en début de matinée » ce jour-là, après une prise de service à 7h30.

C'est donc vainement qu'il invoque la connaissance par l'employeur du dit accident du travail au moment de l'expédition du courrier de licenciement pour soutenir que son licenciement, intervenu en fraude de ses droits pendant une période de suspension du contrat de travail pour cause d'accident du travail, est donc nul.

2 - L'employeur reproche au soutien du licenciement de Monsieur Alexandre X... divers manquements contestés par ce dernier qui soutient que son licenciement est dépourvu de cause réelle et sérieuse.

2 - 1 Aux termes des dispositions de l'article L1231-1 du code du travail, le « contrat de travail à durée indéterminée peut être rompu à l'initiative de l'employeur ou du salarié, ou d'un commun accord, dans les conditions prévues par les dispositions du présent titre.

Ces dispositions ne sont pas applicables pendant la période d'essai. ».

L'article L1232-1 du même code précise à cet égard que « tout licenciement pour motif personnel est motivé dans les conditions définies par le présent chapitre.

Il est justifié par une cause réelle et sérieuse. »

2 - 2 La lettre de licenciement notifiée à Monsieur Alexandre X... le 4 décembre 2008, laquelle fixe les limites du litige, est rédigée en ces termes :

'Nous faisons suite à notre entretien préalable du 1er décembre dernier, en présence de votre conseiller.

Vous n'avez tenu aucun compte de nos remarques orales et notre courrier recommandé du 11 août 2008 est resté sans effet sur votre comportement.

Nous avons embauché un conducteur de travaux en septembre 2008 et vous avez entretenu avec lui un rapport de force technique alors qu'il était là pour recadrer le chantier, dans le planning demandé par la maîtrise d'ouvrage, conformément à la technique préconisée et que vous avez réfuté.

Mercredi 8 octobre 2008, au rendez-vous de chantier Decines, vous avez refusé de me serrer la main au prétexte qu'il ne faut pas vous déranger quand vous travaillez.

Enfin de matinée, vers 2h, par 2 fois, vous m'avez traité "d'enfoiré " et ceci en raison du courrier AR daté du 28/09/2008 que je vous avais envoyé.

Ce même jour, vous exigez un pantalon de travail sous la menace d'arrêter le chantier : en effet, une jambe de votre pantalon est déchirée du haut en bas (volontairement ou involontairement '). Nous avons eu la remarque du SPS concernant votre tenue qui n'était pas digne d'un "chef d'équipé". Je pense que vous auriez pu vous dépanner avec une autre tenue. Néanmoins, le lendemain, nous avons remplacé le pantalon. Nous vous faisons remarquer que, en début d'année, nous vous avons fourni, comme à tous les compagnons

- 1 sur veste
- 2 pantalons
- 1 veste de travail
- 1 paire de chaussures de sécurité
- 1 autre paire de chaussures de sécurité remplacée en juillet 2008 -gants, casques, lunettes et tout EPI nécessaire.

Mardi 14 octobre 2008, à 16 h.15, lors de mon passage sur le chantier, vous avez exigé une caisse et des outils à main, sous prétexte, subitement, de ne plus pouvoir travailler : je vous rappelle que les outils à main sont des objets personnels en votre qualité de chef d'équipe et que vous les aviez jusqu'à votre départ en congé paternité le 14 août 2008. Ce jour là, vous m'avez rendu la caisse sous votre décision que vous désiriez quitter l'entreprise pour vous installer à votre compte, décision pour laquelle je vous ai conseillé de bien réfléchir. Vous m'avez contacté de nouveau le 28 août 2008, pendant les congés d'entreprise, pour me confirmer votre décision et j'ai pris le temps de vous recevoir pendant mes congés. Vous m'avez alors demandé de solder vos congés payés pour pouvoir préparer votre avenir : je vous ai accordé au dernier moment ces congés malgré la surcharge de travail de la rentrée; retour au travail le 17 septembre sans plus d'explications.

Vendredi 17 octobre 2008: à 7h30, heure de démarrage du chantier, je devais constater votre absence. Vous êtes arrivé à 8 h15.

Face à mon mécontentement légitime s'agissant d'un retard injustifié, vous avez repris vos menaces verbales et refusé le port de casque pour le déchargement du camion-grue.

Il s'ensuit tout le mois de novembre des horaires de chantier non respectés, alors qu'un planning de chantier doit être tenu (vos retards des 12, 16 et 17 novembre 2008).

Le jeudi 23 octobre vous vous êtes présenté en retard (1/2 heure) et avez indiqué au conducteur de travaux que vous n'aviez aucun ordre à recevoir de lui.

Le mercredi 29 octobre 2008 : vous avez réclamé l'arrêt du chantier pour cause de pluie, alors que vous aviez du travail à l'abri, et suite à notre refus, vous avez quitté le chantier à 12 h en décrétant que vous alliez vous mettre en maladie.

Le jeudi 30 octobre, vous nous avez apporté un arrêt maladie du docteur Sophie BROHET mentionnant une date de début d'arrêt au lundi 27 octobre or, ce jour là vous étiez à votre poste de travail.

Nous déplorons votre négligence à l'égard du matériel qui vous est confié: soit vous le laissez à l'abandon, soit vous l'égarez. Cette négligence se retrouve dans votre travail: nous déplorons des malfaçons d'ouvrage bâclés dont le maître d'ouvrage nous demande la remise en état. Enfin, nous avons noté que vous ne portiez pas quotidiennement les équipements de protection individuels.

Nous avons fait preuve de patience à votre égard, mais compte tenu de votre poste, de votre qualification de Chef d'Equipe Niveau 4 position 1, de la petite taille de l'entreprise (moins de 10 salariés), votre comportement est inacceptable et nous vous signifions donc votre licenciement.

Votre préavis, d'une durée d'un mois, débutera à la date de première présentation de la présente à votre domicile par les services postaux. (..).'

2 - 3 Au soutien de ses dénégations, Monsieur Alexandre X... verse les courriers échangés avec son employeur et trois attestations de Messieurs Nicolas Mouraret, Roméro De Olivera, Deschanel respectivement des 11 juillet et 9 septembre 2008.

Monsieur Mouraret indique que le 11 juillet 2008, monsieur Chaussy n'a pas prévenu Monsieur X... de sa mise à pied et lui a dit « qu'est ce que tu fous là, tu n'as rien à faire ici rentre chez toi tu recevras une lettre ».

Monsieur De Oliveira affirme avoir observé que monsieur Chaussy depuis quelques semaines « ne respectait plus le travail du chef de chantier » et cite des exemples sur juillet 2008.

Monsieur Deschanel attaché commercial de la société de travail temporaire Herco, atteste des qualités professionnelles et de « savoir être » de Monsieur X... qui a travaillé comme maçon du 2 avril au 31 août 2007 pour son employeur.

La première attestation, manuscrite, n'est accompagnée d'aucune pièce d'identité à la différence de la seconde qui est toutefois dactylographiée et la troisième ne comporte aucune indication de sa production en justice, mais indépendamment du non respect des dispositions de l'article 202 du code de procédure civile concernant l'établissement des attestations, dans aucune des deux premières attestations il n'est précisé en quelle qualité ces témoins ont pu être amenés à constater ce qu'ils rapportent et dans la troisième aucune constatation se rapportant à l'exécution du contrat de travail de Monsieur Alexandre X... au sein de la société AC Bat n'est rapportée.

Monsieur Alexandre X... reprend dans ses conclusions d'appel ses dénégations concernant les faits qui lui sont reprochés.

Il est tout d'abord reproché, aux termes de la lettre de licenciement, le manque de respect dont le salarié a fait preuve à l'égard de l'employeur le 8 octobre 2008 en refusant de lui serrer la main et en le traitant à deux reprises d'enfoiré.

La société AC Bat justifie de ce grief par la production de l'attestation de Monsieur Bromberger, collègue de travail, qui indique avoir entendu, le 8 octobre 2008, Monsieur Alexandre X... traiter Monsieur Chaussy d'enfoiré et exiger de ce dernier qu'il remplace son pantalon de travail alors qu'il avait pu constater que le salarié l'avait lui même déchiré en l'accrochant le matin même à une poutre.

Ce grief est établi nonobstant les dénégations du salarié.

L'employeur reproche également à Monsieur Alexandre X... ses retards et absences fréquents sur les chantiers, notamment les 17 octobre, 23 octobre mais aussi les 12, 16 et 17 novembre ou encore, après avoir vainement demandé l'arrêt d'un chantier en raison des intempéries, avoir, le 29 octobre, quitté le chantier à 12 h en avance sur l'horaire normal en indiquant qu'il allait se mettre en maladie et avoir produit un arrêt de travail du docteur Brochet débutant le lundi 27 octobre.

Ce grief est étayé par l'attestation de Monsieur Nestal, conducteur de travaux, qui liste, les jours où le salarié est arrivé en retard (les 17, 21 et 24 octobre et 12, 16 et 17 novembre 2008) et l'amplitude de ces retards qui vont de 30 mn à 1heure selon les jours, affirme qu'à une de ses remarques sur les retards répétés et conséquents, Monsieur Alexandre X... lui a répondu « je n'ai pas d'ordre à recevoir de toi ».

Ce même témoin précise « il n'arrive que très rarement avant 7h50 alors que les ouvriers de son équipe sont présents à 7h30 ».

Monsieur Nestal témoigne également de l'abandon du chantier par Monsieur Alexandre X... le 29 octobre et que les salariés qu'il encadrait sont restés seuls à travailler.

L'employeur produit également des attestations de Messieurs Dos Santos Gomes

(ouvrier au sein de AC Bat) et Bromberger qui indiquent que Monsieur Alexandre X... allait tous les jours chercher des croissants vers 10 h ce qui lui permettait de prendre une pause de plus de 30 mn.

L'employeur produit en outre l'arrêt de travail couvrant la période du 27 au 31 octobre alors que le salarié a travaillé les 27 et 28 octobre, il a d'ailleurs attiré l'attention de la CPAM sur cet arrêt de travail et ses irrégularités.

Enfin, il ne saurait s'inférer de la circonstance que toutes les absences ne sont pas strictement décomptées des bulletins de paye, le caractère mensonger ou infondé de ce grief.

Ce grief est également établi.

L'employeur reproche enfin au salarié ses négligences dans la sécurisation des chantiers, la gestion des chantiers et du

matériel qui lui est remis ainsi que le non port quotidien des équipements de protection individuels. Au soutien de ce grief l'employeur produit la lettre de la société Sletec ingénierie, maître d'uvre faisant état de dégradations sur un chantier, l'attestation de Monsieur Bromberger ou encore et surtout l'attestation de Monsieur Nestal. S'agissant de la sécurisation des chantiers, les éléments produits ne permettent pas d'imputer les défaillances constatées par le maître d'uvre au seul salarié et ce d'autant plus que l'employeur ne démontre pas lui avoir donné les moyens matériels de cette mission.

Le défaut de port des équipements de sécurité n'est établi par aucun élément probatoire au dossier de l'employeur.

Enfin en ce qui concerne les négligences dans la gestion des chantiers et du matériel qui lui est confié, il ressort de l'attestation de Monsieur Nestal qu'il a régulièrement dû donner l'ordre à Monsieur Alexandre X... de ranger le matériel. Il précise à cet égard qu'à plusieurs reprises du matériel a été égaré ou laissé sur les chantiers ou encore retrouvé dans des endroits improbables et cite ainsi l'exemple d'une visseuse électrique ou encore de branchements électriques laissés la nuit durant.

Cependant plusieurs ouvriers intervenant pour le compte de l'employeur sur les mêmes chantiers que Monsieur Alexandre X..., l'imputabilité à ce dernier des manquements constatés n'est pas établie avec certitude.

En outre le salarié a donné dans les courriers qu'il a adressés à l'employeur des explications sur les mesures qu'il a prises qui sont cohérentes notamment avec le retrait de pièces essentielles de grosses machines-outils pour éviter leur vol, ces explications sont corroborées par l'attestation de Monsieur Roméro De Olivera, bien que celle-ci porte essentiellement sur la période de juillet 2008 et la 'lettre de recadrage' qu'il a reçue le 11 août 2008.

Ce témoin fait état de relations difficiles entre l'employeur, Monsieur Chaussy, et Monsieur Alexandre X... ainsi que des difficultés relatives à l'organisation matérielle des chantiers notamment s'agissant des outils et du matériel en raison de l'absence de surveillance et donc de vols ou dégradations qui survenaient. L'attestation de Monsieur Nicolas Mouraret porte sur des faits qui se sont déroulés le 11 juillet 2008 et qui sont sans lien avec les griefs figurant dans la lettre de licenciement.

Il résulte de ce qui précède que si ce dernier grief n'est pas caractérisé, tel n'est pas le cas des deux premiers qui ont perduré dans le temps et qui s'ils s'inscrivent dans un climat relationnel tendu entre le salarié et l'employeur ainsi qu'en attestent les témoignages produits de part et d'autre, ont été précédés d'un « recadrage », de telle sorte que le licenciement de Monsieur Alexandre X... repose bien sur une cause réelle et sérieuse.

Le jugement qui a débouté Monsieur Alexandre X... de ses demandes au titre du licenciement doit être confirmé.

3 - Monsieur Alexandre X... forme des demandes à titre de rappel de salaires en novembre et en décembre 2008.

Monsieur Alexandre X... réclame la somme de 106,19 euros au titre du mois de novembre 2008 outre les congés payés y afférents contestant avoir pu être en retard 12 fois sur le mois de novembre 2008.

Sur le bulletin de salaire de novembre 2008, figurent les mentions suivantes :

« 3, 4, 5, 6 retard ½ h - 10,11 : retard ½ h ' 12 départ anticipé ½ h ' 16 et 17 : retard 1 heure ' 22,23, 24 retard ½ heure soit 7 heures ».

La matérialité du grief tenant aux retards injustifiés du salarié est établie par l'attestation de Monsieur Nestal qui fait référence à un comportement habituel du salarié s'affranchissant d'arriver à l'heure sur son lieu de travail.

L'examen de précédents bulletins de salaire fait apparaître l'existence de nombreuses heures non payées ou retenues sur le salaire en raison des absences du salarié pour convenance personnelle (15 heures en mars 2008, 3 heures en juin, 8 heures en septembre, 30,50 heures en octobre).

Or si le salarié a réclamé de manière générale que son salaire lui soit payé en temps et en heure il n'a aucunement contesté les retenues opérées par son employeur.

Cette demande doit être rejetée.

Le jugement doit être confirmé de ce chef.

Monsieur Alexandre X... réclame également pour la première fois en cause d'appel la somme de 140 euros pour une absence du 3 décembre 2008 qu'il conteste.

Sur le bulletin de salaire de décembre 2008, il est noté « absence pour convenance perso horaire 10 heures ».

Rien, hormis l'affirmation de l'employeur, ne vient établir à son dossier la matérialité de cette absence du salarié le 3 décembre de telle sorte que cette retenue n'est pas justifiée. Il doit être alloué à Monsieur Alexandre X... la somme de 140 euros outre celle de 14 euros au titre des congés payés y afférents.

Le jugement entrepris doit être confirmé en toutes ses dispositions.

4 - Monsieur Alexandre X... succombant dans le principal de ses prétentions doit supporter la charge des dépens d'appel.

La disparité des situations économiques des parties comme l'équité commande que chaque partie conserve la charge des frais irrépétibles engagés.

PAR CES MOTIFS

La Cour,

Statuant publiquement par arrêt contradictoire

Confirme le jugement entrepris en toutes ses dispositions.

Statuant sur la demande nouvelle, condamne la Sa AC Bat à payer à Monsieur Alexandre Siljanoski la somme de 140 euros à titre de rappel de salaire de décembre 2008 outre celle de 14 euros au titre des congés payés y afférents

Y ajoutant,

Déboute les parties de leurs demandes au titre de l'article 700 du code de procédure civile

Condamne Monsieur Alexandre X... aux dépens de l'instance d'appel.

LE GREFFIER LE PRÉSIDENT

Christine SENTIS Nicole BURKEL

Nicole BURKEL,