

Arrêt n°

du 01/07/2015

RG n° : 14/00325

GM/DB

Formule exécutoire le :

à :

COUR D'APPEL DE REIMS

CHAMBRE SOCIALE

Arrêt du 01 juillet 2015

APPELANT :

d'un jugement rendu le 15 janvier 2014 par le conseil de prud'hommes - formation paritaire de REIMS, section endradrement (n° F 13/00212)

Monsieur Rémy BUISSET

40 rue du Commandant Arnaud

Bâtiment B9 appart. 8

51100 REIMS

représenté par la SELARL ROLLAND, avocats au barreau de REIMS

INTIMÉE :

SARL IXINA- SARL CDF

ZAC Maison Plus

Avenue du Mont Saint Pierre

51370 THILLOIS

représentée par la SELARL ANTOINE ET B & M ASSOCIÉS, avocats au barreau de REIMS substituée par Me Tiemoko Yannick DOUMOUYA, avocat au barreau de REIMS

COMPOSITION DE LA COUR lors des débats et du délibéré :

Madame Martine CONTÉ, président

Madame Guillemette MEUNIER, conseiller

Madame Valérie AMAND, conseiller

GREFFIER lors des débats :

Monsieur Daniel BERNOCCHI, greffier

DÉBATS :

A l'audience publique du 13 mai 2015, où l'affaire a été mise en délibéré au 1er juillet 2015,

ARRÊT :

Prononcé publiquement par mise à disposition de l'arrêt au greffe de la cour d'appel, les parties en ayant été préalablement avisées dans les conditions prévues au deuxième alinéa de l'article 450 du code de procédure civile et signé par Madame Martine CONTÉ, président, et par Monsieur Daniel BERNOCCHI, greffier, auquel la minute de la décision a été remise par le magistrat signataire.

* * * * *

Faits et procédure

Selon contrat de travail à durée indéterminée en date de mars 2006, Monsieur Rémy BUISSET a été engagé par la S.A.R.L. AES en qualité de vendeur technicien conseil sur le point de vente de Reims.

A compter du 1er avril 2008, Monsieur BUISSET a été promu cadre et directeur commercial par une autre société du groupe, la S.A.R.L. CDF (S.A.R.L. IXINA ' SARL CDF) sur le site du magasin de Fagnières près de Châlons-en-Champagne. Il était prévu aux termes de son contrat que sa rémunération était composée d'un fixe mensuel brut de 1.680 euros et d'une commission de 1 % du chiffre d'affaire mensuel hors taxes traité.

De septembre 2011 à février 2012, Monsieur BUISSET a travaillé en qualité de directeur technique au sein du magasin situé à CREIL.

Par courrier recommandé du 5 février 2013, Monsieur BUISSET a sollicité de son employeur le paiement de ses commissions pour la période du 11 septembre 2011 à février 2012.

Par courrier en date du 11 février 2013, Monsieur BUISSET a été convoqué à un entretien préalable à sanction disciplinaire pouvant aller jusqu'au licenciement pour le 22 février suivant.

Le 4 mars 2013, Monsieur BUISSET s'est vu notifier son licenciement en ces termes :

« *Monsieur,*

Nous vous avons convoqué par courrier en date du 11 février à un entretien qui s'est déroulé le 22 février à 11 heures au siège de la société, en présence du conseiller qui vous accompagnait, Monsieur DE SAINT CLAUDE.

Nous avons évoqué lors de cet entretien, les griefs que nous avons à formuler à votre encontre et qui motivent la présente décision et tenter de recueillir vos observations.

Nous avons donc commencé cet entretien en vous exposant et en vous rappelant le parcours professionnel dont vous avez bénéficié au sein de notre structure et notamment les différents aménagements et acceptation de modification de poste que nous avons accepté compte tenu d'aléas personnels indépendants de notre volonté.

Vous avez souhaité réintégrer un poste sur le département de la Marne et nous avons ainsi été amenés à vous proposer de reprendre la responsabilité du magasin de CHALONS.

Or, nous avons constaté sur les derniers exercices, une baisse conséquente de chiffres sur laquelle nous vous avons systématiquement alerté tout comme le partenaire dont nous représentons la

marque.

En effet, si en 2009, le chiffre d'affaires magasin représentait 831.310 €, ce chiffre est descendu à 812.044 euros en 2010 pour malheureusement passer en 2011 à 624.187 euros pour atteindre le record en 2012 de 441.593 euros !

Si ces chiffres généraux ne suffisent pas à vous attribuer la responsabilité de la difficulté, nous avons également procédé avec vous comme cela est fait systématiquement à une analyse de résultats.

En effet, votre insuffisance professionnelle s'est gravement manifestée et accélérée sur les trois derniers mois précédant l'engagement de la présente procédure, sans qu'une quelconque remise en question ne semble vous affecter, malgré les alertes et l'ensemble des consignes qui vous ont été données pour tenter d'endiguer cet effondrement.

Votre directeur régional, Monsieur HERY, vous a ainsi alerté à de nombreuses reprises sur les chiffres qui ne correspondaient pas du tout aux résultats constatés dans nos autres magasins exploitant la même marque.

Nous vous avons formulé clairement le reproche de votre insuffisance en vous communiquant, en toute transparence, le constat des intervenants extérieurs, nous plaçant comme dernier magasin de France, statistiques à l'appui.

J'ai également tenté de recueillir vos observations sur la chute vertigineuse de vos chiffres d'affaire personnel sur les trois derniers mois, et vous m'avez simplement répondu que vous considériez travailler et que vous n'aviez aucune explication à fournir.

L'ensemble des données chiffrées d'une part, l'absence de toute réactivité de votre part d'autre part, et le refus de fournir aucune explication enfin, ne peuvent que nous conduire à considérer que vous n'avez volontairement pas souhaité remettre en cause et modifier vos techniques de travail pour améliorer votre situation et plus généralement celle du magasin dont vous avez la responsabilité.

Il nous est à ce jour totalement impossible de vous maintenir dans ces conditions, la survie du magasin étant elle-même mise en péril du fait de la persistance de votre attitude.

C'est pourquoi, nous vous notifions par la présente notre décision de procéder à votre licenciement pour insuffisance professionnelle réitérée.

Votre préavis, d'une durée de trois mois sera effectué et vous sera bien évidemment rémunéré.

Pendant la période de préavis, vous serez autorisés à vous absenter si nécessaire pour recherche d'emploi, pendant un nombre d'heures égales chaque mois à 50. Ces absences ne donneront pas lieu à réduction de rémunération.

La répartition de ces absences se fera d'accord avec l'employeur : elles pourront être regroupées en une ou plusieurs fois.

Vous disposez à la date de rupture de votre contrat de travail de 120 heures de droit individuel à la formation correspondant à 1098 € (120 heures X 9.15 €).

Vous pouvez demander avant la fin de votre préavis à bénéficier à ce titre d'une action de bilan de compétences, de validation des acquis de l'expérience ou de formation, l'action choisie sera financée en tout ou partie par les sommes correspondant au montant de l'allocation de formation que vous avez acquise.

Après la date de rupture de votre contrat de travail, vous pourrez mobiliser vos droits chez votre nouvel employeur ou en accord avec votre référent pôle emploi si vous vous inscrivez comme demandeur d'emploi.

À toutes fins utiles, vous pourrez consulter le site internet de notre OPCA dont les coordonnées seront inscrites sur le certificat travail qui vous sera remis ou contacter un de ses conseillers qui

vous informera.

Votre certificat travail et tous documents nécessaires à votre inscription en tant que demandeur d'emploi seront tenus à votre disposition à la fin de votre préavis, ainsi que les salaires vous restant dus et l'indemnité compensatrice de congés payés acquise à ce jour.

Enfin, nous vous rappelons que votre contrat de travail comporte une clause de non-concurrence à laquelle nous entendons expressément renoncer».

Contestant la légitimité de son licenciement, Monsieur BUISSET a saisi le conseil de prud'hommes de Reims aux fins de voir condamner la société CDF à lui payer les sommes suivantes :

- Rappel sur commission pour la période de mutation sur le magasin de Creil, de septembre 2011 à février 2012 : 2.776,65 €
- Rappel sur congés payés pour la période d'avril 2008 à juin 2009 : 5.376,00 €
- Dommages et intérêts pour licenciement sans cause réelle et sérieuse : 64.800,00 €
- Préjudice distinct pour retrait abusif du véhicule de fonction du 11 mai au 4 juin 2013 : 800,00 €
- Article 700 du code de procédure civile : 2.000,00 €

Par jugement contradictoire du 15 janvier 2014, régulièrement notifié le 27 janvier 2014, le conseil de prud'hommes de Reims a jugé le licenciement de Monsieur BUISSET comme reposant sur une cause réelle et sérieuse, l'a débouté de ses demandes au titre des dommages et intérêts et d'indemnité de congés payés, et lui a alloué la somme de 2.776,65 € au titre de commission sur chiffre d'affaires, durant la période de septembre 2011 à février 2012 sur le magasin de Creil.

Le 6 février 2014, Monsieur BUISSET a régulièrement interjeté appel de cette décision, la S.A.R.L. IXINA S.A.R.L. CDF régularisant un appel incident.

Prétentions et moyens des parties

Pour un plus ample exposé, la Cour se réfère expressément aux écritures remises :

- le 25 novembre 2014 par l'appelant ;
- le 24 février 2015 par l'intimée ;

et oralement soutenues à l'audience.

Monsieur BUISSET demande à la Cour de confirmer le jugement entrepris en ce qu'il lui a accordé la somme de 2.776,65 € au titre de rappel de salaires et une indemnité pour frais irrépétibles mais sa réformation sur le surplus réitérant ses demandes initiales, outre la somme de 277,66 € à titre de rappel sur congés payés sur les commissions sur chiffre d'affaires. Il sollicite que soit ordonnée la remise des documents sociaux rectifiés sous astreinte de 50 euros par jour de retard et par document à compter du 8^{ème} jour suivant la notification de l'arrêt.

La S.A.R.L. IXINA-S.A.R.L. CDF demande à la cour d'infirmer le jugement entrepris en ce qu'il a alloué les sommes de 2.776,65 € et 500 € à Monsieur BUISSET dont elle réclame le remboursement et de confirmer le jugement sur tous les autres chefs. Elle sollicite la condamnation de Monsieur BUISSET à lui verser la somme de 2.000 € au titre de ses frais irrépétibles.

Motifs de la décision

Attendu qu'en considération de l'énoncé de la lettre de rupture, il apparaît que c'est bien une insuffisance professionnelle et non des fautes relevant de la sphère disciplinaire qui est reprochée à Monsieur BUISSET';

Que conformément aux principes régissant la matière, il convient de rechercher si l'insuffisance professionnelle alléguée -dont l'appréciation relève du pouvoir de direction de l'employeur- se trouve néanmoins caractérisée par des éléments objectifs vérifiables qui ne se heurtent pas à des contradictions manifestes ;

Que de surcroît des résultats insuffisants ou la non-réalisation des objectifs ne peuvent justifier un licenciement que s'ils procèdent soit d'une insuffisance professionnelle, soit d'une faute imputable au salarié telle une absence d'activité ou une négligence manifeste et, à cet égard, il y a lieu d'apprécier si les objectifs sont réalistes et compatibles avec le marché ;

Attendu qu'en l'espèce, la lettre de licenciement est suffisamment motivée en ce qu'elle mentionne expressément les griefs d'insuffisance de résultats et d'insuffisance professionnelle et en ce qu'elle repose sur des faits et éléments qui sont matériellement vérifiables ;

Attendu que selon l'article 3 de son contrat de travail, les missions principales de Monsieur BUISSET étaient de :

- assurer l'exploitation, le développement et la rentabilité du point de vente conformément au concept commercial IXINA et aux objectifs définis par le gérant ;
- assumer lui-même et vérifier à ce que les vendeurs assument pleinement les missions de la fonction de vente ;
- gérer, assurer et motiver le personnel du point de vente ;
- préserver les intérêts de la société en ce qui concerne le point de vente ;

Qu'il était également précisé que ces missions étaient évolutives et adaptables à l'organisation et au fonctionnement de la société ;

Attendu qu'au soutien de son argumentation, la S.A.R.L. CDF produit le bilan annuel d'activité de l'année 2012 rédigé le 10 janvier 2013 par Monsieur FERRE, animateur réseau IXINA lequel conclut que « le magasin de Châlons est en régression de 31 % sur son activité commerciale en comparatif sur l'année antérieure. Il a perdu une partie de son savoir-faire commercial, aussi bien en taux de concrétisation qu'en génération de trafic commercial, ce qui entraîne une chute directe du chiffre d'affaires. La quasi-totalité des indicateurs est en régression et ne reflète pas les différentes statistiques observées sur le plan national et régional.

Aucune activité significative n'est engagée par le magasin pour développer son activité et redresser la situation du magasin. Un état de résignation et de défaitisme est présent sur le point de vente » ;

Attendu que si Monsieur BUISSET dénonce un rapport fabriqué uniquement pour soutenir la procédure de licenciement engagée à son encontre au regard de la concomitance de la date de ce rapport et celle de l'entretien préalable, l'employeur ne lui impute pas, selon les termes mêmes de la lettre de licenciement, la totale responsabilité de la baisse du chiffre d'affaires du magasin ;

Attendu par ailleurs, que sauf à se référer au seul rapport de visite de 2010 fixant comme objectif le chiffre d'affaire par vendeur et en conséquence inapplicable au directeur commercial, aucun des documents contractuels versés aux débats ne mentionne d'objectifs spécifiquement assignés soit au magasin, soit personnellement à Monsieur BUISSET ;

Qu'il n'est par conséquent pas justifié d'objectifs précis fixés par l'employeur - étant au surplus observé que la lettre de licenciement ne mentionne aucun chiffre à ce titre - et par conséquent d'une insuffisance de résultats ;

Attendu que dans ces conditions l'insuffisance de résultats reprochée à Monsieur BUISSET doit être replacée dans son contexte et relativisée ;

Que ce grief ne peut être retenu à son encontre que s'il est démontré que l'insuffisance de résultats procède soit d'une insuffisance professionnelle, soit d'une faute de sa part telle une absence d'activité ou une négligence manifeste ;

Que dès lors se pose la question de l'influence sur le chiffre d'affaires du magasin et des autres vendeurs des insuffisances supposées dans l'accomplissement des missions incombant à Monsieur BUISSET que l'employeur pointe du doigt en se référant aux préconisations formulées suivant les visites d'animation de 2011, lesquelles n'ont été mises en place que très partiellement et « ce malgré la nécessité évidente au regard de l'activité commerciale » ;

Attendu que, dès 2010, était listé un certain nombre de préconisations ainsi résumé par Monsieur TAVERNIER : « le renforcement du coaching vendeur doit être la priorité du magasin, principalement avec l'arrivée d'un nouveau vendeur. Voici les différentes actions que peut mener Rémy :

- vérifier l'agenda des RDV quotidiennement et veiller qu'il y ait toujours un vendeur de disponible pour l'accueil.
- veiller à ce que les vendeurs prennent des RDV avec leurs clients en fonction de leur agenda et non l'inverse. Pour cela, proposer deux dates : - vous préférez venir au magasin Mardi à 9 h 30 ou Vendredi à 14 h.
- vérifier quotidiennement que les vendeurs connaissent et respectent la trame d'accueil et de découverte laissée en magasin.
- débriefing chacun des devis avec les vendeurs. Analyser leurs feuilles de découverte et déceler les informations manquantes.
- assister au moins une fois par semaine à un devis auprès d'un vendeur afin de faire l'ensemble des vendeurs dans le mois. Débriefing avec le vendeur sur les axes de progression.
- retravailler en jeux de rôle collectifs les points d'amélioration de l'équipe afin de mutualiser les compétences.
- réaliser 3 devis dans le mois afin de ne pas être coupé du terrain et des difficultés que peuvent rencontrer les vendeurs.
- mettre en place les enquêtes clients non-acheteurs afin d'isoler les axes d'amélioration du magasin.
- veiller à ce que les vendeurs proposent systématiquement une offre de financement et de parrainage.
- toujours utiliser une analyse chiffrée pour animer les réunions d'équipe. Un plan d'action repose sur des éléments factuels (chiffres et observations terrain).

Attendu que le compte-rendu de suivi en 2011 faisait apparaître une baisse du chiffre d'affaire par rapport à l'année précédente ;

Que le bilan réalisé pour l'année 2012 indique que les « préconisations demandées par la centrale au responsable du magasin de Châlons ont été mises très partiellement en place et globalement peu suivies. La volonté de progression commerciale du responsable du magasin ne s'est pas traduite par des changements significatifs de mode de travail, de ce fait les résultats ne sont pas au rendez-vous, que ce soit par rapport à l'historique du magasin ou à la moyenne nationale.

Sachant que le responsable de magasin qui doit être leader au sein du magasin n'est pas exemplaire dans ses résultats commerciaux personnels.

La démotivation ainsi que la démobilisation au sein du magasin sont en grande partie imputable au responsable du magasin, ce qui explique principalement la situation commerciale du magasin.

Pour information, le magasin de Châlons en Champagne est classé 86ème magasin de France, à savoir le dernier magasin du réseau IXINA France » ;

Attendu que Monsieur BUISSET fait valoir, en premier lieu, que pendant son affectation pendant plusieurs mois - plus précisément de septembre 2011 à février 2012 - au magasin de CREIL, il n'a pas été remplacé au magasin de Châlons ;

Que cette absence de 2 mois du directeur commercial au début de l'année 2012, si elle n'est pas suffisamment importante pour expliquer la baisse du chiffre d'affaires sur l'année, illustre toutefois l'absence de moyens mis à disposition de ce magasin en vue du redressement de la situation ;

Attendu que Monsieur BUISSET soutient encore que l'employeur a décidé de fermer le magasin en 2013 et avait évoqué cette possibilité dès 2011 au moment où il était affecté au magasin de CREIL à l'initiative de son employeur selon lui et à sa demande selon son employeur pour des raisons personnelles ;

Qu'il verse à cet égard le courriel qu'il a adressé à son employeur suite à son entretien d'évaluation par lequel il sollicite plutôt un licenciement économique qu'une rupture conventionnelle de sorte qu'il pouvait légitimement s'interroger sur le motif économique déguisé de la rupture de son contrat ;

Qu'il prétend par ailleurs ne pas avoir reçu de son employeur les moyens de redresser la situation dans la mesure où le magasin dont il était responsable a connu une baisse d'effectifs de plus de la moitié entre 2009 et 2012, sans que l'affectation de deux personnes de façon temporaire en 2010 pour une durée très courte ne puisse corriger cette tendance, ce que confirme le registre du personnel dont l'examen révèle que le dernier vendeur a quitté le magasin fin février 2013' ;

Attendu enfin que l'employeur ne verse aucun document exprimant son mécontentement en direction du directeur commercial à la lecture des chiffres communiqués par ce dernier au cours de l'année 2012'ou au regard de l'absence d'exécution des tâches lui incombant conformément aux stipulations contractuelles contrairement à l'énoncé des motifs de la rupture et reste taiseux sur l'absence de moyens mis à disposition de ce magasin et de son directeur auquel il reproche pourtant son attitude et ses méthodes de travail, toutefois en termes généraux exclusifs de caractère suffisamment circonstancié ;

Attendu qu'il résulte des développements qui précèdent que l'insuffisance professionnelle telle qu'évoquée dans la lettre de licenciement n'apparaît pas caractérisée et en tout état de cause n'est nullement démontrée et que pour des raisons autres, peut-être économique comme le soutient Monsieur BUISSET, mais en tout état de cause inopérants, la S.A.R.L. CDF avait, avant d'engager la procédure de licenciement, décidé de se séparer de ce salarié auquel elle n'impute pas par ailleurs la totale responsabilité de la baisse du chiffre d'affaires ;

Qu'il convient, en conséquence, d'infirmier le jugement entrepris sur ce point et statuant à nouveau, de dire que Monsieur Rémy BUISSET a fait l'objet d'un licenciement dépourvu de cause réelle et sérieuse ;

Attendu qu'au vu de l'emploi occupé par Monsieur BUISSET au sein de la société, de son salaire, de son âge (30 ans), de son ancienneté (7 ans), de sa situation de demandeur d'emploi dont il justifie à la date du 30 décembre 2014 sans justifier pour autant de ses recherches d'emploi, la Cour dispose des éléments d'appréciation suffisants pour fixer le montant de la réparation du préjudice résultant de son licenciement sans cause réelle et sérieuse à la somme de 20.000 euros ;

Attendu que Monsieur BUISSET réclame 64 jours de congés au titre des années 2008 et 2009 sans pour autant expliquer le nombre retenu ni fournir les bulletins de salaire des années correspondantes afin de permettre à la Cour de procéder aux vérifications nécessaires ;

Que l'attestation de Monsieur BOURGOIN selon lequel Monsieur BUSSET aurait été présent sans discontinuité de juin 2008 à 2009 n'apparaît pas suffisamment probante à cette fin ;

Qu'il convient, dès lors, par voie de confirmation du jugement déféré, de débouter Monsieur BUISSET de sa demande de ce chef ;

Attendu que par avenant au contrat de travail, il était attribué à Monsieur BUISSET en date du 1er mars 2011, un véhicule de société de type Clio étant précisé que « l'utilisation du véhicule à des fins personnelles est interdite. Seule une utilisation professionnelle est autorisée... Le véhicule est attribué compte tenu de la réalisation d'un CA HT en moyenne de 30.000 euros. Si le CA est inférieur à cette moyenne, la société se réserve le droit de retirer le véhicule ».

Qu'il en ressort qu'aucune disposition concernant un véhicule de fonction - qui aurait dû alors être déclaré comme avantage en nature - n'avait été arrêtée, quelle que soit la qualification que Monsieur BUISSET lui attribue dans un courriel adressé à son employeur en date du 23 janvier 2013' ;

Qu'au contraire l'utilisation du véhicule de service mis à disposition pour un usage privé était interdite par l'employeur, la possibilité accordée d'utiliser le véhicule pour des raisons personnelles étant une faculté laissée à la discrétion de l'employeur, en fonction des nécessités des fonctions, et non un droit pour le salarié ;

Attendu quant à la restitution du véhicule, certes avant que le licenciement ne soit intervenu, que l'employeur fait justement valoir qu'il n'a commis aucune faute en demandant au salarié de lui remettre ce véhicule avant la fin du préavis, s'agissant contractuellement d'un véhicule de service et non d'un véhicule de fonction ;

Qu'en conséquence le jugement sera confirmé en ce qu'il a débouté Monsieur BUISSET de sa demande de réparation de son préjudice pour retrait abusif du véhicule en cours de préavis ;

Attendu que la confirmation du jugement s'impose encore en ce qu'il a condamné l'employeur à verser à Monsieur BUISSET, en conformité avec les dispositions contractuelles non modifiées, un rappel de commissions calculé sur le chiffre d'affaires du magasin où il se trouvait affecté même temporairement dont les chiffres repris par le salarié sur un tableau ne sont pas utilement contestés par l'employeur ;

Qu'il convient de condamner également l'employeur à lui verser la somme de 277,66 euros à titre de congés payés y afférents ;

Attendu que la SARL IXINA-SARL CDF devra remettre les documents sollicités rectifiés conformément au présent arrêt mais sans qu'il y ait lieu à astreinte ;

Attendu que le jugement sera aussi confirmé en ce qui concerne les frais irrépétibles et les dépens ;

Que la S.A.R.L.IXINA-S.A.R.L.CDF, qui succombe, sera condamnée aux dépens et à verser à Monsieur BUISSET la somme de 1.500 euros au titre de l'article 700 du code de Procédure civile, sa propre demande à ce titre étant rejetée ;

Attendu que les conditions s'avèrent réunies pour condamner l'employeur fautif en application de l'article L.1235-4 du code du travail, à rembourser à l'organisme intéressé les indemnités de chômage versées au salarié licencié du jour de son licenciement au jour de la décision judiciaire dans la limite de six mois ;

PAR CES MOTIFS

La Cour, statuant publiquement, contradictoirement et après en avoir délibéré conformément à la loi,

Confirme le jugement déféré en toutes ses dispositions à l'exception de celle ayant débouté Monsieur Rémy BUISSET de sa demande de dommages et intérêts pour licenciement sans cause réelle et sérieuse ;

L'infirmes de ce chef,

Statuant à nouveau et y ajoutant :

Dit que le licenciement de Monsieur Rémy BUISSET s'avère dépourvu de cause réelle et sérieuse ;

Condamne la S.A.R.L.IXINA-S.A.R.L.CDF à payer à Monsieur Rémy BUISSET les sommes suivantes :

- 20.000 euros à titre de dommages et intérêts en réparation de son préjudice lié à la perte de son emploi ;

- 277,66 euros à titre de congés payés sur rappel de commissions ;

Ordonne à la S.A.R.L.IXINA-S.A.R.L.CDF de remettre à Monsieur Rémy BUISSET les documents sociaux rectifiés conformément au présent arrêt ;

Dit n'y avoir lieu à astreinte ;

Condamne la S.A.R.L.IXINA-S.A.R.L.CDF en application de l'article L.1235-4 du code du travail, à rembourser à l'organisme intéressé les indemnités de chômage versées au salarié licencié du jour de son licenciement au jour de la décision judiciaire dans la limite de six mois ;

Condamne la S.A.R.L.IXINA-S.A.R.L.CDF aux entiers dépens d'appel ainsi qu'à payer à Monsieur Rémy BUISSET la somme de 1.500 euros pour frais irrépétibles et rejette sa demande au titre de ses frais irrépétibles.

Le Greffier, Le Président,