

**RÉPUBLIQUE FRANÇAISE
AU NOM DU PEUPLE FRANÇAIS**

COUR D'APPEL DE PARIS
Pôle 6 - Chambre 5
ARRÊT DU 12 Avril 2018

Numéro d'inscription au répertoire général S 15/00739

Décision déferée à la Cour : jugement rendu le 27 Novembre 2014 par le Conseil de Prud'hommes - Formation paritaire de BOBIGNY section encadrement RG n° 13/00253

APPELANTE

SARL AMERIDAIR
ASNIERES SUR SEINE

Représentée par Me Valérie DEVISMES, avocat au barreau de PARIS, toque P0233 substitué par Me Emmanuelle BAUER, avocat au barreau de PARIS, toque P0233

INTIMÉ

Monsieur Benjamin Y
MARCHEMORET
né le 20 Avril 1985 à

Représenté par Me Manon LAMOTTE, avocat au barreau de PARIS

COMPOSITION DE LA COUR

En application des dispositions de l'article 945-1 du code de procédure civile, l'affaire a été débattue le 16 Février 2018, en audience publique, les parties ne s'y étant pas opposées, devant M. Stéphane MEYER, Conseiller, chargé du rapport.

Ce magistrat a rendu compte des plaidoiries dans le délibéré de la Cour, composée de :

Madame Marie-Bernard BRETON, Présidente,

Monsieur Stéphane MEYER, Conseiller,

Madame Isabelle MONTAGNE, Conseillère,

qui en ont délibéré En présence de Madame Audrey ..., stagiaire PPI.

Greffier : Mme Aouatef ABDELLAOUI, lors des débats

ARRÊT :

- contradictoire,

- prononcé publiquement par mise à disposition de l'arrêt au greffe de la Cour, les parties en ayant été préalablement avisées dans les conditions prévues au deuxième alinéa de l'article 450 du Code de Procédure Civile,

- signé par Madame Marie-Bernard BRETON, Présidente, et par M. ANDRIANASOLO Philippe, Greffier à laquelle la minute de la décision a été remise par le magistrat signataire

EXPOSÉ DU LITIGE

Monsieur Benjamin Y a été engagé par la société AMERIDAIR, pour une durée déterminée à compter du 20 mai 2007 au 29 février 2018, puis indéterminée à compter du 1er mars 2008, en qualité d'assistant technique. Il exerçait en dernier lieu les fonctions de copilote, avec le statut de cadre.

Par lettre du 5 décembre 2012, Monsieur Y était convoqué pour le 14 décembre à un entretien préalable à un licenciement et était mis à pied à titre conservatoire. Son licenciement lui a été notifié le 21 décembre suivant pour faute grave, caractérisée par un dénigrement du dirigeant de l'entreprise, une suspicion de surveillance à distance de conversations privées, ainsi que la prise de photographies et la réalisation d'enregistrements à l'insu du commandant de bord.

La relation de travail est régie par la convention collective de l'aviation civile.

Le 17 janvier 2013, Monsieur Y a saisi le conseil de prud'hommes de Bobigny et formé des demandes de rappel de salaires, des demandes afférentes à la requalification du contrat à durée déterminée, ainsi qu'à un licenciement sans cause réelle et sérieuse.

Par jugement du 27 novembre 2014, le conseil de prud'hommes de Bobigny a condamné la société AMERIDAIR à payer à Monsieur Y les sommes suivantes et a débouté ce dernier de ses autres demandes :

- à titre d'indemnité compensatrice de préavis : 12 600 euros
- à titre de congés payés afférents : 1 260 euros
- à titre d'indemnité légale de licenciement : 23 436 euros
- à titre de rappel de salaires afférents à la mise à pied conservatoire : 2 192,31 euros
- à titre de congés payés afférents : 219,23 euros
- à titre d'indemnité de requalification : 4 200 euros
- à titre d'indemnité pour licenciement sans cause réelle et sérieuse : 40 000 euros
- en application des dispositions de l'article 700 du code de procédure civile : 1 500 euros
- les dépens

- les intérêts au taux légal

- le conseil de prud'hommes a également ordonné le remboursement des indemnités de chômage à Pôle-emploi dans la limite d'un mois.

A l'encontre de ce jugement notifié le 18 décembre 2014, la société AMERIDAIR a interjeté appel le 16 janvier 2015.

Lors de l'audience du 16 février 2018, la société AMERIDAIR demande l'infirmité du jugement en ce qui concerne les condamnations prononcées, sa confirmation en ce qu'il a débouté Monsieur Y de ses autres demandes, et la condamnation de ce dernier à lui rembourser les sommes versées au titre de l'exécution provisoire. A titre subsidiaire, elle demande la réduction du montant des sommes accordées. Elle demande également la condamnation de Monsieur Y à lui verser une indemnité de 4 000 euros sur le fondement de l'article 700 du code de procédure civile. Elle fait valoir :

- que les faits allégués au soutien du licenciement ne sont pas prescrits et sont constitutifs d'une faute grave ou à tout le moins d'une cause réelle et sérieuse

- qu'en tout état de cause, Monsieur Y ne rapporte pas la preuve du préjudice allégué - que l'entreprise employait habituellement moins de onze salariés

- que les condamnations prononcées en première instance doivent s'entendre en valeurs brutes
- que c'est à tort que le conseil de prud'hommes a requalifié le contrat à durée déterminée

- que Monsieur Y n'exerçait pas les fonctions de pilote commandant de bord et est en tout état de cause mal fondé à invoquer une inégalité de traitement

- que sa demande relative aux permanences téléphoniques n'est pas fondée.

En défense, Monsieur Y demande la confirmation du jugement en ce qui concerne les condamnations au paiement du rappel de salaires correspondants à la mise à pied conservatoire, des congés payés afférents et de l'indemnité en application des dispositions de l'article 700 du code de procédure civile, son infirmité pour le surplus et la condamnation de la société AMERIDAIR à lui payer les sommes suivantes

- à titre d'indemnité compensatrice de préavis : 13 500 euros

- à titre de congés payés afférents : 1 350 euros

- à titre d'indemnité légale de licenciement : 25 110 euros

- à titre d'indemnité de requalification : 4 500 euros

- à titre d'indemnité pour licenciement sans cause réelle et sérieuse : 108 000 euros

- à titre de rappel de salaire relatif aux fonctions de commandant de bord : 83 700 euros

- à titre de congés payés afférents : 8 370 euros

- à titre de primes de permanence téléphonique et de bureau : 7 000 euros
- à titre de congés payés afférents : 700 euros
- les intérêts au taux légal avec capitalisation
- en application des dispositions de l'article 700 du code de procédure civile : 3 000 euros
- il demande également que soit ordonnée la remise de bulletins de salaire, ainsi que d'un certificat de travail et d'une attestation destinée à Pôle-emploi, conformes, sous astreinte de 150 euros par jour de retard.

Au soutien de ses demandes, il expose :

- que les faits allégués au soutien du licenciement sont prescrits et à titre subsidiaire, ne sont pas établis
- qu'il a régulièrement exercé les fonctions de commandant de bord, sans percevoir la rémunération correspondante et a ainsi été victime d'une inégalité de traitement
- qu'il a également assuré des permanences téléphoniques, sans percevoir la rémunération correspondante
- que le recours aux contrats à durées déterminées n'était pas justifié.

Pour un plus ample exposé des faits, de la procédure et des prétentions des parties, la cour se réfère à leurs dernières conclusions visées par le greffier et développées lors de l'audience des débats.

MOTIFS DE LA DÉCISION

Sur la demande de rappel de salaires correspondant à une qualification de commandant de bord

Il résulte des dispositions de l'article L. 3221-2 du code du travail, que l'employeur doit assurer l'égalité de traitement entre salariés lorsqu'ils effectuent un même travail ou un travail de valeur égale.

Sont considérés comme ayant une valeur égale les travaux qui exigent des salariés un ensemble comparable de connaissances professionnelles consacrées par un titre, un diplôme ou une pratique professionnelle, de capacités découlant de l'expérience acquise, de responsabilités et de charge physique ou nerveuse.

En application des dispositions de l'article 1353 du code civil, il appartient au salarié qui invoque une inégalité de traitement de soumettre au juge les éléments de fait susceptibles de caractériser cette inégalité et il incombe alors à l'employeur de rapporter la preuve d'éléments objectifs justifiant cette différence.

En l'espèce, Monsieur Y expose avoir régulièrement exercé depuis son embauche les fonctions de commandant de bord, sans pour autant bénéficier d'une rémunération équivalente à celle de ses collègues placés dans une situation identique.

Il fait valoir que son contrat à durée indéterminée à effet au 1er mars 2008, stipulait la fonction de 'copilote sur CITATION JET et tout appareil dont il détient la qualification, ainsi qu'en qualité de commandement de bord quant la réglementation le permet'.

Il expose également que, par courriel adressé le 21 octobre 2012 au gérant de la société, il expliquait exercer les fonctions de copilote depuis son embauche, sans recevoir aucun démenti à cette allégation.

Il produit des copies de carnets de route de 'citation jets', qu'il avait signés en qualité de commandant de bord jusqu'en 2012, étant en binôme avec d'autres pilotes.

Il produit également les attestations de Messieurs ..., ..., ..., ... et ..., pilotes, qui déclarent qu'il exerçait la fonction de commandant de bord.

Il produit des courriels échangés entre la société AMERIDAIR et la société FLYOPS jusqu'en 2012, le mentionnant sur plusieurs vols comme commandant de bord.

Il produit enfin un tableau mentionnant le pourcentage de vols qu'il a effectués en qualité de commandant de bord sur 'Citation jets' par rapport à cinq autres pilotes entre 2008 et 2012, faisant apparaître sa participation majoritaire.

De son côté, la société AMERIDAIR réplique que Monsieur Y n'avait quasiment aucune expérience professionnelle lors de son embauche et qu'il entretient indûment la confusion entre la fonction de commandant de bord 'technique' avec celle de commandant de bord de 'transport public', qui perçoivent des salaires différents.

Elle produit des tableaux, dont il résulte que le temps de vol sur 'Citation jets' où il apparaissait comme commandant de bord n'était qu'anecdotique (ne représentant que 6 à 8 %) par rapport à son temps de vol sur 'Falcon 50", où il n'intervenait qu'en qualité de co-pilote, tableaux dont Monsieur Y ne conteste pas la véracité.

La société AMERIDAIR établit ainsi que ce n'est que de façon très accessoire, par rapport à ses fonctions de copilote sur 'Falcons 50", que Monsieur Y exerçait les fonctions de commandant de bord sur 'citation jets'.

C'est par ailleurs par de justes motifs, que la cour adopte, que le conseil de prud'hommes a estimé que la comparaison de Monsieur Y avec quatre autres pilotes n'était pas pertinente, ces derniers, plus âgés, étant chevronnés, avec de nombreuses années d'expérience et des niveaux de qualification supérieurs, lui-même n'ayant été embauché qu'à l'âge de 23 ans avec seulement 140 heures de vols en équivalent avions lourds.

Il convient en conséquence de confirmer le jugement en ce qu'il a débouté Monsieur Y de cette demande.

Sur la demande de primes de permanence téléphonique et de bureau

Aux termes de l'article L. 3243-3 du code du travail, l'acceptation sans protestation ni réserve d'un bulletin de paie par le travailleur ne peut valoir de sa part renonciation au paiement de tout ou partie du salaire et des indemnités ou accessoires de salaire qui lui sont dus en application de la loi, du règlement, d'une convention ou d'un accord collectif de travail ou d'un contrat.

Aux termes de l'article L. 3171-4 du même code, en cas de litige relatif à l'existence ou au nombre d'heures de travail accomplies, l'employeur fournit au juge les éléments de nature à justifier les horaires effectivement réalisés par le salarié. Au vu de ces éléments et de ceux fournis par le salarié à l'appui de sa demande, le juge forme sa conviction après avoir ordonné, en cas de besoin, toutes les mesures d'instruction qu'il estime utiles.

Il appartient donc au salarié de produire au préalable des éléments de nature à étayer sérieusement sa demande.

En l'espèce, Monsieur Y expose avoir assuré, à compter du mois de janvier 2010, une permanence téléphonique consistant à répondre, le soir et le week-end, au téléphone sur la ligne fixe de l'entreprise transférée à son domicile, ainsi qu'à répondre aux courriels adressés à l'entreprise.

Il produit à cet égard des tableaux de permanences, ainsi qu'une attestation de Monsieur ...

Il percevait à ce titre une prime mensuelle de 100 euros et produit l'attestation et la fiche de paie de Monsieur ..., autre pilote, qui percevait, quant à lui, une prime de 300 euros par mois.

De son côté, la société AMERIDAIR, qui ne conteste pas la réalité des permanences telles que décrites par Monsieur Y mais fait valoir qu'il ne s'agissait que d'astreintes, au sens de l'article L. 3121-5 du code du travail.

Cependant, les permanences réalisées constituaient un travail effectif et pas seulement des astreintes.

Par ailleurs, la société AMERIDAIR ne fournit aucune explication de nature à justifier ou seulement expliquer la différence de traitement entre Monsieur Y et Monsieur ... pour le même type de permanences, alors qu'ils étaient tous les deux pilotes.

Monsieur Y est donc fondé à obtenir un rappel de salaire correspondant à 200 euros par mois, soit au total, la somme de 7 000 euros, outre celle de 700 euros à titre de congés payés afférents. Le jugement doit donc être infirmé en ce qu'il la déboute de ces demandes.

L'intégration de cette prime dans le salaire mensuel de Monsieur Y a pour effet de porter celui-ci à la somme de 4 500 euros.

Sur la demande de requalification et ses conséquences

Aux termes de l'article L. 1221-2 du code du travail, le contrat à durée indéterminée est la forme normale et générale de la relation de travail.

Aux termes de l'article L. 1242-12 du même code, le contrat de travail à durée déterminée est établi par écrit et comporte la définition précise de son motif.

Aux termes de l'article L.1245-1 du même code, est réputé contrat à durée indéterminée, tout contrat de travail conclu en méconnaissance de ces dispositions.

Il résulte des dispositions de l'article 1353 alinéa 2 du code civil qu'il appartient à l'employeur de rapporter la preuve de la réalité de ce motif.

En l'espèce, les parties s'accordent sur le fait qu'entre le 20 mai 2007 et le 29 février 2008, les parties étaient liées par des contrats à durée déterminée consentis chaque mois, bien qu'aucun de ces contrats ne soit produit.

En l'absence de contrats écrits mentionnant la définition précise de leur motif, c'est à bon droit que le conseil de prud'hommes a prononcé la requalification en contrat à durée indéterminée de la relation contractuelle.

Il convient toutefois d'infirmar le jugement en ce qui concerne le montant de l'indemnité de requalification prévue par l'article L. 1245-2 du code de travail, qui doit être fixée à la somme de 4 500 euros correspondant à un mois de salaire comprenant la prime de permanence.

Sur le licenciement et ses conséquences

Il résulte des dispositions de l'article L. 1234-1 du code du travail que la faute grave est celle qui justifie la rupture immédiate du contrat de travail.

La preuve de la faute grave incombe à l'employeur, conformément aux dispositions des articles 1353 du code civil et 9 du code de procédure civile.

Aux termes de l'article L. 1232-1 du même code, le licenciement pour motif personnel doit être justifié par une cause réelle et sérieuse.

Aux termes de l'article L. 1235-1 du code du travail, le juge, pour apprécier le caractère réel et sérieux des motifs de licenciement invoqués par l'employeur, forme sa conviction au vu des éléments fournis par les parties, et au besoin après toutes mesures d'instruction qu'il estime utiles, et, si un doute persiste, il profite au salarié.

En l'espèce, la lettre de licenciement du 21 décembre 2012, qui fixe les limites du litige en application des dispositions de l'article L.1232-6 du code du travail, est libellée dans les termes suivants :

" Courant novembre 2012, nous avons été alertés par des personnes extérieures à l'entreprise et par des salariés, sur l'existence de faits de dénigrement graves de la société et d'atteinte à la vie privée de son dirigeant et de sa famille.

Ces agissements ont été faits en collusion avec une salariée de la société, Madame Olivia, Assistante de Direction d'AMERIDAIR, qui fait également l'objet d'une mesure disciplinaire.

Il apparaît ainsi que vous avez dénigré la Société AMERIDAIR et son dirigeant et que vous avez diffusé des éléments relevant de la vie personnelle du dirigeant de la Société AMERIDAIR et de sa famille.

Ces faits sont été portés à la connaissance du dirigeant par deux sources concordantes, à savoir :

- par des personnes extérieures à l'entreprise, qui ont eu connaissance que des messages dénigrant la société et relevant de la vie privée du dirigeant et de sa famille circulaient dans le milieu de l'aviation.
- en interne, par des salariés qui attestent de l'existence de ces agissements.

Lors de l'entretien préalable, vous avez reconnu avoir fait des écrits concernant la société, mais avez affirmé que c'était dans un cadre privé.

Lorsque le conseiller qui vous assistait vous a demandé si ces écrits étaient dénigrants pour l'entreprise, vous avez répondu 'tout dépend ce qu'on appelle dénigrement'.

Vous avez ainsi, ce faisant, reconnu l'existence d'écrits mettant en cause l'entreprise, dont nous avons par ailleurs la preuve de la connaissance par de tierces personnes à l'entreprise

Les agissements reprochés sont d'une particulière gravité puisqu'il s'agit de graves dénigrements de l'entreprise et de son dirigeant et de diffusion d'images privées ayant trait au dirigeant d'AMERIDAIR.

Il y a en outre à votre rencontre une suspicion de surveillance à distance des conversations téléphoniques, SMS et e-mails privés du dirigeant, qui fait l'objet d'investigations complémentaires.

En effet, de par vos aptitudes en informatique, vous avez été conduit à paramétrer les outils de communication de l'entreprise, du dirigeant et de certains salariés et avez ainsi pu récupérer la plupart des codes d'accès de l'entreprise.

Ces agissements sont de nature à déstabiliser fortement l'entreprise et à la décrédibiliser vis-à-vis de ses clients.

- Nous vous reprochons également d'avoir pris des photographies et effectué des enregistrements vidéo dans le cockpit, à l'insu du commandant de bord dans le cadre de vols.

Ces faits se sont déroulés depuis plusieurs mois mais nous ne les avons découvert que très récemment, suite aux retours que nous avons eu de personnes extérieures à l'entreprise qui nous ont indiqué avoir eu connaissance de la diffusion des photographies et enregistrements vidéo litigieux.

Nous vous soupçonnons d'avoir diffusé ces éléments auprès de tiers, en ironisant ouvertement des qualités de pilote du commandant de bord.

Lors de l'entretien préalable, vous avez reconnu avoir pris des photographies dans le cockpit, à l'insu du commandant de bord.

Ces agissements sont contraires à la protection des données de vols et des conversations privées fixées par l'annexe 13 de l'OACI (Organisation internationale d'Aviation Civile).

Ces agissements remettent en cause 'éthique pilote' et la cohésion de l'équipage et constituent un comportement accidentogène.

La mise en cause auprès de tiers des qualités de pilote du commandant de bord, qui est en outre le dirigeant de l'entreprise, constitue, un dénigrement des qualités professionnelles de la personne concernée, mais porte également atteinte à la crédibilité de l'entreprise et en donne une image déplorable, de nature à engendrer une perte de clientèle et une perte de nouveaux clients.

Vos agissements sont d'une particulière gravité et mettent en cause la bonne marche de la société.

La gravité des faits de dénigrement de l'entreprise ainsi que de dénigrement et d'atteinte à la vie privée du dirigeant, qui vous sont reprochés, témoignent d'une attitude malveillante et les informations auxquelles vous aviez accès compte tenu de vos fonctions nous ont conduits à vous mettre à pied à titre conservatoire le 5 décembre 2012 à 12h30, votre maintien à votre poste de pilote au vu des faits reprochés n'étant pas envisageable. "

Aux termes de l'article L1332-4 du code du travail, aucun fait fautif ne peut donner lieu à lui seul à l'engagement de poursuites disciplinaires au-delà d'un délai de deux mois à compter du jour où l'employeur en a eu connaissance, à moins que ce fait ait donné lieu dans le même délai à l'exercice de poursuites pénales.

Au soutien de ces griefs, la société AMERIDAIR produit l'attestation de Monsieur, pilote, qui déclare qu'au début du mois de novembre, Monsieur ..., pilote français d'une compagnie russe, l'a informé qu'il avait connaissance des messages dénigrants circulant sur la société

AMERIDAIR et son dirigeant, Monsieur ..., notamment sur le site VDM, et que Monsieur ... lui a également déclaré que d'autres messages diffusaient des propos et des photos relevant de la vie privée de Monsieur

Les faits en cause ayant été, selon cette attestation, portés à la connaissance de

Monsieur ... moins de deux mois avant la convocation à l'entretien préalable au licenciement, la prescription disciplinaire prévue par l'article L1332-4 du code du travail n'est pas encourue.

Cependant, cette attestation ne relate aucun fait auquel son auteur a assisté personnellement, comme exigé par les dispositions de l'article 202 du code de procédure civile et est donc dépourvue de toute valeur probante La société AMERIDAIR produit également l'attestation de Madame ..., commerciale, qui déclare que Monsieur Y, ainsi qu'une autre salariée de l'entreprise 'passaient leur temps à se moquer des salariés'.

Il s'agit-là de déclarations vagues et imprécises qui ne visent aucun fait énoncé par la lettre de licenciement.

La société AMERIDAIR ne produit aucun autre élément au soutien de ces griefs.

C'est donc à bon droit que le conseil de prud'hommes a estimé le licenciement de Monsieur Y

dépourvu de cause réelle et sérieuse.

En application des dispositions de l'article L. 1332-3 du code du travail, en l'absence de faute grave, la mise à pied à titre conservatoire n'était pas justifiée et Monsieur Y est donc fondé à percevoir le salaire correspondant, soit la somme de 2 192,31 euros, ainsi que les congés payés afférents, soit 219,23 euros. Le jugement doit donc être confirmé sur ce point.

Conformément aux stipulations de son contrat de travail, Monsieur Y est fondé à percevoir une indemnité compensatrice de préavis égale à trois mois de salaire, réévalué en y incluant la prime de permanence, soit la somme de 13 500 euros, ainsi que les congés payés afférents, soit 1 350 euros.

Sur la même base, Monsieur Y est également fondé à percevoir une indemnité de licenciement sur le fondement des dispositions de l'article L. 1234-9 et R. 1234-2 du code du travail, à hauteur de sa demande, soit 25 110 euros.

Le jugement doit donc être infirmé en ce qui concerne ces trois derniers montants L'attestation destinée à Pôle-emploi, remise par la société AMERIDAIR à Monsieur Y lors de son licenciement, mentionnait un effectif de 14 salariés.

Le tableau des effectifs, produit par la société AMERIDAIR mentionne un nombre de salariés inférieur mais ne présentant aucune garantie d'authenticité, ne permet pas de contredire utilement les mentions portées par l'entreprise sur le document officiel qu'est l'attestation destinée à Pôle-emploi.

L'entreprise comptant ainsi plus de dix salariés, Monsieur Y, qui avait plus de deux ans d'ancienneté, a donc droit à l'indemnité pour licenciement sans cause réelle et sérieuse prévue par les dispositions de l'article L. 1235-3 du code du travail, et qui ne peut être inférieure aux six derniers mois de salaire, soit 27 000 euros.

Au moment de la rupture, Monsieur Y, âgé de 27 ans, comptait environ 5 ans et demi d'ancienneté. Il justifie de sa situation de demandeur d'emploi jusqu'au mois de février 2016, simplement ponctuée de quelques missions d'intérim.

Au vu de cette situation, il convient de confirmer le jugement en ce qu'il a estimé son préjudice à 40 000 euros.

Enfin, sur le fondement de l'article L.1235-4 du code du travail, il convient de condamner l'employeur à rembourser les indemnités de chômage dans la limite de six mois, infirmant le jugement en ce qu'il avait limité cette durée à un mois.

Sur les autres demandes

Compte tenu du différend des parties sur ce point, Il convient de préciser que les condamnations à paiement de salaires et accessoires doivent s'entendre en valeurs brutes de charges sociales, tandis que celles présentant un caractère indemnitaire, n'étant pas soumises à charges sociales, doivent s'entendre en valeurs nettes.

Il convient d'ordonner la remise d'un bulletin de salaire rectificatif, ainsi que d'un certificat de travail et d'une attestation destinée à Pôle-emploi, conformes aux dispositions du présent arrêt,

sans que le prononcé d'une astreinte apparaisse nécessaire.

Sur le fondement des dispositions de l'article 700 du code de procédure civile, il convient de confirmer le jugement en ce qu'il a condamné la société AMERIDAIR à payer à Monsieur Y une indemnité de 1 500 euros destinée à couvrir les frais non compris dans les dépens qu'il a dû engager pour assurer la défense de ses intérêts et y ajoutant, de la condamner au paiement d'une indemnité de 1 000 euros en cause d'appel.

Il convient de dire, conformément aux dispositions de l'article 1231-7 du code civil, que les condamnations à caractère indemnitaire porteront intérêts au taux légal à compter du présent arrêt, que les autres condamnations porteront intérêts au taux légal à compter du 29 janvier 2013, date de convocation devant le bureau de conciliation, conformément aux dispositions de l'article 1231-6 du même code et de faire application de celles de l'article 1343-2.

PAR CES MOTIFS

La cour, statuant publiquement et contradictoirement, par arrêt mis à disposition au greffe,

Confirme le jugement déféré en ce qu'il a condamné la société AMERIDAIR à payer à Monsieur Benjamin Y les sommes suivantes

- à titre de rappel de salaires afférents à la mise à pied conservatoire : 2 192,31 euros
- à titre de congés payés afférents : 219,23 euros
- à titre d'indemnité pour licenciement sans cause réelle et sérieuse : 40 000 euros
- en application des dispositions de l'article 700 du code de procédure civile : 1 500 euros
- les dépens

Confirme le jugement déféré en ce qu'il a débouté Monsieur Benjamin Y de ses demandes de rappel de salaire relatif aux fonctions de commandant de bord et de congés payés afférents.

Infirme le jugement pour le surplus, Statuant de nouveau sur ces seuls points,

Condamne la société AMERIDAIR à payer à Monsieur Benjamin Y :

- à titre d'indemnité compensatrice de préavis : 13 500 euros
- à titre de congés payés afférents : 1 350 euros
- à titre d'indemnité légale de licenciement : 25 110 euros
- à titre d'indemnité de requalification : 4 500 euros
- à titre de primes de permanence téléphonique et de bureau : 7 000 euros
- à titre de congés payés afférents : 700 euros

Dit que les condamnations au paiement de l'indemnité pour licenciement sans cause réelle et sérieuse et de l'indemnité en application des dispositions de l'article 700 du code de procédure civile porteront intérêts au taux légal à compter du présent arrêt et que les autres condamnations porteront intérêts au taux légal à compter du 29 janvier 2013 et dit que les intérêts seront capitalisés conformément aux dispositions de l'article 1343-2 du code civil

Y ajoutant,

Condamne la société AMERIDAIR à payer à Monsieur Benjamin Y une indemnité de 1 000 euros en application des dispositions de l'article 700 du code de procédure civile.

Ordonne le remboursement par la société AMERIDAIR des indemnités de chômage versées à Monsieur Benjamin Y dans la limite six mois d'indemnités.

Rappelle qu'une copie certifiée conforme du présent arrêt est adressée par le greffe à Pôle-emploi.

Déboute Monsieur Benjamin Y du surplus de ses demandes.

Déboute la société AMERIDAIR de sa demande d'indemnité.

Condamne la société AMERIDAIR aux dépens d'appel.

Le Greffier
Le Président