

**CONCLUSIONS RECAPITULATIVES N°2**  
**DE L'APPELANT**

**POUR**

**Monsieur Mickaël PERRIN**

Né le 14 avril 1971,  
De nationalité française,  
Immatriculé à la sécurité sociale sous le numéro 1.71.04.59.122.127.79,  
Justifiant d'une ancienneté acquise depuis le 10/02/2000,  
Occupant les fonctions de « Directeur »,  
Demeurant à Fontbesset, 185 Rue des Marais, 38210 SAINT-QUENTIN-SUR-ISERE,

**APPELANT PRINCIPAL,**

Ayant pour Avocat Constitué

**Maître Pascale HAYS**, Avocat à la Cour de GRENOBLE, 5, Rue d'Alembert, 38000 GRENOBLE, Toque n°A230,

Ayant pour Avocat Plaidant

**Maître Sylvain LETEMPLIER**, Avocat au Barreau de LYON, PIVOINE AVOCATS, 1, Quai Jules Courmont – 69002 LYON, Toque n°1320,

**CONTRE**

**OPL BYMYCAR**

Société par Actions Simplifiée,  
Au Capital social de 2.565.530 €uros,  
Ayant son siège au 43 Boulevard Paul Langevin, 38600 FONTAINE,  
Ayant pour activité la distribution, l'entretien, et la réparation de véhicules automobiles,  
Immatriculée au RCS de GRENOBLE, sous le numéro de SIRET 054.502.109.00053,  
Répertoriée sous le Code NAF 4511-Z,  
Représentée par son Président, M. Jean-Louis MOSCA, représentant de ASCOM INVEST,  
Président de BYMYCAR Automotive, Présidente de OPL BYMYCAR,

**INTIMEE PRINCIPALE,**

Ayant pour Avocat Constitué

**SCP AGUIRAUD NOUVELET**, Maître Jacques AGUIRAUD, Avocat au Barreau de LYON, 8, Chemin de Favril, 69370 SAINT DIDIER AU MONT D'OR,

Ayant pour Avocat Plaidant

**SELAS FIDUCIAL LEGAL**, Maître Sébastien ARDILLIER, Avocat au Barreau de LYON, 40, Rue de Bonnell - 69003 LYON – Toque n°656

## RAPPEL DES FAITS

---

L'employeur de Monsieur PERRIN est la société OPL BYMYCAR est membre du groupe français ByMyCar sur lequel il est important de revenir pour comprendre les source de ce litige prud'homal.

### 1. PRÉSENTATION DU GROUPE BY MY CAR (L'EMPLOYEUR)

#### 1.1. **Bref historique des origines à nos jours**

Le groupe BYMYCAR est né du rapprochement en 1995 des deux frères Jérôme et **David GERBIER** qui exploitent diverses concessions automobiles (d'origine familiale) dans la région d'ANNECY et de Jean-Louis Mosca qui est alors salarié au sein de FIAT AUTO FRANCE, en charge du réseau de distribution et des rapports entre le constructeur FIAT et les distributeurs.

Ils rachètent ensemble une première concession FIAT à ALBERTVILLE (73).

A partir de là, le groupe croitra essentiellement par croissance externe avec l'appui des banques.

Puis le groupe GERBIER-MOSCA (devenu par la suite en 2009 BYMYCAR) a racheté au début des années 2000, les concessions FIAT, situées dans les agglomérations chambérienne et grenobloise, notamment les sociétés STRADA et MAJESTIC, fondées par Messieurs MOYET et GOURDEL.

Le groupe BYMYCAR a ensuite crû essentiellement par des croissances externes en rachetant, avec l'aide des banques, en une quinzaine d'années, des concessions automobiles régionales.

[Pièce 114 - Extrait site internet Le Forézien – cession Groupe DELORME – juillet 2016](#)

[Extrait site internet Le Journal Auto – cession Groupe Avrillier – mars 2012](#)

[Communiqué de presse ByMyCar – cession Groupe RRG NANCY – novembre 2020](#)

[Communiqué de presse ByMyCar – cession Groupe WelcomCar \(Orléans\) – octobre 2020](#)

[Extrait Décision Autorité de la Concurrence - cession Groupe GAUDUEL – juillet 2011](#)

[Extrait Journal de l'Auto – Origine du groupe ByMyCar - 2009](#)

Ce groupe français est fortement intégré, et le siège opérationnel est situé à FONTAINE (38).

Le groupe BYMYCAR comporte en 2024 un effectif d'environ 4.500 collaborateurs.

Il occupe en 2024, la troisième place parmi les groupes de concessions automobiles français et la 14<sup>ème</sup> place en Europe. Il réalise environ 3,8 Mds d'euros de Chiffre d'affaires.

[Pièce 115 - Extrait Journal de l'Auto – Interview Carlos GOMEZ](#)

Le groupe distribue en 2024 environ 26 marques.

Il est présent sur le territoire français par l'intermédiaire de 85 concessions automobiles, situés principalement en Auvergne-Rhône-Alpes, en Provence-Alpes-Côte d'Azur et dans le Grand Est.

En 2024, le groupe BYMYCAR a commercialisé 63.000 voitures neuves (VN) et 51.000 véhicules d'occasions (VO) soit au total 114.000 véhicules.

[Pièce 115 - Extrait Journal de l'Auto – Interview Carlos GOMEZ](#)

## 1.2. Modification profonde du groupe BYMYCAR en 2020

Les années 2020 et 2021 sont fortement perturbées dans le secteur de la distribution automobile en raison d'une part de la fermeture des concessions automobiles (considérées comme « *commerce non essentiel* ») de mars à mai 2020 puis d'octobre à janvier 2021, en raison de l'épidémie de COVID-19.

D'autre part des difficultés importantes de production toucheront les constructeurs automobiles en 2021 et 2022 en raison de la difficulté à s'approvisionner en pièces en provenance d'Asie (liées aux suites du COVID-19).

Durant l'été 2020, en réaction à l'épidémie de COVID-19, le groupe BYMYCAR procède à une réorganisation et à plusieurs suppressions de postes (sans effectuer un seul licenciement pour motif économique).

[Pièce 117 – Réorganisation RH Eté 2020](#)

En juillet 2020, le groupe BYMYCAR intègre Monsieur Carlos GOMEZ, ancien dirigeant de FIAT FRANCE, et désormais l'un des principaux dirigeants du groupe STELLANTIS, comme nouveau « *Directeur Général* ».

Il sera créé à l'occasion cette arrivée le groupe COSMOBILIS, et les principaux cadres dirigeants y seront associés aux côtés d'un important partenaire financier.

[Pièce 67- Liste des cadres dirigeants](#)

Au moment du licenciement de Monsieur PERRIN, le groupe BYMYCAR a dégagé en fin 2020, un chiffre d'affaires de 1,7 milliard d'euros et commercialisé 44.500 voitures neuves et 50.820 véhicules d'occasions (VO).

[Pièce 118 – Europe Biggest dealers 2019](#)

La procédure de licenciement de Monsieur PERRIN est initiée dès le mois d'avril 2021.

## 1.3. Situation financière du groupe BYMYCAR en 2025

Au dernier état, le groupe BYMYCAR reste très profitable puisque la société BYMYCAR AUTOMOTIVE, holding opérationnelle du groupe BYMYCAR (et donc de l'ensemble des concessions automobiles) distribuait à la holding patrimoniale de Jean-Louis MOSCA.

- Un dividende de	57,40€ par action à la clôture de l'exercice 2021
- Un dividende de	49,59€ par action à la clôture de l'exercice 2022
- Un dividende exceptionnel de	91,84€ par action au cours de l'exercice 2023
- Un dividende de	45,92€ par action à la clôture de l'exercice 2023
- Un dividende de	68,88€ par action à la clôture de l'exercice 2024

[Pièce 76 – PV délibération Associé Unique BYMYCAR AUTOMOTIVE 12/06/2025](#)

[Pièce 77 - Liste des filiales et dividendes -Bilan 2024](#)

## **2. PRÉSENTATION DE LA SOCIÉTÉ STRADA, DEVENUE FAF BYMYCAR, PUIS OPL BYMYCAR (EMPLOYEUR CONTRACTUEL)**

La Société STRADA est concessionnaire des marques FIAT-ALFA ROMEO-LANCIA et détentrice des 3 sites dans la grande agglomération grenobloise.

La Société STRADA a été rachetée en 1999 par le groupe GERBIER-MOSCA, futurs fondateurs du groupe BYMYCAR.

[Pièce 63 – PV Conseil Administration Société STRADA 1999](#)

La Société STRADA connaît en raison de ses pratiques commerciales, un très fort développement, et la société distribue d'importants dividendes à ses actionnaires, le groupe GERBIER-MOSCA.

[Pièce 66 – PV Conseil Administration Société STRADA 04/2011](#)

Puis, la Société STRADA prend ensuite le nom de « FAF BYMYCAR » en décembre 2011.

[Pièce 64 – PV Conseil Administration Société STRADA 14/12/2011](#)

En décembre 2011, la société STRADA (désormais dénommée FAF BYMYCAR) est placée sous la détention à 100% de la société BYMYCAR GROUP.

[Pièce 65 – PV Conseil Administration Société FAF ByMyCar 14/12/2011](#)

A partir de cette date, la société est désormais filiale directe, à 100% de la société BYMYCAR GOUPE AUTOMOTIVE, qui est elle-même détenue par ASCOM INVEST (= Société holding financière, familiale et patrimoniale de Jean-Louis MOSCA, fondateur du Groupe GERBIER-MOSCA).

[Pièce 1 – Extrait K-bis de la société FAF BY MY CAR](#)

La société OPL BYMYCAR est consolidée sur le plan fiscal dans le périmètre de la société BYMYCAR AUTOMOTIVE.

La société OPL BYMYCAR est établie sur six (6) sites, les concessions FIAT / ALFA ROMEO / LANCIA basées à dans l'Ain en Isère et en Savoie.

L'organisation du pôle FIAT, dont Monsieur PERRIN est l'un des importants contributeurs (depuis presque l'origine)... sera dupliqué sur l'ensemble du groupe BYMYCAR notamment dans les entités FMC BYMYCAR (concessions FORD), RNO BYMYCAR (concessions RENAULT) GVA BYMYCAR (concessions AUDI-VOLKSWAGEN-SKODA) EV BYMYCAR (concessions MERCEDES-SMART) et NSA (concessions NISSAN)....

Au dernier état, la société FAF BYMYCAR compte environ 40 salariés, et réalise un Chiffre d'affaires annuel d'environ 29 M€ et elle est bénéficiaire depuis plusieurs exercices.

[Pièce 1 – Extrait K-bis de la société FAF BY MY CAR](#)

La Société applique la Convention Collective Nationale des Services de l'Automobile.

Ultérieurement en cours de procédure d'appel, la société FAF BYMYCAR sera absorbée par la société OPL BYMYCAR, appartenant au même groupe.

Comme le prévoit le Traité de fusion signé par Jean-Louis MOSCA, les droits et revendications de Monsieur PERRIN (comme ceux de tous les salariés en cours de contrat

ou non) à l'égard de la société FAF BYMYCAR sont intégralement transmis à l'entité absorbante, la société OPL BYMYCAR qui poursuit nécessairement les obligations contractées par l'entité absorbée.

[Pièce 75 - Traité de Fusion signé du 30/05/2024 des sociétés FAF BYMYCAR et OPLBYMYCAR](#)

### 3. PRÉSENTATION DU SALARIE

Le groupe GERBIER-MOSCA a racheté en 1999 la société STRADA.

[Pièce 63 – PV Conseil Administration Société STRADA 1999](#)

Monsieur Mickaël PERRIN (ci-après « Monsieur PERRIN ») qui justifie d'une expérience très significative dans la distribution du véhicule automobile, connaît parfaitement le bassin isérois et savoyard.

Il jouit d'une forte réputation et ancienneté lorsqu'il est débauché dès le début de l'année 2000 par la société STRADA.

Monsieur Mickaël PERRIN rejoint donc la société STRADA, dès son rachat par le groupe GERBIER-MOSCA.

Monsieur PERRIN est embauché le 10/02/2000 par contrat de travail à durée indéterminée, au sein de la société STRADA, en qualité de « *Responsable des ventes Véhicule professionnels* », avec le statut « cadre », niveau 1 coefficient 100.

[Pièce 2 – CDI avec la Société STRADA du 10/02/2000](#)

Son contrat de travail comporte une rémunération fixe et une rémunération variable composée de commissions.

Selon les termes de son contrat de travail : « *le mode de calcul des commissions sera adressé pour chaque année au cours du mois de janvier de l'année en cours* » (cf. art.6).

[Pièce 2 – CDI avec la Société STRADA du 10/02/2000 \(article 6\)](#)

Son contrat de travail est signé par Jean-Louis MOSCA et le groupe GERBIER-MOSCA ne comporte à l'époque que quelques collaborateurs très impliqués.

[Pièce 2 – CDI avec la Société STRADA du 10/02/2000 \(article 6\)](#)

Monsieur PERRIN a par ailleurs fait l'objet de diverses promotions et mutations, au sein des divers sites de l'agglomération grenobloise.

**Ses très bonnes performances commerciales lui permettent de bénéficier de parts variables conséquentes et nombreuses.**

[Pièce 128 – Bulletins de paie de déc. 2011 à déc. 2015](#)

Il est nommé au 1<sup>er</sup> janvier 2013 en qualité de « *Manager de Site* » et est promu au statut de « Cadre dirigeant », niveau IV degré A.

A ce titre Monsieur PERRIN dirige les sites FIAT de ECHIROLLES et FONTAINE.

[Pièce 3 – Avenant au CDI du 1/07/2013 \(article 1\)](#)

Son avenant contractuel est signé directement par Jean-Louis MOSCA.

Monsieur PERRIN recevait régulièrement les félicitations du Directeur Général pour ses bons résultats commerciaux.

[Pièce 74 – Email de Monsieur GERBIER du 3/02/2014 \(Bravo\)](#)

Il est nommé au 1<sup>er</sup> janvier 2016 en qualité de « *Directeur de la Marque FIAT* » et est promu au statut de « Cadre dirigeant », niveau IV degré B.

A ce titre Monsieur PERRIN dirige les sites FIAT de ECHIROLLES, FONTAINE et ALBERTVILLE.

[Pièce 4 – Avenant au CDI du 21/12/2015 \(article 1\)](#)

Il s'agit du dernier document contractuel signé entre les parties.

Son dernier avenant au contrat de travail prévoit une rémunération mensuelle fixe de 10.000€ bruts et une rémunération variable définie comme suit.

*« A sa rémunération pourra s'ajouter une part variable dont le montant dépendra de critères quantitatifs et qualitatifs et des objectifs fixés.*

*Ces critères quantitatifs et qualitatifs pourront évoluer en fonction des préconisations du concédant.*

*L'évolution de ces critères, les objectifs à réaliser et le potentiel de part variable sera soumis au salarié pour accord.*

*A défaut d'accord, les objectifs annuels lui seront communiqués par sa hiérarchie dans le cadre de son pouvoir de Direction et lui seront opposables ».*

[Pièce 4 – Avenant au CDI du 21/12/2015 \(article 2\)](#)

Donnant pleinement satisfaction à son employeur, et justifiant de très bons résultats commerciaux, Monsieur PERRIN percevait à plusieurs reprises d'importantes primes.

Bonus de 15.000 € bruts en mars 2016

Bonus de 15.000 € bruts en mai 2017

Bonus de 15.000 € bruts en mars 2018

[Pièce 34 - Bulletin de paie de décembre 2017](#)[Pièce 5 - Bulletin de paie de 2019, 2020 et 2021](#)[Pièce 69 - Bulletin de paie de mars de 2016 à 2020](#)

Monsieur PERRIN bénéficiait d'une rémunération brute annuelle significative de :

-137187 € bruts en 2016

-137.932 € bruts en 2017

-137.944 € bruts en 2018

[Pièce 68 - Bulletin de paie de décembre de 2016 à 2020](#)

Cette rémunération annuelle était cependant insidieusement réduite par la société FAF BYMYCAR à partir de 2019 dès que la mésentente commerciale est apparue entre Monsieur PERRIN et Jean-Louis MOSCA.

Sa rémunération annuelle était ramenée sans raison à :

-131.335 € bruts en 2019

-115.750 € bruts en 2020

[Pièce 68 - Bulletin de paie de décembre de 2016 à 2020](#)

Ses bonus annuels de 15.000 € bruts étaient ramenés, sans raison ni explication, à :

Bonus de 10.000€ bruts en mars 2019

Bonus de 0€ bruts en mars 2020

Bonus de 0€ bruts en mars 2021

[Pièce 69 - Bulletin de paie de mars de 2016 à 2020](#)

Il est indéniable que Monsieur PERRIN a fortement contribué, depuis son origine, au développement du groupe GERBIER-MOSCA, puis après à celui du groupe BYMYCAR.

Monsieur PERRIN occupait au dernier état, un poste de « *Directeur* » au sein de la société FAF BYMYCAR, avec le Niveau IV, Coefficient 402 et niveau B, et le statut de « cadre dirigeant ».

[Pièce 4 – Avenant au Contrat de travail de M. PERRIN du 21/12/2015](#)

[Pièce 53 - Bulletin de paie de mai 2021](#)

En outre, au terme de son contrat de travail, Monsieur PERRIN bénéficiait également de l'usage d'un véhicule de la concession de son choix (véhicule de démonstration, de courtoisie ou de prêt, ou encore d'occasion...), sans en avoir à en justifier.

[Pièce 2 – Contrat de travail de M. PERRIN du 10/02/2000 \(art. 9\)](#)

Au dernier état, le salaire brut fixe moyen mensuel de Monsieur PERRIN s'élève à la notification de son licenciement (le 16/05/2021) à un montant de **10.034,38 euros bruts** pour un temps complet.

[Pièce 57 – Attestation Pole Emploi du 17/05/2021](#)

Naturellement, la Cour de d'appel de Grenoble ne retiendra pas ce salaire mensuel moyen, puisque Monsieur PERRIN a été irrégulièrement privé de sa part variable de rémunération (15.000 €) sur les 12 derniers mois précédant la notification.

Le salaire mensuel brut moyen de Monsieur PERRIN s'élève en réalité à **11.284,38 euros bruts**.

= [10.000 +10.000 + 10.071,14 + 10.071,14 + 10.042,68 + 10.042,68 + 10.000 + 10.014,23 + 10.085,36 + 10.000 + 10.085,36 + 10.000 + 15.000 (bonus contractuel)].

#### 4. L'ORIGINE DU LITIGE PRUD'HOMAL

Jérôme GERBIER, Jean-Louis MOSCA et Monsieur PERRIN connaissent parfaitement le secteur de la distribution automobile et perçoivent les prochaines évolutions du secteur pour les véhicules notamment la distribution des véhicules professionnels qui est le secteur d'intervention de Monsieur PERRIN

Ils identifient le besoin de développer une solution informatique venant en support des activités de distribution mais aussi et surtout des activités d'atelier (SAV, maintenance... suivi à distance).

## 4.1. Apparition d'un différend commercial

Jean-Louis MOSCA transforme à cette fin la société d'origine STRADA (achetée initialement par le groupe GERBIER-MOSCA) en société axé sur les services informatiques appliqués à la distribution automobile.

Il change le 1<sup>er</sup> janvier 2016 sa dénomination et son objet social, et rapatrie son siège social au sein du siège de la Société holding à PARIS (Boulevard Saint-Germain).

[Pièce 70 – PV Décision de l'associé unique du 8/12/2015](#)

Dans le même temps, Monsieur PERRIN créé, en accord avec Jean-Louis MOSCA, dès le 19 octobre 2018 la société commerciale « FRANCE ATELIER » qu'il immatricule au RCS de GRENOBLE, avec la forme juridique de SAS.

[Pièce 6 – Extrait K-Bis Société FRANCE ATELIER](#)

La société FRANCE ATELIER (KEYBAS) a pour objet de fournir des solutions de pilotage d'ateliers de mécanique automobiles permettant aux concessionnaires automobiles d'avoir un suivi des besoins de maintenance, en relation avec une gestion en continu de **leurs équipements d'ateliers et consommables**.

La solution « KEYBAS » vise ainsi à proposer aux 90.000 garages et concessions en France, un outil de gestion centralisé simplifiant les démarches et les commandes multiples pouvant en somme constituer un outil de gestion pour l'entretien des machines, administrer le parc auto, accéder à un e-shop spécialisé pièces **d'équipements**... tout cela sur la plateforme KEYBAS de FRANCE ATELIER.

La solution proposée connaît un succès immédiat.

[Pièce 109 – Exemples de partenariats, reconnaissances et articles de journaux pour FRANCE ATELIER](#)

Fort de ses succès Monsieur PERRIN présente les solutions de FRANCE ATELIER (KEYBAS) à Jean-Louis MOSCA qui est à la recherche d'une solution informatique élaborée.

Très intéressé, le groupe BYMYCAR fait éprouver la Preuve de Concept (« PoC ») par Madame Frédérique LEROUX experte en informatique et ancienne épouse de Jean-Louis MOSCA. Ses conclusions sont très positives.

[Pièce 108 – Echanges entre la société FRANCE ATELIER et Mme LEROUX](#)

[Pièce 104 – Procuration Mme LEROUX-MOSCA](#)

Le Directeur Informatique (M. Jean-Philippe PERRIN DSI) du groupe fait également un audit qui aboutira à des conclusions favorables.

[Pièce 91 - Email Jean-Philippe PERRIN \(DSI\) 8/07/2019 – Clause confidentialité France Atelier + Accord](#)

La société FRANCE ATELIER (KEYBAS) fait la démonstration de l'efficacité et de la pertinence de la solution informatique adaptée au secteur de la distribution automobile.

Le groupe BYMYCAR est tellement persuadé de la pertinence de la solution apportée qu'elle conclut un contrat de services sur 84 mois :

**Pièce 7 – Contrat conclu entre la société FRANCE ATELIER et BYMYCAR AUTOMOTIVE**

Le groupe est très séduit par les résultats obtenus après quelques mois de développement alors que Jean-Louis MOSCA tente depuis plusieurs années (2016) de développer cette activité numérique, par divers acquisitions infructueuses.

Pour preuve, le groupe BYMYCAR signera un contrat de prestations d'une durée de 84 mois avec la société FRANCE ATELIER (KEYBAS)

**Pièce 6 – Extrait K-Bis Société FRANCE ATELIER**

Les premiers résultats de la société France ATELIER sont très prometteurs comme le démontre les articles de presse. Les partenariats se multiplient avec « FAURECIA » « Point S », le Groupement des distributeurs du réseau FIAT-CHRYSLER...

**Pièce 109 -. Exemples de partenariats (FAURECIA, FIAT, VIASSO, GDFCA...) reconnaissances et articles de presse pour FRANCE ATELIER**

Cette réussite ressort du premier bilan ci-joint.

Soit 2,5 millions d'euros de chiffre d'affaires à la clôture de l'exercice 2020, après 1 an d'existence, et malgré l'épidémie de COVID-19 !

**Pièce 78 – Bilan (Règles et méthodes comptables) au 31/12/2020**

Confrontée à ce développement rapide, la société FRANCE ATELIER (KEYBAS) est tenue de recruter : Son effectif est de 35 salariés au 31/12/2020.

**Pièce 79 – Bilan Sté FRANCE ATELIER (Effectifs)**

Jean-Louis MOSCA voit très vraisemblablement dans la société FRANCE ATELIER (KEYBAS), la solution aux évolutions informatiques qu'il anticipe et projette depuis 2016..., ou souhaite protéger la solution 3DSOFT qu'il rachète le 25/09/2019 via sa filiale Bee2Link (allié de ASCOM INVEST et BYMYCAR) d'un concurrent potentiel plus innovant, en neutralisant ce dernier.

**Pièce 134 – Extrait journaux acquisition 3DSOFT par Bee2Link (allié de ASCOM INVEST)**

**Pièce 135 – Extrait Journal - Xavier COTELLE, DG Group et Bee2Link filiale ByMyCar**

Dans ses échanges avec Monsieur PERRIN, il ira jusqu'à lui dire : « *mais Mickaël, vous m'appartenez !* »

Ce qui illustre un état d'esprit.

Il « propose » (euphémisme) à Monsieur PERRIN de participer de manière importante au développement de la société FRANCE ATELIER (KEYBAS).

Or, la société FRANCE ATELIER a besoin d'argent frais pour financer les développements informatiques nécessaires... Jean-Louis MOSCA le sait !

En effet, votre Cour constatera que près de 2,40 M€ ont été consacré par la société FRANCE ATELIER aux développements informatiques en 2 ans (= 657K€ en 2019 et 1,7M€ en 2020).

**Pièce 80 – Bilan Actif/Passif Sté FRANCE ATELIER**

Jean-Louis MOSCA, parfaitement conscient de cela, ... impose une exclusivité et d'être seul aux côtés de Monsieur PERRIN (empêchant ainsi les autres lettres d'intention) et tarde à allouer l'apport financier promis à Monsieur PERRIN pour la société FRANCE ATELIER (KEYBAS) l'amenant à rencontrer des difficultés financières.... et peut-être contraindre celui-ci à lui laisser prendre la majorité du capital social de FRANCE ATELIER !

Pièce 129 – Lettre d'intention de la Sté WONDERXCAR à Sté FRANCE ATELIER

Pièce 130 – Lettre d'intention de la Sté RENAULT à Sté FRANCE ATELIER

Pièce 131 – Lettre d'intention de la Sté AY HOLDING à Sté FRANCE ATELIER

Jean-Louis MOSCA promet le 4 juin 2019 à Monsieur PERRIN d'investir 3 millions d'euros au travers de sa holding patrimoniale, la société ASCOM INVEST, par la signature d'une lettre d'intention.

Pièce 126 – Lettre d'intention de la Sté ASCOM INVEST à Sté FRANCE ATELIER

Finalement, la société ASCOM INVEST proposera au mois d'août 2019, à Monsieur PERRIN d'investir seulement 250.000€, puis 500.000€ **en contrepartie** d'obligations remboursables en actions (ORA) et du cautionnement personnel de Monsieur et Madame PERRIN.

Jean-Louis MOSCA demande en contrepartie de son apport des obligations remboursables en actions (ORA) avec pour échéance très courte... le 31/12/2019.

Votre Cour l'aura compris !... il promet sous réserve d'une exclusivité une dilution des associés créateurs (M. et Mme PERRIN) de la société FRANCE ATELIER (KEYBAS) et une prise de participation de 40% du capital de la société .

Pièce 9 – Plainte de Monsieur PERRIN au Procureur de la République le 17/12/2019

Pièce 10 – Assignation devant le JEX de GRENOBLE du 10/01/2020

Le non-respect par ASCOM INVEST (Jean-Louis MOSCA) des engagements initialement pris plaçait la société FRANCE ATELIER et Monsieur PERRIN (caution solidaire), dans une situation financière extrêmement délicate,

Surtout ce dernier avait le sentiment d'avoir été piégé.

Jean-Louis MOSCA proposait le 11 octobre 2019 comme « solution de sauvetage » (votre Cour l'aura compris comme solution de prédation), un « *pré-pack cession* » prévoyant la cession par Monsieur PERRIN du fonds de commerce de FRANCE ATELIER (KEYBAS).

Monsieur PERRIN, s'estimant dépossédé et piégé par Jean-Louis MOSCA prend les décisions suivantes :

(i) Il dépose plainte le 17 décembre 2019 auprès du Procureur de la République pour des faits d'escroquerie et d'extorsion dirigée contre la société ASCOM INVEST, Jean-Louis MOSCA et Monsieur LAHLOUI (Directeur financier du groupe ByMyCar) ;

Pièce 9 – Plainte de Monsieur PERRIN au Procureur de la République le 17/12/2019

(ii) Il assigne le 10 janvier 2020 la société ASCOM INVEST devant le Tribunal de Commerce de GRENOBLE afin de réclamer au nom de la société FRANCE ATELIER, et en son nom personnel, diverses sommes à caractère indemnitaire.

**Pièce 10 – Assignation devant le JEX de GRENOBLE du 10/01/2020**

En réponse, la société ASCOM INVEST (holding patrimoniale de Jean-Louis MOSCA) dépose une requête devant le juge de l'exécution du Tribunal Judiciaire pour obtenir l'autorisation de pratiquer une saisie conservatoire sur les comptes de la société FRANCE ATELIER et sur les compte de Monsieur PERRIN.

Une ordonnance est prononcée le 30 juin 2020 et une saisie conservatoire est mise en œuvre à la demande de la société ASCOM INVEST, le 4 août 2020.

**Pièce 71 – Extrait BODACC Annonce n°2127 (Ouverture RJ)****Pièce 132 – PV de saisie-conservatoire de créance du 4/08/2020**

Les salaires de Monsieur PERRIN sont saisis.  
Les comptes bancaires de la société FRANCE ATELIER (KEYBAS) sont bloqués.

Monsieur PERRIN n'a certes pas cédé à la tentative de prédation de Jean-Louis MOSCA.

Toutefois, le débat commercial opposant ce dernier et la société FRANCE ATELIER (KEYBAS) à ASCOM INVEST (Jean-Louis MOSCA) sur le plan commercial tourne à l'avantage de ce dernier.

La société FRANCE ATELIER (KEYBAS) est placée en état de cessation des paiements le 25 novembre 2021.

Un jugement d'ouverture de procédure judiciaire est prononcé le 12 janvier 2022.

**Pièce 71 – Extrait BODACC Annonce n°2127 (Ouverture RJ)**

Un jugement de prononcé de liquidation judiciaire est rendu le 7 juin 2022.

**Pièce 72 – Extrait BODACC Annonce n°3126 (Liquidation RJ)**

A la suite de cet échec, le groupe BYMYCAR annoncera en octobre 2022 avoir conclu un « *accord stratégique* » avec la société BEE2LINK qui assure un service informatique aux concessionnaires automobiles comme l'avait développé la société FRANCE ATELIER.

**Pièce 73 – Communiqué de presse du 17/10/2022 de COSMOBILIS****4.2. Mise à l'écart et isolement de Monsieur PERRIN**

C'est dans ce contexte de contentieux commercial que Jean-Louis MOSCA donnait les instructions pour la société FAF BYMYCAR évince progressivement Monsieur PERRIN de toute responsabilités et lui rende sa situation infernale.

Par l'intermédiaire de son Conseil, Monsieur PERRIN adressait le 18 mai 2020, un courrier recommandé dans lequel il dénonçait une « *dégradation de ses conditions de travail depuis plusieurs mois* ».

**Pièce 11 – Lettre de Me JANOT du 18/05/2020**

La Société OPL BYMYCAR répondait au Conseil de Monsieur PERRIN par lettre recommandée avec AR le 3 juin 2020, en ces termes :

« Je fais suite à votre courrier du 18 mai 2020 relatif à la situation professionnelle de Monsieur PERRIN dont le contenu n'a pas manqué de nous surprendre et que nous souhaitons contester en tout point.

Nous avons toujours privilégié avec Monsieur PERRIN un dialogue direct, transparent et loyal et nous ne pouvons que nous étonner de recevoir un tel courrier sans que Monsieur PERRIN n'ait auparavant fait état d'une quelconque difficulté au cours des nombreux échanges que nous avons régulièrement avec lui. »

[Pièce 13 – Lettre de la Société à Me JANOT du 3/06/2020](#)

Par un nouveau courrier de son avocat, adressé par lettre recommandée avec AR le 15 juillet 2020, Monsieur PERRIN dénonçait à nouveau sa situation au sein de la société OPL BYMYCAR, et faisait état d'une « situation de souffrance au travail ».

[Pièce 12 – Lettre de Me JANOT du 15/07/2020](#)

Par lettre recommandée avec AR datée du 30 juillet 2020, la société OPL BYMYCAR contestait à nouveau la présentation faite par Monsieur PERRIN.

[Pièce 14 – Lettre de la Société à Me JANOT du 30/07/2020](#)

## 5. LA PROCEDURE DE LICENCIEMENT CONCERNANT MONSIEUR PERRIN

Monsieur PERRIN était convoqué par lettre remise en main propre, devant ses collègues de travail le 22 avril 2021.

[Pièce 23 – Lettre de convocation du 22/04/2021](#)

Son supérieur reportait à plusieurs reprises l'entretien prétendument consacré aux résultats de la marque FIAT pour lui remettre la lettre de convocation en vue d'un entretien préalable à un licenciement.

[Pièce 88 – Emails de Michel GEX \(convocation 04/2021\)](#)

Malgré près de 21 ans d'ancienneté au sein de la Société et du groupe BYMYCAR, sans avoir reçu précédemment la moindre critique sur la qualité de son travail, ni sur son management, ni sur son comportement, Monsieur PERRIN a fait l'objet d'une procédure de licenciement pour motif disciplinaire engagée le 22 avril 2021.

[Pièce 23 – Lettre de convocation du 22/04/2021](#)

Avec une très grande brutalité et sans alerte préalable... il faisait l'objet d'une mise à pied conservatoire immédiate... sans le moindre reproche préalable, ni la moindre recherche d'explication....

[Pièce 23 – Lettre de convocation du 22/04/2021](#)

L'entretien préalable se déroulait finalement le 6 mai 2021.

Par courrier recommandé daté du 10 mai 2021 (présenté le 17/05/2021), la société FAF BY MY CAR a notifié à Monsieur PERRIN, alors « Directeur de la marque FIAT » depuis le 1er janvier 2016, et responsable à ce titre des trois sites de Fontaine, Échirolles et Albertville, son licenciement pour faute grave.

[Pièce 4 – Avenant au CDI du 21/12/2015](#)

[Pièce 54 – Lettre de notification du 10/05/2021 \(présentée le 17/05\)](#)

Les griefs retenus contre lui étaient limitativement au nombre de deux :

- d'une part, des « *pratiques commerciales graves* » à hauteur de 817 000 €, prétendument dissimulatrices de malversations, révélées par un audit d'avril 2021 ;
- d'autre part, un prétendu « *comportement irrespectueux et déloyal* » envers son nouveau responsable hiérarchique, Monsieur Michel GEX.

Pièce 54 – Lettre de notification du 10/05/2021 (présentée le 17/05)

A la suite d'une demande de précisions sollicitée par Monsieur PERRIN auprès de la société FAF BYMYCAR le 10 mai 2021, la Direction des Ressources humaines répondait de la manière suivante :

« Le Cabinet d'audit a ainsi identifié diverses opérations complexes intégrant des ventes d'aménagements complémentaires aux clients entreprises, ces aménagements n'étant pas réalisés sur les véhicules mais permettant à la société cliente :

- soit d'obtenir du matériel multimédia, une moto ou un scooter,
- soit d'obtenir un séjour touristique,
- soit d'attribuer un véhicule de la concession à un tiers à l'opération ; le véhicule faisant l'objet d'une facture à un euro,
- soit d'obtenir de la trésorerie (le véhicule est remboursé en totalité puis les aménagements font l'objet d'un avoir remboursé au client)....

Il a été constaté que les factures d'achat étaient en général affectées à un chassis d'un seul véhicule, voire plusieurs pour dégager une marge sur la vente réalisée...»

Pièce 54 – Lettre de réponse de la Société FAF BYMYCAR du 02/06/2021

## PROCEDURE

### I. SAISINE DU CONSEIL DE PRUD'HOMMES

1. C'est la raison pour laquelle Monsieur PERRIN a saisi par voie de requête, une première fois le Conseil de Prud'hommes de GRENOBLE le 11 septembre 2020 (RG F.20/00781), d'une **demande de résiliation judiciaire** du contrat de travail aux torts de l'employeur.

Dans le cadre de cette requête, Monsieur PERRIN formait les demandes suivantes :

- PRONONCER la résiliation judiciaire du contrat de travail aux torts de l'employeur
- CONDAMNER la société FAF BYMYCAR à verser à Monsieur PERRIN les sommes suivantes :

▪ une indemnité légale de licenciement :	65.971,73 €
▪ une indemnité compensatrice de préavis :	32.833,85 €,
▪ les congés payés afférents :	3.283,38 €
▪ des dommages et intérêts au titre d'un licenciement sans cause réelle et sérieuse :	200.000,00 €
▪ une somme au titre de l'article 700 du CPC :	2.000,00 €

Le bureau de conciliation se tenait le 25 février 2021, et en l'absence de conciliation les parties étaient renvoyées devant le bureau de jugement.

Dans ce contexte, la société FAF BYMYCAR notifiait à Monsieur PERRIN son **licenciement pour faute grave**, le 17 mai 2021.

[Pièce 54 – Lettre de notification du 10/05/2021 \(présentée le 17/05\)](#)

C'est pour cette raison que Monsieur PERRIN saisissait une seconde fois le **31 août 2021 (RG F.21/00741)**, le Conseil de Prud'hommes de GRENOBLE.

Dans le cadre de cette nouvelle requête, Monsieur PERRIN formait les demandes suivantes:

- JUGER que Monsieur PERRIN n'a pas fait de faute grave ;
- JUGER que le licenciement de Monsieur PERRIN est sans cause réelle et sérieuse,
- CONDAMNER la société FAF BYMYCAR à verser à Monsieur PERRIN les sommes suivantes :

▪ une indemnité légale de licenciement :	68.403,87 €
▪ une indemnité compensatrice de préavis :	32.833,85 €,
▪ les congés payés afférents :	3.283,38 €
▪ un rappel de salaire sur mise à pied conservatoire :	5.892,44 €,
▪ les congés payés afférents :	589,24 €
▪ des dommages et intérêts au titre d'un licenciement sans cause réelle et sérieuse :	176.000,00 €
▪ des dommages et intérêts au titre du préjudice moral spécifique :	25.000,00 €
▪ un rappel de salaire au titre du Bonus 2020 et 2021 :	22.500,00 €
▪ les congés payés afférents :	2.250,00 €
▪ une somme au titre de l'article 700 du CPC :	2.000,00 €

- CONDAMNER la société FAF BYMYCAR aux dépens

## **II. JUGEMENT DU 15/02/2024 RENDU PAR LE CONSEIL DE PRUD'HOMMES**

Le Conseil de Prud'hommes de GRENOBLE a par jugement daté du 15/02/2024 :

- **REJETTE** la demande en résiliation judiciaire du contrat de travail de Monsieur PERRIN,
- **DIT** que le licenciement pour faute grave de Monsieur PERRIN est fondé,
- **CONDAMNE** la SAS FAF BYMYCAR à verser à Monsieur PERRIN les sommes suivantes :

22.500 € au titre du paiement du bonus de l'année 2020 et prorata 2021

2.250 € au titre des congés payés afférents

1.500 € au titre de l'article 700 du CPC

## **III. DECLARATION D'APPEL DE MONSIEUR PERRIN**

Par le biais du RPVA, Maître Pierre JANOT, Avocat à la Cour de GRENOBLE, interjetait appel auprès de la Chambre Sociale le 11 mars 2024.

Monsieur PERRIN interjetait appel limité de ce jugement en ce qu'il l'avait débouté d'une grande partie de ses demandes au titre de la rupture abusive de son contrat de travail tant au titre de la demande de résiliation judiciaire, qu'au titre du licenciement pour faute grave.

L'appel limité précisait :

- **INFIRMER** le jugement du Conseil de Prud'hommes de Grenoble du 15 février 2024 en ce qu'il a rejeté les demandes de Monsieur PERRIN au titre de la résiliation judiciaire et dit le licenciement pour faute grave de Monsieur PERRIN était fondé ;
- **CONFIRMER** le jugement du Conseil de Prud'hommes de Grenoble du 15 février 2024 en ce qu'il a condamné la société FAF BY MY CAR à verser à Monsieur PERRIN 22.500 € au titre du bonus pour l'année 2020 et prorata 2021 ainsi que 2.500 € au titre des congés payés afférents ;

En conséquence, en statuant à nouveau :

A titre principal :

- **PRONONCER** la résiliation judiciaire du contrat de travail de Monsieur PERRIN aux torts de la société FAF BY MY CAR ;

A titre subsidiaire :

- **DIRE et JUGER** que Monsieur PERRIN n'a pas fait de faute grave ;
- **DIRE et JUGER** que le licenciement de Monsieur PERRIN est sans cause réelle et sérieuse,

La Cour d'Appel établissait le 24 mars 2024 une Déclaration d'Appel.

L'Appelant établissait des conclusions n°1, le 16 mai 2024.

L'Intimée établissait des conclusions en réponse n°1 le 30 juillet 2024.

Cet appel était formé sur les chefs de demande suivants :

#### **IV. CONSTITUTION DE LA SOCIETE INTIMEE**

Par le biais du RPVA, la SCP AGUIRAUD NOUVELET, et plus particulièrement Maître Jacques AGUIRAUD Avocat au Barreau de LYON, demeurant 8, Chemin de Favril, 69370 SAINT DIDIER AU MONT D'OR se constituait le 30 mars 2024 auprès de la Chambre sociale de la Cour d'Appel.

Par conclusions déposées par RPVA le 30/07/2024, la société FAF BYMYCAR demandait à ce qu'il plaise à la Cour de :

- **CONFIRMER** le jugement entrepris en ce qu'il a statué comme suit :

« *REJETTE la demande en résiliation judiciaire du contrat de travail de Monsieur Mickaël PERRIN* »  
 « *DIT que le licenciement pour faute grave de Monsieur Mickaël PERRIN est fondé* »

Et statuer à nouveau :

- **REJETER** la demande en résiliation judiciaire du contrat de travail de Monsieur PERRIN,
- **JUGER** du bienfondé du licenciement pour faute grave de Monsieur PERRIN,
- **JUGER** que Monsieur PERRIN a été intégralement rempli de ses droits,
- **REJETER** les demandes de Monsieur PERRIN relatives au paiement du bonus de l'année 2020 et prorata de 2021,

En conséquence :

- **DEBOUTER** Monsieur PERRIN de l'ensemble de ses demandes, fins et prétentions,
- **CONDAMNER** Monsieur PERRIN à verser à la société OPL BYMYCAR la somme de 2 000,00 €uros sur le fondement de l'article 700 du Code de procédure civile,
- **CONDAMNER** Monsieur PERRIN aux entiers frais et dépens.

Le dossier se présente en l'état.

## DISCUSSION

### A TITRE PRINCIPAL

#### I. LA RESILIATION JUDICIAIRE EST FONDEE PAR LE RETRAIT EFFECTIF DES MISSIONS ET RESPONSABILITES DE MONSIEUR PERRIN

#### EN DROIT

Le contrat de travail est soumis au droit commun des contrats, en vertu de l'article L.1221-1 du Code du travail.

[Article L.1221-1 du Code du travail](#)

Il doit être exécuté de bonne foi en vertu des articles L.1222-1 du Code du travail et 1104 du Code civil.

En outre, les contrats ne peuvent être modifiés ou révoqués que par consentement mutuel ou pour les causes que la loi autorise, selon l'article 1193 du Code civil.

Au demeurant, l'ancien article 1384 du code civil, toujours applicable aux contrats conclus avant le 1<sup>er</sup> octobre 2016, permet à l'une ou l'autre des parties à un contrat synallagmatique

d'en demander la résolution judiciaire en cas d'inexécution des obligations découlant de ce contrat.

Les manquements de l'employeur susceptibles de justifier la résiliation judiciaire à ses torts doivent être d'une gravité suffisante pour empêcher la poursuite de la relation de travail.

[Cass. soc. 26 mars 2014, n°12-21.372](#)

[Cass. soc. 12 juin 2014, n°13-11.448](#)

L'appréciation de la gravité du manquement relève du pouvoir souverain des juges du fond.

[Cass. soc. 15 mars 2005, n°03-41.555](#)

En vertu de l'article 1222-1 du code du travail :

*« Le contrat doit être exécuté de bonne foi »*

➤ **Sur les modifications unilatérale des conditions de travail et du contrat**

La jurisprudence de la Cour de cassation distingue entre :

- le **changement des conditions de travail**, relevant du pouvoir de direction, que le salarié doit en principe accepter ;
- la **modification du contrat de travail**, qui touche un élément essentiel (rémunération, qualification, responsabilités substantielles, lieu dans certains cas, etc.) et nécessite l'accord du salarié.

L'employeur ne peut pas imposer au salarié des tâches qui ne relèvent pas de sa qualification, ni le déclasser ou réduire ses tâches.

Il y a modification du contrat de travail en cas de déclassification, de réduction des missions de leur substance, de diminution des responsabilités et prérogatives, ou de suppression totale des anciennes missions

➤ **Sur les faits pouvant fonder une résiliation judiciaire du contrat de travail**

Est de nature à justifier la résiliation judiciaire du contrat de travail pour la Cour de cassation, le fait pour l'employeur :

- d'avoir unilatéralement appauvri les missions et responsabilités d'une salariée, peu important que l'intéressé ait pu auparavant se plaindre d'une trop grande charge de travail.

[Cass. soc. 7 déc. 2017, n°16-19.982](#)

- d'avoir unilatéralement réduit les responsabilités d'une salariée et supprimé une partie de ses fonctions dans le cadre d'un transfert d'entreprise.

[Cass. soc. 9 nov. 2022, n°21-13.066](#)

- de ne pas fournir du travail au salarié par l'employeur justifie la résiliation judiciaire à la charge de l'employeur fautif

[Cass. soc. 4 déc. 2019, n°18-15.947](#)

- de porter atteinte aux droits du salarié en ce qui concernait l'organisation de son temps travail, son temps de repos et les conséquences inévitables que cette situation faisait peser sur sa vie personnelle.

[Cass. soc. 16 oct. 2019, n°18-16.539](#)

- de décider le retrait de fonctions à un salarié avant de le mettre à l'écart sans bureau, ni vestiaire et absence de régularisation de la situation malgré les demandes réitérées de l'intéressé.

[Cass. soc. 24 janv. 2007, n°05-41.913](#)

- l'absence de réaction de l'employeur à la souffrance psychologique exprimée par la salariée et matérialisée par des circonstances objectives.

[Cass. soc. 8 juin 2017, n°16-10.458](#)

- de modifier unilatéralement les fonctions, la qualification ou la rémunération ;

[Cass. soc. 21 janvier 2015, n°13-22.963](#)

- l'arrêt brutal du versement d'une prime substantielle versée depuis trois ans à un Directeur des ventes, ce qui affectait nécessairement la rémunération de l'intéressé, notamment, dans un contexte où l'employeur multipliait les tentatives de modification de son statut

[Cass. soc., 15 oct. 2014, n°13-14.246](#)

➤ ***Sur la nécessaire gravité des faits invoqués à l'appui d'une demande de résiliation judiciaire du contrat***

Ces manquements doivent être jugés suffisamment graves pour rendre impossible la poursuite du contrat de travail.

Les juges du fond ont pu considérer que le manquement de l'employeur rendait impossible la poursuite du contrat de travail, et constituait un motif suffisamment grave pour justifier la résiliation judiciaire du contrat de travail

[Cass. soc. 16 oct. 2019, n°18-16.539](#)

➤ ***Sur les éléments constitutifs fondant une demande de résiliation judiciaire selon la Cour d'Appel de GRENOBLE***

*« Conformément aux articles 1224 et suivants du code civil, la condition résolutoire est toujours sous-entendue dans les contrats synallagmatiques pour le cas où l'une des deux parties ne satisfera point à son engagement, la partie envers laquelle l'engagement n'a point été exécuté peut demander au juge la résolution du contrat.*

*Lorsqu'un salarié demande la résiliation judiciaire de son contrat de travail en raison de faits qu'il reproche à son employeur, tout en continuant à travailler à son service, et que ce dernier le licencie ultérieurement, le juge doit d'abord rechercher si la demande de résiliation du contrat était justifiée.*

*En cas de résiliation judiciaire du contrat de travail, la date d'effet de la résiliation ne peut être fixée qu'au jour de la décision qui la prononce, sauf si le salarié a été licencié dans l'intervalle de sorte qu'elle produit alors ses effets à la date de l'envoi de la lettre de licenciement.*

*Les manquements de l'employeur susceptibles de justifier la résiliation judiciaire à ses torts doivent être d'une gravité suffisante pour empêcher la poursuite de la relation de travail et pour répondre à cette définition, les manquements invoqués par le salarié doivent non seulement être établis, mais ils doivent de surcroît être suffisamment graves pour rendre impossible la poursuite du contrat de travail. »*

CA Grenoble, 03-03-2022, n° 20/00379

## EN FAIT

En l'espèce, il sera rappelé à la Cour d'Appel les principales dates faisant apparaître un litige entre la société France ATELIER (KEYBAS), créée par Monsieur PERRIN et la société ASCOM INVEST, holding patrimoniale de Jean-Louis MOSCA et holding du groupe BYMYCAR :

Monsieur PERRIN créé la société FRANCE ATELIER en 2018.

Pièce 6 – Extrait K-Bis Société FRANCE ATELIER

La société ASCOM INVEST (holding patrimoniale de Jean-Louis MOSCA) signe une lettre d'intention le 4 juin 2019 à Monsieur PERRIN.

Pièce 126 – Lettre d'intention de la Sté ASCOM INVEST à Sté FRANCE ATELIER

Le 8 août 2019, la société ASCOM INVEST propose différents documents juridiques à Monsieur PERRIN (dont des obligations remboursables en actions (ORA) et un cautionnement personnel) en l'échange d'un investissement de 500.000€ dans la Société.

Jean-Louis MOSCA proposait le 11 octobre 2019 comme « solution de sauvetage » (votre Cour l'aura compris comme solution de prédation), un « *pré-pack cession* » prévoyant la cession par Monsieur PERRIN du fonds de commerce de FRANCE ATELIER (KEYBAS).

Pièce 133 – Email du 29/10/2019 de l'Expert-Comptable de la Sté FRANCE ATELIER pour RDV Pré-pack cession

Monsieur PERRIN dépose plainte le 17 décembre 2019 auprès du Procureur de la République pour des faits d'escroquerie et d'extorsion dirigée contre la société ASCOM INVEST, Jean-Louis MOSCA et Monsieur LAHLOUI (Directeur financier du groupe ByMyCar) ;

(ii) Il assigne le 10 janvier 2020 la société ASCOM INVEST devant le Tribunal de Commerce de GRENOBLE afin de réclamer au nom de la société FRANCE ATELIER, et en son nom personnel, diverses sommes à caractère indemnitaire.

En réponse, la société ASCOM INVEST (holding patrimoniale de Jean-Louis MOSCA) dépose une requête devant le juge de l'exécution du Tribunal Judiciaire pour obtenir l'autorisation de pratiquer une saisie conservatoire sur les comptes de la société FRANCE ATELIER et sur les compte de Monsieur PERRIN.

Une ordonnance est prononcée le 30 juin 2020 et une saisie conservatoire est mise en œuvre à la demande de la société ASCOM INVEST, le 4 août 2020.

En réaction aux initiatives de Monsieur PERRIN dirigées contre la société ASCOM INVEST, la société OPL BYMYCAR videra le poste occupé par Monsieur PERRIN de toute substance.

### **I.1. Les faits graves caractérisant le retrait des responsabilités de Monsieur PERRIN :**

De manière insidieuse, la société FAF BYMYCAR dépossède Monsieur PERRIN de ses prérogatives les plus importantes... ce qui aboutit à dégrader ses conditions de travail, son autorité... et ainsi aboutir à l'isoler ou le « placardiser ».

La Cour d'appel appréciera :

- 6 février 2020 : Monsieur PERRIN est écarté des échanges relatifs à l'embauche de nouveaux collaborateurs et des salaires

Son assistante recevra la réponse suivante de la part de la Gestionnaire de Paie : « *Olga, c'est les directives que j'ai eu, maintenant c'est Romain qui gère les salariés de FAF* ».

Cela a le mérite de la clarté, et d'être lapidaire : Monsieur PERRIN est retiré toute responsabilité RH. A l'évidence, sa position est dégradé au vu et au su de tous !

[Pièce 16 – Email du 6/02/2020 et suite](#)

- Mars 2020 : Monsieur PERRIN ne perçoit pas, sans explication, son bonus annuel au titre de l'année 2019, alors que celui-ci est prévu à s contrat de travail et représente 12% de son salaire fixe.

[Pièce 69 – Bulletin de paie de mars 2020](#)

[Pièce 4 – Avenant au contrat de travail du 21/12/2015](#)

- 16 avril 2020 : Monsieur PERRIN n'était plus associé à l'élaboration du compte-rendu de réunion du CSE ; En revanche, Monsieur Romain VILLAR, Directeur d'un site, reste associé et en copie des courriels échangés.

[Pièce 15 – Email du 16/04/2020 et suite](#)

- 6 mai 2020 : Il est à nouveau confirmé que Monsieur PERRIN est écarté des questions concernant les aspects RH, au profit de Romain VILLAR (Directeur de sauf pour le site d'ECHIROLLE

Il sera rappelé que Monsieur PERRIN est « *Directeur de la marque FIAT* » et qu'il a la responsabilité d'au moins 3 sites.

[Pièce 17 – Email du 6/05/2020 et suite](#)

- 18 mai 2020 : Monsieur PERRIN n'est plus dans la liste de diffusion des notes interne à la Sté FAF BYMYCAR,

Il sera relevé qu'il a été demandé à Monsieur Romain VILLAR de mettre l'intitulé « *Directeur – FIAT – Alfa Roméo* » sous sa signature électronique ;

[Pièce 20 – Email du 18/05/2020 et suite](#)

Il sera rappelé que Monsieur PERRIN occupe les fonctions de « *Directeur de la marque FIAT* » au titre de son contrat de travail du 21/12/2015.

[Pièce 4 – Avenant contractuel du 21/12/2015](#)

- 17 juillet 2020 : Monsieur PERRIN n'est plus invité aux CODIR de la Sté FAF BYMYCAR, alors que naturellement en qualité de « *Directeur de la marque FIAT* » il était systématiquement invité auparavant ;

[Pièce 110 – Email du 20/07/2020 et suite](#)

- 4 août 2020 : Monsieur PERRIN n'est plus consulté pour l'embauche d'un collaborateur à la fin de sa période d'apprentissage, alors que son supérieur N+1 a sollicité l'avis de tous les encadrants sauf de Monsieur PERRIN et qu'il s'agit du site dont Monsieur PERRIN est responsable.

La Cour d'appel relèvera qu'il est demandé l'avis de M. Romain VILLAR, pourtant directeur d'un autre site, mais que Monsieur PERRIN n'est pas interrogé !

Monsieur PERRIN conclura par les termes « *Inadmissible et humiliant !* » lorsqu'il apprendra ce qui s'est déroulé dans son dos.

[Pièce 19 – Email du 4/08/2020 et suite](#)

- 21 décembre 2020 : Monsieur PERRIN n'est pas associé aux négociations et à la conclusion de l'accord commercial trimestriel T4-2020 avec le Fabricant FIAT / Alfa Roméo, alors qu'en qualité de « *Directeur de la marque FIAT* » cela ressort de ses responsabilités. Ce type de contrat est signé par un collaborateur « Chef de magasin » pour 'contourner' Monsieur PERRIN ;

[Pièce 111 – Email du 21/12/2020 et suite](#)

- 3 février 2021 : Monsieur PERRIN n'est même plus destinataire des tableaux des résultats des concessions dont il a la responsabilité, comme s'en étonne son assistante !

alors qu'en qualité de « *Directeur de la marque FIAT* », il a la responsabilité d'au moins 3 sites.

[Pièce 113 – Email du 3/02/2021 et suite](#)

- 9 mars 2021 : Monsieur PERRIN n'est pas associé aux négociations et à la signature de la convention cadre annuelle avec STELLANTIS (Groupe Holding de FIAT / Alfa Roméo)

alors qu'en qualité de « *Directeur de la marque FIAT* » cela ressort de ses responsabilités.

[Pièce 112 – Email du 9/03/2021 et convention](#)

- Mars 2021 : Monsieur PERRIN ne perçoit pas, sans explication, son bonus annuel au titre de l'année 2021, alors que celui-ci est prévu à s contrat de travail et représente 12% de son salaire fixe.

[Pièce 5 – Bulletin de paie de mars 2021](#)

[Pièce 4 – Avenant au contrat de travail du 21/12/2015](#)

- Avril 2021 : Selon ses propres dires, la société OPL BYMYCAR a diligenté au mois d'avril 2021 un audit sur l'activité de Monsieur PERRIN.

[Pièce 54 – Lettre de notification du licenciement du 10/05/2021](#)

- 22 avril 2021 : Notification à Monsieur PERRIN par la société OPL BYMYCAR d'une mise à pied conservatoire.

[Pièce 54 – Lettre de notification du licenciement du 10/04/2021](#)

- 16 mail 2021 : Notification par la société OPL BYMYCAR d'une mesure disciplinaire (licenciement pour faute grave) concernant Monsieur PERRIN.

La Cour d'appel constatera que ce comportement de la société à l'égard est en totale violation avec les faits et constats suivants :

(i) pourtant, Monsieur PERRIN occupe depuis le 01/01/2016 les fonctions de « *Directeur de la Marque FIAT* » et qu'aux termes de son contrat de travail « *la mission du salarié consiste à assumer la Direction de la marque FIAT, et plus particulièrement des site FIAT de FONTAINE, ECHIROLLES, et ALBERTVILLE.* »

[Pièce 4 – Avenant au CDI du 21/12/2015 \(article 1\)](#)

(ii) Pourtant, la CCN Services de l'automobile définit les tâches minimum qui doivent être associées aux fonctions occupées par Monsieur PERRIN.

[Pièce 116 – Fiche de poste Directeur de marque ou de site](#)

(iii) Pourtant, ce traitement est totalement en avec l'organigramme fonctionnel en vigueur au sein de la société FAF BYMYCAR.

[Pièce 94 - Organigramme fonctionnel du 06/06/2012 du groupe BYMYCAR](#)

(iv) Pourtant au terme de son contrat de travail, il bénéficie d'une « *rémunération brute mensuelle fixe...(à laquelle) pourra s'ajouter une part variable dont le montant dépendra de critères quantitatifs et qualitatifs et des objectifs fixés* ».

[Pièce 4 – Avenant au CDI du 21/12/2015 \(article 1\)](#)

(v) Pourtant, Monsieur PERRIN a perçu de manière continue ses bonus annuels d'un montant de 15.000 € bruts en 2016, 2017, 2018.

[Pièce 69 - Bulletin de paie de mars de 2016 à 2020](#)

Dès lors, il ressort de ce rappel de faits que Monsieur PERRIN est privé insidieusement :

- des relations avec les partenaires essentiels de son activité (pour exple : avec le constructeur FIAT – Alfa Roméo...),
- des relations avec les autres cadres supérieurs (pour exple : n'est plus invité aux réunions de CODIR...),
- des relations avec les représentants du personnel (pour exple : les réunions du CSE),
- des relations avec la DRH pour la gestion quotidienne des questions RH des sites (exple : congé, validation d'embauche, des essais...),
- des résultats trimestriels de ses sites et des informations concernant le secteur d'activité,
- de ses bonus contractuels (portant obligatoires).

A l'évidence, la société OPL BYMYCAR a vidé le poste de Monsieur PERRIN de toute substance, et a modifié unilatéralement sa rémunération ; la Société a ainsi gravement violé ses obligations contractuelles.

Le jugement du Conseil de Prudh'ommes de GRENOBLE sera réformé.

***En conséquence, la Cour d'Appel de GRENOBLE jugera que la demande de résiliation judiciaire de Monsieur PERRIN est bien fondée, et lui donnera les effets d'un licenciement sans cause réelle et sérieuse.***

## **I.2. L'absence de prise en considération des alertes de Monsieur PERRIN est également un manquement grave aux obligations contractuelles :**

Confronté à cette situation dont il était victime, et dont il ne pouvait s'extraire, Monsieur PERRIN qui subissait sa mise à l'écart progressive et insidieuse ne pouvait que signaler par l'intermédiaire de son Conseil sa situation qu'il dénonçait et proposer de trouver une issue concertée à cette situation qui le mettait en désarroi

Monsieur PERRIN indiquait par les courriers datés des 18 mai 2020 et 15 juillet 2020 qu'il subissait d'une part dégradation de ses conditions de travail, et d'autre part, une dégradation de son état de santé.

Malgré ces deux alertes, la société qui se contentait de nier les difficultés dénoncées, ne prenait aucune mesure visant à protéger la santé du salarié.

Malgré ces alertes circonstanciées du 18 mai 2020 et du 15 juillet 2020, la société OPL BYMYCAR continuait à mettre en œuvre des actions à l'égard de Monsieur PERRIN, ensuite de ces alertes les situations de mises à l'écart persistaient.

Pièce 11 – Lettre de Alter Avocat du 18/05/2020

Pièce 12 – Lettre de Alter Avocat du 15/07/2020

Cette démarche suffit seule à caractériser un manquement suffisamment grave de l'employeur pour justifier la demande de résiliation judiciaire du contrat de travail de Monsieur PERRIN aux torts de la société OPL BYMYCAR.

***En conséquence, la Cour d'Appel de GRENOBLE jugera que la demande de résiliation judiciaire de Monsieur PERRIN est bien fondée, et lui donnera les effets d'un licenciement sans cause réelle et sérieuse.***

## **II. LE LICENCIEMENT NOTIFIÉ À MONSIEUR PERRIN EST NUL**

### **II.1. LE LICENCIEMENT VIOLÉ LES LIBERTÉS FONDAMENTALES DE M. PERRIN**

#### **EN DROIT**

##### **➤ Le principe de protection des libertés fondamentales du salarié**

Le Code du travail prohibe toute mesure discriminatoire (dont le licenciement fait partie) fondée sur certains motifs, parmi lesquels figure l'exercice d'un droit, et notamment le droit d'agir en justice, ou celui de témoigner.

L'article L.1132-1 du Code du travail interdit toute mesure discriminatoire, directe ou indirecte, en matière de licenciement, notamment en raison de l'exercice d'un mandat, d'activités syndicales, de l'état de santé,... etc.

Le texte ne vise pas expressément « l'action en justice », mais la jurisprudence rattache le droit d'ester en justice à la catégorie des libertés fondamentales, de sorte qu'un licenciement prononcé en raison de l'exercice de ce droit encourt la nullité.

[Cass. Soc. 29 octobre 2013, n°12-22447](#)

L'article L.1132-3 du Code du travail protège le salarié qui a « témoigné » ou « relaté » des agissements visés aux articles L.1132-1 et L.1132-2 du même Code (discriminations, atteinte au droit de grève) contre toute sanction ou licenciement.

Cette logique de protection contre les représailles est transposable, par analogie, à la dénonciation de faits pénalement répréhensibles ou à l'engagement d'une action judiciaire.

L'article L.1132-4 prévoit que tout acte ou disposition pris en méconnaissance des dispositions du chapitre sur les discriminations est nul.

La nullité du licenciement discriminatoire est expressément visée à l'article L.1235-3-1 du Code du travail, qui range parmi les nullités ouvrant droit à réintégration, le « *licenciement discriminatoire dans les conditions mentionnées aux articles L.1132-4 et L.1134-4* ».

➤ ***Le licenciement ne peut être motivé par la violation d'une liberté fondamentale du salarié***

Au visa des articles L.2281-1 et L.2281-3 du Code du travail, la chambre sociale de la Cour de cassation considère que le licenciement prononcé en violation d'une liberté fondamentale est nul.

[Cass. Soc. 28 avril 1988, n°87-41.804](#) ; [Cass. Soc. 13 mars 2001, n°99-45.735](#)  
articles L.2281-1 et L.2281-3 du Code du travail

Un licenciement peut être annulé si le motif du licenciement est prohibé par les dispositions légales, ou s'il y a eu violation d'une liberté fondamentale.

[art. L.1235-3-1 du Code du travail](#)  
[Cass. soc., 13 mars 2001, n°99-45.735](#)

➤ ***Nullité du licenciement prononcé en représailles d'une action en justice du salarié (liberté fondamentale)***

Selon l'article L.1134-4 du code du travail :

« Est nul et de nul effet le licenciement d'un salarié faisant suite à une action en justice engagée par ce salarié ou en sa faveur, sur le fondement des dispositions du chapitre II, lorsqu'il est établi que le licenciement n'a pas de cause réelle et sérieuse et constitue en réalité une mesure prise par l'employeur en raison de cette action en justice. Dans ce cas, la réintégration est de droit et le salarié est regardé comme n'ayant jamais cessé d'occuper son emploi. ».

L'article 25.1 de la CCN applicable au contrat de travail prévoit la protection suivante :

« Nul ne peut apporter aux droits des personnes et aux libertés individuelles et collectives de restrictions qui ne seraient pas justifiées par la nature de la tâche à accomplir ni proportionnées au but recherché conformément à l'article L.1121-1 du code du travail. »

➤ ***Le droit de signaler des faits constitue une liberté fondamentale du salarié***

Parmi les libertés fondamentales, figure le droit de témoigner, garantie d'une bonne justice.

Est ainsi reconnue au salarié la liberté fondamentale de témoigner, de signaler ou de ne pas témoigner, en faveur de toute personne en litige avec son employeur.

Il en résulte que, ni le fait de témoigner en justice, ni le contenu d'une attestation délivrée par un salarié dans le cadre d'une instance judiciaire, ni le refus de témoigner, ne peut constituer une faute ou une cause de licenciement.

Dans le même sens, le licenciement fondé sur l'action en justice engagée par un salarié est nul.

[Cass. soc. 3 févr. 2016, n°14-18. 600](#) ; [Cass. soc. 13 févr. 2019, n°17-23720](#)

Même lorsque l'action en justice est envisagée par un salarié, ce licenciement notifié sur ce motif porte atteinte à sa liberté fondamentale d'ester en justice

[Cass. soc., 21 nov. 2018, n°17-11122](#)

Sauf abus, le salarié jouit d'une liberté d'expression au sein de l'entreprise et en dehors de celle-ci.

Toute limitation apportée à cette liberté fondamentale doit être justifiée par la nature de la tâche à accomplir et proportionnée au but recherché.

Dès lors qu'aucun abus n'est caractérisé dans le cadre de l'exercice de cette liberté, le salarié ne peut faire l'objet d'une sanction fondée sur celle-ci, à défaut de quoi celle-ci est nulle.

[Cass. soc., 29 juin 2022, n°20-16.060](#)

La Cour de cassation fonde cette fois-ci sa décision sur les bases légales suivantes : l'article L.1121-1 du code du travail, et ensemble les articles L.1221-1, L.1232-1, L.1234-1, L.1234-5, L.1234-9 et L.1235-1 du code du travail, dans leur rédaction applicable en la cause ;

➤ ***Le licenciement motivé par la violation d'une liberté fondamentale du salarié doit être annulé***

Un licenciement prononcé pour ce motif doit être frappé de nullité.

[Cass. Soc. 29 octobre 2013, n°12-22.447](#)

[Cass. Soc. 21 nov. 2018, n°17-11.122](#)

Un tel licenciement est nul, en raison d'une atteinte à une liberté fondamentale.

La Cour de cassation précise à cet égard : « *la cour d'appel en a exactement déduit que sans avoir à étudier les autres griefs invoqués dès lors qu'il était notamment reproché au salarié cet exercice non abusif de sa liberté d'expression, que le licenciement était nul* » (théorie du motif contaminant).

[Cass, soc, 21 septembre 2022, n°21-13045](#)

[Cass, soc, 29 juin 2022, n°20-16060](#) ; [Cass, soc, 16 février 2022, n°19-17871](#)

La Cour de cassation confirme même l'application de la théorie dite du « *motif contaminant* » selon laquelle les juges du fond n'ont pas à apprécier les autres griefs invoqués aux fondements du licenciement, dès lors que l'un d'eux justifie à lui seul la nullité du licenciement (cf. Conclusions de l'Avocate générale, Madame Laulom, p. 3).

[Conclusions de l'Avocate générale, Madame Laulom, \(p. 3\)](#)

La présence d'un motif prohibé dans la lettre de licenciement entraîne la nullité du licenciement dans son ensemble, peu important l'existence d'autres griefs dans la lettre.

Cass. soc. 10 juin 2015, n°13-25554

Cass. soc. 3 févr. 2016, n°14-18600

➤ **Le droit de signalement et d'exprimer une opinion sans abus est une liberté fondamentale**

En vertu de l'alinéa premier du Préambule de la Constitution du 27 octobre 1946 et l'article 16 de la Déclaration des droits de l'Homme et du citoyen du 26 août 1789, le droit d'agir en justice est une liberté fondamentale de tout citoyen.

La cour de cassation a reconnu depuis longtemps, **et de manière constante**, le droit d'accès au juge comme une liberté fondamentale.

« Est nul comme portant atteinte à une liberté fondamentale le licenciement intervenu en raison d'une action en justice introduite par le salarié. »

Cass. soc., 16 mars 2016, n°14-23.589

**« le licenciement d'un salarié prononcé pour avoir relaté ou témoigné, de bonne foi, de faits dont il a eu connaissance dans l'exercice de ses fonctions et qui, s'ils étaient établis, seraient de nature à caractériser des infractions pénales, est frappé de nullité ».**

Cass. Soc. 7 juillet 2021, n°19-25754

La Cour de cassation précise également que le droit de signalement, qui fait partie intégrante du droit d'expression est également une liberté fondamentale

« la cour d'appel en a exactement déduit que sans avoir à étudier les autres griefs invoqués dès lors qu'il était notamment reproché au salarié cet exercice non abusif de sa liberté d'expression, que le licenciement était nul ».

Cass. soc. 29 juin 2022, n°20-16060 ; Cass, soc, 16 février 2022, n°19-17871

Cass, soc, 21 septembre 2022, n°21-13045

➤ **S'agissant des moyens de preuve**

L'Assemblée plénière de la Cour de cassation a récemment décidé que :

« dans un procès civil, l'illicéité ou la déloyauté dans l'obtention ou la production d'un moyen de preuve ne conduit pas nécessairement à l'écartier des débats. Le juge doit, lorsque cela lui est demandé, apprécier si une telle preuve porte une atteinte au caractère équitable de la procédure dans son ensemble, en mettant en balance le droit à la preuve et les droits antinomiques en présence, le droit à la preuve pouvant justifier la production d'éléments portant atteinte à d'autres droits à condition que cette production soit indispensable à son exercice et que l'atteinte soit strictement proportionnée au but poursuivi ».

Cass. soc. 22 décembre 2023, n°20-20648

## EN FAIT

### **III.1. Monsieur PERRIN a fait usage, de bonne foi, et sans abus, de deux libertés fondamentales**

A la suite du non-respect par la société ASCOM INVEST de la lettre d'intention qu'elle a établi le 9 juin 2020, Monsieur PERRIN, s'estimant piégé par Jean-Louis MOSCA engage les démarches suivantes :

(i) Il dépose plainte le 17 décembre 2019 auprès du Procureur de la République pour des faits d'escroquerie et d'extorsion dirigée contre la société ASCOM INVEST, Jean-Louis MOSCA et Monsieur LAHLAOUI (Directeur financier du groupe ByMyCar) ;

[Pièce 9 – Plainte de Monsieur PERRIN au Procureur de la République le 17/12/2019](#)

(ii) Il assigne le 10 janvier 2020 la société ASCOM INVEST devant le Tribunal de Commerce de GRENOBLE afin de réclamer au nom de la société FRANCE ATELIER, et en son nom personnel, diverses sommes à caractère indemnitaire.

[Pièce 10 – Assignation devant le JEX de GRENOBLE du 10/01/2020](#)

Un contentieux commercial et civil s'en suivra pendant plusieurs mois impliquant les parties suivantes : les sociétés ASCOM INVEST, FRANCE ATELIER et Messieurs PERRIN et MOSCA.

Face à la dégradation continue, subie et délibérée de ses conditions de travail et la privation injustifiée de ses bonus, Monsieur PERRIN saisit par voie de requête le 11/09/2020 le Conseil de Prud'hommes de GRENOBLE.

A l'évidence son licenciement brutal pour faute grave est en lien avec les initiatives judiciaires de Monsieur PERRIN, qui est de bonne foi et dont les actions judiciaires ne peuvent être qualifiée d'abusives tant ses droits ont été lésés.

### **III.2. Il est acquis que l'employeur a fait usage de son pouvoir disciplinaire à l'égard de Monsieur PERRIN**

Monsieur PERRIN était convoqué par lettre remise en main propre, devant ses collègues de travail le 22 avril 2021.

[Pièce 23 – Lettre de convocation du 22/04/2021](#)

L'entretien préalable se déroulait finalement le 6 mai 2021.

Par courrier recommandé daté du 10 mai 2021 (présenté le 17/05/2021), la société FAF BY MY CAR notifiait à Monsieur PERRIN, son licenciement pour faute grave.

[Pièce 54 – Lettre de notification du 10/05/2021 \(présentée le 17/05\)](#)

Les griefs retenus contre lui étaient limitativement au nombre de deux :

- d'une part, des « *pratiques commerciales graves* » à hauteur de 817 000 €, prétendument dissimulatrices de malversations, révélées par un audit d'avril 2021 ;
- d'autre part, un « *comportement irrespectueux et déloyal* » envers son nouveau responsable hiérarchique, Monsieur Michel GEX.

Pièce 54 – Lettre de notification du 10/05/2021 (présentée le 17/05)

### III.3. La proximité des dates de ces deux évènements établit la connexité entre l'usage par Monsieur PERRIN de deux libertés fondamentales, les comportements de son employeur et son licenciement

DATES Ctx commercial	ACTION	DATES Dégradation des conditions de trav.
<b>19 oct. 2018</b>	Monsieur PERRIN crée la société « FRANCE ATELIER ».	
<b>4 juin 2019 :</b>	Jean-Louis MOSCA établit une lettre d'intention d'investir <b>3 M€</b>	
<b>8 août 2019</b>	La société ASCOM INVEST investit 500.000€ en contrepartie d'obligations remboursables en actions et du cautionnement personnel	
<b>11 oct. 2019</b>	Jean-Louis MOSCA propose la cession par Monsieur PERRIN du fonds de commerce de FRANCE ATELIER	
<b>17 déc. 2019</b>	Monsieur PERRIN dépose plainte auprès du Procureur de la République	
<b>10 janv. 2020</b>	Monsieur PERRIN assigne la société ASCOM INVEST devant le Tribunal de Commerce de GRENOBLE	
<b>30 juin 2020</b>	Ordonnance autorisant la saisie-conservatoire	
	Monsieur PERRIN n'est plus invité aux CODIR de la Sté FAF BYMYCAR	<b>17 juil. 2020</b>
<b>4 août 2020</b>	Une saisie conservatoire est mise en œuvre à la demande de la société ASCOM INVEST	
	Monsieur PERRIN n'est plus consulté pour l'embauche d'un collaborateur à la fin de sa période d'apprentissage	<b>4 août 2020</b>
<b>11 sept. 2020</b>	Saisine du Conseil de Prud'hommes (demande de résiliation judiciaire)	
	Monsieur PERRIN n'est pas associé aux négociations et à la conclusion de l'accord commercial trimestriel T4-2020 avec le Fabricant FIAT / Alfa	<b>21 déc. 2020</b>
	Monsieur PERRIN n'est même plus destinataire des tableaux des résultats des concessions dont il a la responsabilité	<b>3 février 2021</b>
<b>25 février 2021</b>	Audience de conciliation Conseil de Prud'hommes de Grenoble	
	Monsieur PERRIN n'est pas associé aux négociations et à la signature de la convention cadre annuelle avec STELLANTIS	<b>9 mars 2021</b>
	Monsieur PERRIN ne perçoit pas son bonus annuel au titre de l'année 2021,	<b>31 mars 2021</b>
	Selon ses propres dires, la société OPL BYMYCAR a diligenté au mois d'avril 2021 un audit sur l'activité de Monsieur PERRIN.	<b>19 avril 2021</b>
	Notification à Monsieur PERRIN par la société OPL BYMYCAR d'une mise à pied conservatoire.	<b>22 avril 2021</b>
	Notification par la société OPL BYMYCAR d'une mesure de licenciement pour faute grave	<b>16 mai 2021</b>
<b>25 juin 2021</b>	Assignation des époux PERRIN en référé par ASCOM INVEST en caution solidaire	

Dans le détail :

**19 oct. 2018 :** Monsieur PERRIN créé, en accord avec Jean-Louis MOSCA, la société « FRANCE ATELIER ».

[Pièce 6 – Extrait K-Bis Société FRANCE ATELIER](#)

La solution informatique « KEYBAS » de FRANCE ATELIER connaît un succès immédiat.

[Pièce 109 – Exemples de partenariats, articles de journaux sur FRANCE ATELIER](#)

**Printemps 2019 :** A la demande Jean-Louis MOSCA, Monsieur PERRIN lui présente les solutions de FRANCE ATELIER (KEYBAS) et des audits informatiques et comptables sont menés.

[Pièce 108 – Echanges entre la société FRANCE ATELIER et Mme LEROUX](#)

[Pièce 104 – Procuracy Mme LEROUX-MOSCA](#)

**4 juin 2019 :** Jean-Louis MOSCA promet à Monsieur PERRIN, au travers d'une lettre d'intention, d'investir **3 millions** d'euros dans la société « FRANCE ATELIER ».

[Pièce 126 – Lettre d'intention de la Sté ASCOM INVEST à Sté FRANCE ATELIER](#)

**8 août 2019 :** La société ASCOM INVEST investit seulement 500.000€ **en contrepartie** d'obligations remboursables en actions (ORA) et du cautionnement personnel de Monsieur et Madame PERRIN.

**11 oct. 2019 :** Jean-Louis MOSCA propose comme « solution de sauvetage » la cession par Monsieur PERRIN du fonds de commerce de FRANCE ATELIER (KEYBAS) à MAPI ou ASCOM INVEST.

[Pièce 133 – Email du 29/10/2019 de l'Expert-Comptable de la Sté FRANCE ATELIER pour RDV Pré-pack cession](#)

**17 déc. 2019 :** Prenant conscience du piège, Monsieur PERRIN, s'estimant dépossédé dépose plainte auprès du Procureur de la République

**10 janv. 2020 :** Monsieur PERRIN assigne la société ASCOM INVEST devant le Tribunal de Commerce de GRENOBLE pour réclamer réparation.

**Février 2020 :** La société ASCOM INVEST dépose une requête devant le juge de l'exécution du Tribunal Judiciaire pour obtenir l'autorisation de pratiquer une saisie conservatoire sur les comptes de la société FRANCE ATELIER et sur les comptes bancaires de Monsieur PERRIN.

**30 juin 2020 :** Ordonnance autorisant ASCOM INVEST à procéder à une saisie conservatoire.

**4 août 2020 :** Une saisie conservatoire est mise en œuvre à la demande de la société ASCOM INVEST.

### **III.4. Le lien causal entre la décision de sanctionner (licencier pour faute grave) et l'usage par Monsieur PERRIN de ses libertés fondamentales est avéré**

La Cour d'appel appréciera au cas présent que la rupture du contrat de travail de Monsieur PERRIN réunit les critères requis pour qualifier le licenciement nul, en retenant que :

- D'une part, que Monsieur PERRIN a fait usage à deux reprises, de bonne foi et sans abus, de deux libertés fondamentales : l'une d'alerter une autorité de l'état (Procureur de la République) et l'autre de son droit d'ester en justice ;
- D'autre part, il ne fait pas de doute que le licenciement pour faute grave a été notifié le 16 mai 2021 ;
- Enfin, que le lien causal est établi par la proximité entre l'usage de ces libertés fondamentales par M. PERRIN et la décision par la Société alors que l'employeur est dans l'incapacité de justifier de causes matérielles objectives pour soutenir la décision de licenciement disciplinaire

Dès lors la présomption d'une décision de rétorsion consécutives à l'alerte et au droit d'ester en justice de Monsieur PERRIN est établie, et confirmée par les faits suivants :

La société OPL BYMYCAR ne s'explique pas sur les raisons qui auraient amené subitement celle-ci à diligenter un audit de comptabilité, (qui constitue une mesure exceptionnelle et dont la société ne justifie pas en faire une pratique récurrente) dirigé à l'égard de Monsieur PERRIN uniquement, et à ce moment précis du mois d'avril 2021.

L'actionnaire majoritaire et indirect de la société OPL BYMYCAR et le même que l'actionnaire majoritaire et direct de la société ASCOM INVEST contre lequel étaient dirigées les libertés fondamentales de Monsieur PERRIN, à savoir :

-celle d'alerter une autorité de l'état (Procureur de la République) contre les pratiques de cet actionnaire majoritaire ou celles de l'une des sociétés qu'il détient, et,

-celle d'initier une instance judiciaire devant le tribunal de commerce dirigée contre les pratiques de cet actionnaire majoritaire ou celles de l'une des sociétés qu'il détient,

La Cour d'appel qualifiera la rupture de licenciement nul, puisqu'en lien avec une mesure de rétorsion.

Or, le texte de l'article L.1121-2 interdit toute mesure discriminatoire (dont fait partie la mesure de rétorsion) pour avoir signalé ou divulgué des informations dans les conditions de la loi Sapin II ou encore le texte de l'article L.1152-2 du Code du travail protège de la même manière le salarié qui a subi ou dénoncé un harcèlement moral contre les mesures visées à l'article L.1121-2.10 du Code du travail.

Toute rupture en méconnaissance de ces dispositions est nulle.

Par analogie, un licenciement intervenant peu après une plainte pénale ou l'introduction d'une action commerciale contre l'employeur (ou son actionnaire majoritaire) peut être analysé comme une mesure de rétorsion prohibée, dès lors que le lien de causalité est établi... ce qui est démontré en l'espèce !

III.4.2. L'usage détourné par la société OPL BYMYCAR de la finalité du pouvoir disciplinaire qui lui est confié au titre de sa seule qualité d'employeur, rend la procédure disciplinaire nulle

L'utilisation par la société OPL BYMYCAR d'un motif qui n'existe pas, et dont elle a nécessairement conscience qu'il n'existe pas, pour faire usage de son pouvoir disciplinaire conduit à en faire un usage abusif de son droit dérogatoire et spécifique attaché à sa qualité d'employeur

Or l'abus vicie tout.

Le licenciement disciplinaire prononcé en application de cet abus, est dès lors nul et de nul effet.

En d'autres termes, la société OPL BYMYCAR a détourné de sa finalité sa prérogative d'employeur : l'usage du droit disciplinaire

La société OPL BYMYCAR pouvait faire usage de son pouvoir disciplinaire pour sanctionner une faute ou des erreurs commises par Monsieur PERRIN dans l'exercice de ses missions de Directeur de site.... Mais elle ne peut pas en faire usage pour des motifs étrangers à la société OPL BYMYCAR : en l'espèce elle utilise son pouvoir contre Monsieur PERRIN pour avoir fait usage de l'une de ses libertés fondamentales.

Un licenciement prononcé en raison de cette action en justice est nul, avec droit à réintégration.

En effet, l'article L.1235-2-1 précise qu'en cas de pluralité de motifs de licenciement, si l'un des griefs porte atteinte à une liberté fondamentale (ce qui est le cas du droit d'agir en justice), la nullité de la rupture n'exonère pas le juge d'examiner l'ensemble des griefs, afin d'en tenir compte dans l'évaluation de l'indemnité allouée au salarié.

En synthèse : si le licenciement est motivé, même partiellement, par le fait que le salarié a déposé une plainte pénale, ou engagé un contentieux contre l'employeur, il encourt la nullité comme licenciement discriminatoire ou comme atteinte à une liberté fondamentale, avec le régime de l'article L.1235-3-1 du Code du travail.

III.4.3. Le détournement habituel par le groupe BYMYCAR de sa prérogative d'employeur : l'usage du droit disciplinaire

Pour compléter l'information de la Cour d'Appel de GRENOBLE, au sortir de la période des confinements sanitaires de 2020, le groupe BYMYCAR décidait de réduire la masse salariale et prenait des mesures brutales masquant un plan de restructuration.

[Pièce n°117 - Restructuration RH Plaque Ford - ByMyCar du 17-04-2020](#)

Notamment, les cadres historiques du groupe, qui justifiaient de haut niveaux de rémunération, étaient licenciés sans précaution, et selon la même brutalité (« faute grave »).

- M. Xavier RIPOLL, « Directeur de plaque » FORD à LYON (69) se voyait dans un premier réduire son salaire fortement, et démis de ses fonctions de « Directeur de plaque » de la marque FORD le 2 juin 2020, puis licencié en 2021.

**Pièce 121 – Lettre de convocation et Lettre de licenciement (M. RIPOLL)**

- Monsieur DIASPORA, « Directeur Commercial » à NICE (06) était convoqué à un entretien préalable le 24 juin 2020, puis licencié pour faute grave le 4 août 2020 ;

**Pièce 119. Lettre de convocation et Lettre de licenciement reçue le 4/08/2020 (M.DIASPARA)**

- M. François FESSLER, « Directeur de Concession » à VENISSIEUX (69) était convoqué en vue d'un licenciement le 30 juin 2020, puis licencié pour faute grave le 27 juillet 2020

**Pièce 120 – Lettre de convocation et Lettre de licenciement du 27/07/2020 (F. Fessler)**

Pour ces trois personnes, le profil était identique à celui de Monsieur PERRIN :

- Agés de plus de 50 ans
- Plus de 20 d'ancienneté dans le groupe ByMyCar
- Un niveau de rémunération supérieur à 10.000€ brut / mois.

Le groupe BY MY CAR procédait de manière brutale pour ces quatre collaborateurs par le biais de son Directeur des Ressources Humaines, Bruno BODEREAU.

Naturellement, comme pour Monsieur PERRIN, pour Messieurs FESSLER, RIPOLL et DIASPORA, le licenciement pour faute grave reposait sur des motifs fallacieux, et infondés....

Le seul et unique but de l'employeur était alors dans les cas ci-dessus, d'alléger la masse salariale du groupe BYMYCAR. La société détourne à cette fin l'objet de la procédure disciplinaire **et son pouvoir disciplinaire.**

**Pièce n°117 - Restructuration RH Plaque Ford - ByMyCar du 17-04-2020**

Le jugement du Conseil de Prud'hommes de GRENOBLE rendu le 15/02/2024 sera réformé.

***En conséquence, la Cour d'Appel de GRENOBLE jugera que le licenciement de Monsieur PERRIN est nul, et condamnera la société OPL BYMYCAR à réintégrer Monsieur PERRIN dans ses effectifs salariés à la date de la décision à intervenir.***

**III. LE LICENCIEMENT NOTIFIÉ À MONSIEUR PERRIN NE REPOSE PAS SUR UNE CAUSE REELLE ET SÉRIEUSE**

**III.1. LES FAITS REPROCHÉS À MONSIEUR PERRIN À L'APPUI DU LICENCIEMENT SONT PARFAITEMENT IDENTIFIÉS DE L'EMPLOYEUR**

**EN DROIT**

➤ ***L'obligation de bonne foi des parties***

L'obligation de bonne foi et de loyauté est posée par l'article L.1222-1 du Code du travail de manière simple : *"Le contrat de travail est exécuté de bonne foi"*.

[Article L.1222-1 du Code du travail](#)

Elle est une déclinaison en droit du travail, du principe d'ordre public prescrit par le Code civil : *« Les contrats doivent être négociés, formés et exécutés de bonne foi »*

[Art. 1104 du Code civil](#)

Tout comme le salarié, l'employeur est tenu d'exécuter le contrat de travail de bonne foi.

Il doit donc respecter les dispositions du contrat de travail, et en particulier, fournir au salarié le travail prévu ainsi que les moyens nécessaires à son exécution... et l'informer des raisons pour lesquelles il estime que le salarié exécute mal ses obligations.

➤ ***Le contenu de la notification du licenciement fixe les limites du litige***

Il résulte des articles L.1232-1 et L.1232-6 du Code du travail que la lettre de licenciement fixe les limites du litige en ce qui concerne les griefs articulés à l'encontre du salarié

*« Tout licenciement pour motif personnel est motivé dans les conditions définies par le présent chapitre.*

*Il est justifié par une cause réelle et sérieuse. »*

[Article L.1232-1 du Code du travail](#)

*« 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. »*

[Article L.1232-6 du Code du travail](#)

Le juge a l'obligation d'examiner l'ensemble des griefs invoqués dans la lettre de licenciement.

*« la lettre de licenciement fixant les limites du litige, les juges ne peuvent se prononcer sur des motifs qui n'y figure pas »*

[Cass. soc. 17 septembre 2014, n°13-17.279](#)

Pour la Cour de cassation, la lettre de licenciement envoyée au salarié fixe les limites du litige.

[Cass. soc. 20 mars 1990 n°89-40.515](#)

Devant le conseil de prud'hommes, l'employeur ne peut se prévaloir d'autres motifs que ceux mentionnés dans la lettre de licenciement.

[Cass. soc., 21 oct. 2003, n°01-44.172](#)

La Cour de cassation précise que la lettre de licenciement fixe les limites du litige en ce qui concerne les griefs invoqués à l'encontre du salarié et la sanction mise en œuvre par

l'employeur (licenciement faute simple, faute grave, faute lourde, cause réelle et sérieuse...). Il appartient toutefois au juge de qualifier les faits invoqués.

[Cass. soc. 20 février 2019, n°17-26532](#)

Les juges doivent écarter les griefs invoqués dans la lettre de convocation à un entretien préalable qui n'auraient pas été repris dans la lettre de licenciement.

[Cass. Soc. 30 nov. 1994, n°93-40.422](#)

*« ...alors qu'il lui appartenait d'examiner l'ensemble des griefs énoncés dans cette lettre et notamment celui tiré du comportement déloyal du salarié consistant en la circulation de rumeurs mensongères sur l'entreprise dans l'intention de nuire à l'employeur, peu important que celui-ci ne l'ait pas développé dans ses conclusions, la cour d'appel a violé les textes susvisés. »*

[Cass. soc. 23 octobre 2024, n°22-22.206](#)

## EN FAIT

Par courrier recommandé daté du 10 mai, présenté le 16 mai 2021, la société FAF BYMYCAR (désormais OPL BYMYCAR) a notifié à Monsieur PERRIN son licenciement pour faute grave:

Les griefs retenus sont limitativement au nombre de deux :

### 1<sup>er</sup> grief :

*« Nous avons cependant constaté, au terme d'une mission d'audit menée en avril 2021, des « pratiques » commerciales graves pour un montant de près de 817.000 €, qui dissimulent à l'évidence des malversations au préjudice de la société FAF BMC Grenoble et du groupe auquel elle appartient. Notamment, ont été identifiées diverses opérations complexes intégrant des ventes d'aménagements complémentaires des véhicules in fine non réalisés mais permettant à des sociétés clientes de bénéficier d'avantages commerciaux indus (matériel multimédia, séjour touristique au Club Med, trésorerie, etc.). »*

### 2<sup>nd</sup> grief :

*« Par ailleurs, nous avons constaté que vous démontrerez envers votre nouveau responsable hiérarchique, Monsieur GEX, un comportement irrespectueux et déloyal, n'hésitant pas à mettre en cause ouvertement ses décisions ou en mettant en copie de mail votre précédent responsable dont vous savez pourtant qu'il n'a plus de responsabilités sur la société FAF Grenoble. »*

[Pièce 54 – Lettre de notification du licenciement 10/05/2021](#)

A la suite d'une demande de précisions, sollicitée par Monsieur PERRIN auprès de la société FAF BYMYCAR le 10 mai 2021, la Direction des Ressources humaines répondait de la manière suivante :

*« Le Cabinet d'audit a ainsi identifié diverses opérations complexes intégrant des ventes d'aménagements complémentaires aux clients entreprises, ces aménagements n'étant pas réalisés sur les véhicules mais permettant à la société cliente :*

- soit d'obtenir du matériel multimédia, une moto ou un scooter,
- soit d'obtenir un séjour touristique,
- soit d'attribuer un véhicule de la concession à un tiers à l'opération ; le véhicule faisant l'objet d'une facture à un euro,
- soit d'obtenir de la trésorerie (le véhicule est remboursé en totalité puis les aménagements font l'objet d'un avoir remboursé au client)....

Il a été constaté que les factures d'achat étaient en général affectées à un châssis d'un seul véhicule, voire plusieurs pour dégager une marge sur la vente réalisée...»

**Pièce 54 – Lettre de réponse de la Société FAF BYMYCAR du 02/06/2021**

Ces énoncés fixent les limites du débat.

Monsieur PERRIN justifie alors d'une ancienneté de plus de 21 ans, et occupe les fonctions de « *Directeur de la marque FIAT* » depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2016.

Il est responsable à ce titre des trois sites de Fontaine, Échirolles et Albertville.

Il sera rappelé qu'en pratique, Monsieur PERRIN est mis à l'écart (placardisé) depuis 2020, ce qu'il a dénoncé par l'intermédiaire de son avocat en mai et juillet 2020.

Il ressort également des indications de la Société, qu'il n'est reproché à Monsieur PERRIN aucun détournement à des fins personnelles, ni enrichissement indû à titre personnel.

Il sera précisé qu'en 21 ans de présence au sein des effectifs de la société OPL BYMYCAR, Monsieur PERRIN n'a fait l'objet d'aucun antécédent disciplinaire.

En outre, la Cour d'appel de GRENOBLE relèvera deux faits saillants qui démontrent le caractère détourné et téléguidé de la démarche d'audit au cas présent :

- (i) La Société est dans l'incapacité de justifier de la raison subite qui expliquerait que soit déclenché un audit des pratiques commerciales (et plus particulièrement « des ventes d'aménagements complémentaires aux clients entreprises »), en avril 2021 ;
- (ii) La Société est dans l'incapacité de justifier de la raison qui expliquerait que cet audit soit dirigé contre Monsieur PERRIN et à propos des seules pratiques de facturation concernant les pratiques commerciales (ce qui est particulièrement étroit dans une comptabilité d'entreprise en 2021) ;

Cette présentation est fantaisiste pour les raisons suivantes :

Michel GEX fixait rendez-vous à Monsieur PERRIN dès le 1<sup>er</sup> avril 2021 (donc avant la réalisation de « l'audit des pratiques commerciales » intervenu en avril (comme l'indique elle-même la Société) pour lui remettre sa convocation à un entretien préalable.

**Pièce 88 - Deux emails de Michel GEX du 01/04/2021 (rendez-vous remise convocat°) + annulation**

Monsieur PERRIN était finalement convoqué à un entretien préalable à licenciement suivant un courrier daté du 22 avril 2021, remis en main propre.

Il s'en déduit comme le confirme au demeurant le paragraphe suivant, que Monsieur PERRIN a été victime d'un procédé pour

A la suite de l'échec de la reprise à moindre coût de la société « FRANCE ATELIER » et de la réaction judiciaire qui lui a donné Monsieur PERRIN, Jean-Louis MOSCA a décidé de se séparer de ce collaborateur devenant « gênant ». La direction des Ressources humaines s'est alors « débrouillée » pour tenter de constituer un motif de licenciement.

Mal inspirée, elle a fait initier un audit comptable par un expert-comptable « extérieur », mais toutefois très proche du groupe BYMYCAR depuis 2008 et comme le révèle la pratique du tutoiement qui démontre une proximité.

Pièce adverse n°23

La Cour d'appel ne sera pas dupe comme il est démontré ci-dessous.

### **III.2. LES FAITS REPROCHES A MONSIEUR PERRIN A L'APPUI DU LICENCIEMENT SONT PARFAITEMENT CONNUS DE L'EMPLOYEUR DEPUIS PLUSIEURS ANNEES ET DONC PRESCRITS**

#### **EN DROIT**

Au titre des garanties offertes au salarié par le Code du travail, figure notamment la prescription des faits fautifs.

L'employeur dispose donc d'un temps limité pour sanctionner un salarié.

#### **➤ Sur la prescription en matière de droit du travail**

Au titre des garanties offertes au salarié par le Code du travail, figure notamment la prescription des faits fautifs.

L'employeur dispose d'un temps limité pour sanctionner un salarié pour des faits commis dans le cadre de l'exécution de son contrat de 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. »*

Article L.1332-4 du Code du travail

La chambre sociale de la Cour de cassation confirme régulièrement deux aspects de sa jurisprudence constante relative au délai de prescription des faits fautifs.

- L'article L.1332-4 du Code du travail dispose qu'aucun fait fautif ne peut donner lieu à lui seul à l'engagement de poursuites disciplinaires au-delà d'un délai de 2 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.

Passé ce délai, les faits fautifs ne peuvent plus donner valablement lieu à une sanction disciplinaire.

Article L.1332-4 du Code du travail

- La date de connaissance par l'employeur des faits fautifs, qui fait courir ce délai de deux mois, correspond au jour où l'employeur a eu une connaissance exacte de la

réalité, de la nature et de l'ampleur des faits fautifs reprochés au salarié, le cas échéant après révélations d'une enquête interne.

Cass. soc. 17-2-1993 n°88-45.539  
Cass. soc. 24-3-1988 n°86-41.600 P  
Cass. soc. 15-12-2010 n°09-42.573 F-D

Le délai de prescription court à compter du jour où l'employeur a eu une connaissance exacte de la réalité, de la nature et de l'ampleur des faits reprochés au salarié.

L'employeur, au sens de l'article L.1332-4 du Code du travail, s'entend non seulement du titulaire du pouvoir disciplinaire mais également du supérieur hiérarchique du salarié, même non titulaire de ce pouvoir.

Cass. Soc., 23 juin 2021, n°20-13.762

Cette décision est une référence. Elle stipule L'employeur, au sens de l'article L.1332-4 du Code du travail, est non seulement le titulaire du pouvoir disciplinaire, mais aussi toute personne qui représente l'employeur et qui est en mesure d'exprimer son intention de sanctionner le salarié.

Cass. soc., 19 octobre 2011, n°10-18.730

La Cour d'appel de Rennes suit à ce sujet la position de la Cour de cassation, pour exemple (cf. CA de Rennes, 25 juin 2013, n°12/03248) :

=> Cette décision de la Cour d'appel de Rennes est une parfaite application de la jurisprudence de la Cour de cassation. La Cour d'appel a jugé que la convocation à un entretien préalable à un licenciement, signée par un responsable de magasin, était valide, estimant que ce dernier, en tant que supérieur hiérarchique direct, avait une autorité suffisante, et une délégation de pouvoir implicite, pour représenter l'employeur dans une procédure disciplinaire.

Si l'engagement d'une procédure disciplinaire par le supérieur hiérarchique interrompt la prescription, la prise de connaissance des fait fautifs par cette même personne fait débiter le délai de prescription de deux mois

CA de Rennes, 25 juin 2013, n°12/03248

La mise à pied conservatoire interrompt la prescription des faits fautifs.

La **charge de la preuve** incombe à l'employeur :

*« dès lors que les faits sanctionnés ont été commis plus de deux mois avant l'engagement des poursuites disciplinaires, c'est à l'employeur qu'il appartient d'apporter la preuve qu'il n'en a eu connaissance que dans les deux mois ayant précédé l'engagement de ces poursuites ».*

Cass. soc. 19 avril 2023, n°21-20.734

Le respect du délai de deux mois est important car une sanction disciplinaire prononcée après ce délai de 2 mois est nulle. Un licenciement disciplinaire prononcé dans ces conditions doit être jugé sans cause réelle et sérieuse.

Ainsi, aucun fait fautif ne peut donner lieu, à lui seul, à l'engagement de poursuites disciplinaires **au-delà d'un délai de deux (2) mois à compter du jour où l'employeur en a eu connaissance.**

Passé ce délai, les faits fautifs ne peuvent plus donner valablement lieu à une sanction disciplinaire.

[Article L.1332-4 du Code du travail](#)

Le délai de prescription court à compter du jour où l'employeur a eu une connaissance exacte de la réalité, de la nature et de l'ampleur des faits reprochés au salarié.

## EN FAIT

La cour d'appel constatera que le 1<sup>er</sup> grief est **prescrit** puisque cette pratique est connue et pratiquée par l'ensemble du groupe BYMYCAR depuis de très nombreuses années (au moins 2009).

Monsieur PERRIN n'en est que l'exécuteur, malgré lui.

Pour rappel : la notification de licenciement pour faute grave, présentée le 16 mai 2021 à Monsieur PERRIN mentionne comme 1<sup>er</sup> grief :

*« Nous avons cependant constaté, au terme d'une mission d'audit menée en avril 2021, des « pratiques » commerciales graves pour un montant de près de 817.000 €, qui dissimulent à l'évidence des malversations au préjudice de la société FAF BMC Grenoble et du groupe auquel elle appartient. Notamment, ont été identifiées diverses opérations complexes intégrant des ventes d'aménagements complémentaires des véhicules in fine non réalisés mais permettant à des sociétés clientes de bénéficier d'avantages commerciaux indus (matériel multimédia, séjour touristique au Club Med, trésorerie, etc.). »*

[Pièce 54 – Lettre de notification du licenciement 10/05/2021](#)

A ce propos, la Cour relèvera que la société OPL BYMYCAR s'évertue à se placer dans le cadre de l'article L.1332-4 du Code du travail et rappelle en soulignant les règles en matière de prescription :

L'intimée relève dans ces écritures *« 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. »*

[Conclusions intimée n°1 \(page 26\)](#)

Pourtant, il sera établi qu l'employeur avait connaissance depuis plusieurs années de la pratique commerciale qu'il reproche à Monsieur PERRIN.

### III.2.1. Présentation de la politique « opération commerciale »

Cette politique commerciale dite « *opération commerciale* » résulte d'une adaptation par le groupe BY MYCAR d'une décision de la Direction générale prise en 2006 en accord avec le réseau FIAT.

[Pièce 98 - Circulaire Distributeurs FIAT Utilitaires du 4/01/2006 - Opération PLASMA](#)

La Cour d'appel de GRENOBLE se reportera à la pièce n°106 versée au débat, pour un schéma explicatif des flux prévus par la pratique commerciale répandue dans tout le groupe BYMYCAR.

**Pièce 106. Schéma des flux d'opération commerciale BYMYCAR « type Scooter »**

Cette politique aussi appelée « *Opération Scooter-Plasma* » a été diffusée dans le groupe par la Direction Générale.

Cette politique commerciale était encouragée par Jean-Louis MOSCA pour faire la différence vis-à-vis des concurrents et augmenter ses parts de marché.

La Cour d'appel se reportera au courriel diffusé à ce sujet en 2009.

*« Dans le prolongement des décisions prises hier en présence de Jean-Louis Mosca, il a été décidé que les opérations PLASMA et SCOOTER devront faire l'objet d'une commande nominative par la concession au fournisseur et que celui-ci doit livrer directement le client et nous faire parvenir un attestation de livraison du matériel au client »*

*Ceci annule et remplace ce qui a été écrit précédemment. Merci d'en faire part aux secrétaires commerciales ».*

**Pièce 96. Email de Abdelhamid LAHLAOUI du 30/06/2009 – opérations commerciales « Plasma & Scooter »**

Il sera relevé que le destinataire de cette politique commerciale appelée « Opération Plasma et Scooter » était adressée à Monsieur PERRIN et il lui était demandé de la diffuser parmi les équipes. En outre, M. Aldo DIAFERIA, Directeur Commercial, **supérieur hiérarchique à l'époque de Monsieur PERRIN**, et actionnaire du groupe et membre du CODIR était en copie de cette diffusion.

**Pièce 84. Procuration Management Package ByMyCar Group - Aldo DIAFERIA**

**Pièce 96. Email de Abdelhamid LAHLAOUI du 30/06/2009 – opérations commerciales « Plasma & Scooter »**

**Pièce 94. Organigramme fonctionnel du 06/06/2012 du groupe BYMYCAR**

Une politique commerciale a été établie, formalisée et diffusée par le groupe BYMYCAR aux équipes de vente du groupe. Celle-ci est particulièrement détaillée et versée au débat.

**Pièce 97. Procédure Interne FAF BYMYCAR – « Procédure Vente Opération Scooter »**

Conscient du caractère irrégulier de cette pratique, le groupe BYMYCAR veillait à rester discret à ce sujet comme l'indique Jean-Louis MOSCA.

**Pièce 99. Email de JL MOSCA du 6/08/2013 – doivent être tenues secrètes**

Il en a personnellement bénéficié pour son fils.  
Son fils en a profité... !

**Pièce 100. Email Lascooteria du 5/07/2012 – Scooter de Raphael Mosca (fils)**

En son temps, Monsieur PERRIN s'était interrogé sur cette politique commerciale et avait sollicité un audit mené par le Directeur financier du groupe BYMYCAR

Cette pratique avait été auditée et validée par ce dernier.

**Pièce 101. Audit Commercial STRADA ECHIROLLES 2012**

Cette pratique était largement pratiquée au sein du groupe : pour exemple la société FMC BYMYCAR pratique elle-aussi les OP avec « vente d'accessoires » en référence à des numéros de chassis.

**Pièce 138. Divers bons de commande FMC ByMyCar auprès de ALIAS CORP**

S'il en était encore besoin, la Cour se reportera à l'arrêt rendu le 19 mai 2016 par la chambre commerciale de la Cour d'appel de GRENOBLE qui décrit exactement cette opération commerciale répandue dans l'intégralité du groupe pour les véhicules destinés aux entreprises ou aux professionnels.

**Pièce 95. Arrêt Cour d'Appel de GRENOBLE du 19/05/2016 (14/03027) – FAF BYMYCAR c/ Sté EVERSET**

Il sera à cet égard très illustratif de se reporter aux explications de Madame BISSIERE, Responsable juridique du groupe, qui informe le Directeur Général des faits et conséquences de cet arrêt « EVERSET ».

*« La société MM Plomberie passe commande d'un véhicule avec financement en 2008  
Une opération commerciale était en cours : 1 véhicule acheté – 1 moto offerte pour 1 euro  
Dès signature du BC, nous passons commande à EVERSET d'une moto  
Cependant MM Plomberie n'obtient pas son financement, la vente du véhicule est alors annulée, mais nous n'avons pas prévenu EVERSET qui livre la moto directement au gérant de MM Plomberie.  
Le gérant prend livraison de la moto, sachant pertinemment que la vente du fourgon est annulée. »*

C'est exactement le descriptif des opérations commerciales « Plasma-Scooter » dont il est question.

Monsieur Jérôme GERBIER, Directeur Général du groupe BYMYCAR est parfaitement informé depuis l'origine, et au moins depuis 2016, de l'existence de cette politique commerciale et de sa mise en œuvre pratique.

**Pièce 102. Suite de courriels du 29 juin 2016 (Jérôme GERBIER) – Procédure Scooter (Everset)**

**Pièce 95. Arrêt Cour d'Appel de GRENOBLE du 19/05/2016 (14/03027) – FAF BYMYCAR c/ Sté EVERSET**

La Cour d'appel de GRENOBLE relèvera que Monsieur Olivier BOUVAREL, Directeur Général Adjoint du groupe BYMYCAR est en copie de ces courriels. Il en est donc informé.

Cet arrêt de la Cour d'appel de GRENOBLE est essentiel puisque la Cour démontre le schéma commercial suivi et démontre qu'il s'agit d'une pratique couramment pratiquée au sein du groupe BYMYCAR.

En conclusion : Au mois d'avril 2021, lors de l'engagement de la procédure de licenciement pour faute grave concernant Monsieur PERRIN, étaient parfaitement informés de l'existence des pratiques commerciales du groupe BYMYCAR, visées dans la lettre de licenciement et qualifiée par le DRH de « des 'pratiques' commerciales graves », les personnes suivantes :

Jean-Louis MOSCA : Président du groupe BYMYCAR  
Jérôme GERBIER : Directeur général du groupe BYMYCAR (membre du CODIR)  
Olivier BOUVAREL : Directeur Général Adjoint (membre du CODIR)  
Abdelhamid LAHLAOUI : Directeur financier du groupe (membre du CODIR)

Michel GEX :	Directeur de région (membre du CODIR)
Catherine BISSIERE	Responsable juridique Commerce (membre du CODIR)
Catherine WEBER	Assistante de direction du DG
Aldo DIAFARA	Responsable immobilier (membre du CODIR)

Tous sont associés au capital social du groupe BYMYCAR :

Pièce 67. Liste des cadres dirigeants participant au capital  
 Pièce 89. Procuration Management Package ByMyCar Group – Catherine BISSIERE  
 Pièce 90. Procuration Management Package ByMyCar Group – Michel GEX  
 Pièce 104. Procuration Management Package ByMyCar Group – Frédérique LEROUX-MOSCA  
 Pièce 84. Procuration Management Package ByMyCar Group - Aldo DIAFERIA  
 Pièce 85. Procuration Management Package ByMyCar Group – Abdelhamid LAHLAOUI  
 Pièce 86. Procuration Management Package ByMyCar Group – Olivier BOUVAREL  
 Pièce 93. Organigramme fonctionnel 2021 du groupe BYMYCAR  
 Pièce 94. Organigramme fonctionnel du 06/06/2012 du groupe BYMYCAR

A l'évidence, les faits qui ont été reprochés à Monsieur PERRIN dans la lettre de licenciement datée du 10 mai 2021 sont prescrits et infondés. Pour rappel :

*« Nous avons cependant constaté, au terme d'une mission d'audit menée en avril 2021, des « pratiques » commerciales graves pour un montant de près de 817.000 €, qui dissimulent à l'évidence des malversations au préjudice de la société FAF BMC Grenoble et du groupe auquel elle appartient. Notamment, ont été identifiées diverses opérations complexes intégrant des ventes d'aménagements complémentaires des véhicules in fine non réalisés mais permettant à des sociétés clientes de bénéficier d'avantages commerciaux indus (matériel multimédia, séjour touristique au Club Med, trésorerie, etc.). »*

Pièce 54 – Lettre de notification du licenciement 10/05/2021

La société OPL BYMYCAR ne justifie pas d'avoir diffusé des consignes remettant en cause la politique commerciale dont il est question.

Le jugement du Conseil de Prud'hommes de GRENOBLE sera réformé.

***En conséquence, la Cour d'appel de GRENOBLE constatera que le 1<sup>er</sup> grief à l'appui du licenciement de Monsieur PERRIN est non seulement prescrit mais résulte d'une politique commerciale d'entreprise définie et assumée par la Direction Générale, et seulement appliquée par Monsieur PERRIN. Ce licenciement est nécessairement sans cause réelle et sérieuse, et la Cour condamnera la société OPL BYMYCAR à indemniser Monsieur PERRIN.***

### **III.3. LES GRIEFS REPROCHES A MONSIEUR PERRIN NE SONT PAS REELS ET SERIEUX.**

#### **EN DROIT**

L'employeur qui souhaite licencier un collaborateur doit justifier d'un motif de licenciement qui repose sur une cause réelle et sérieuse de licenciement, en vertu de l'article L.1232-1 du Code du travail.

➤ **La nécessité d'éléments matériellement vérifiables**

Il est nécessaire pour l'employeur de justifier d'une cause réelle et sérieuse, étayée par des **éléments matériellement vérifiables** à la lecture des arrêts de la Cour de cassation.

Tout licenciement doit être motivé et justifié par une cause réelle et sérieuse.

[Art L1232-1 du Code du travail](#)

Il appartient au juge, en cas de litige, d'apprécier le caractère réel et sérieux des motifs invoqués par l'employeur à l'appui du licenciement au vu des éléments fournis par les parties et, au besoin, après avoir ordonné toutes les mesures d'instruction qu'il estime utiles.

Selon le Code du travail : *“Si un doute subsiste, il profite au salarié”*.

[Article L.1235-1 Code du travail](#)

Les juges doivent se placer à la date du licenciement pour apprécier le caractère réel et sérieux de celui-ci.

➤ **La charge de la preuve en matière de licenciement pour faute grave**

Selon l'article L.1235-1 du Code du travail : *« Le juge forme sa conviction au vu des éléments fournis par les parties. Il ordonne, au besoin, toutes les mesures d'instruction qu'il estime utiles. »*

[Article L.1235-1 Code du travail](#)

En imputant au salarié la charge de prouver que le motif de son licenciement économique n'est pas réel, le Conseil de prud'hommes viole l'article L.1235-1 du Code du travail.

[Cass. soc., 22 mars 1990, n°88-41.089](#)

➤ **Sur la nécessité de justifier d'une cause réelle et sérieuse**

Une absence de motif, à laquelle est assimilée une imprécision ou une insuffisance de motif prive le licenciement de cause réelle et sérieuse.

[Cass. soc. 29-11-1990 n°88-44.308](#)

Selon la Cour de cassation, la cause du licenciement n'est réelle qu'à la stricte condition d'être existante, exacte et objective.

**Une cause existante.** L'employeur est tenu de fonder le licenciement sur des faits existants. Cette condition explique que le licenciement sera sans cause réelle et sérieuse si un licenciement est fondé sur un motif donnant lieu à des poursuites pénales et que le salarié concerné est relaxé au pénal par une décision devenue définitive. Les juges ne peuvent méconnaître l'autorité du pénal sur le civil, si le juge pénal considère que la matérialité des faits reprochés est non établie, le conseil de prud'hommes n'a d'autre choix que de déclarer le licenciement sans cause réelle et sérieuse.

**Une cause exacte.** Le motif invoqué dans la lettre de licenciement doit être le motif exact de licenciement. L'exigence d'une cause réelle permet de rechercher le véritable motif de licenciement lorsqu'il est différent de celui allégué par l'employeur. Sont ainsi, irrégulier par exemple, un licenciement pour motif personnel qui masque un licenciement pour motif économique ou un licenciement pour motif économique qui s'explique en réalité par l'âge du salarié. Le juge a l'obligation de vérifier la cause exacte du licenciement.

**Une cause objective.** La Cour de cassation considère que le licenciement pour une cause inhérente à la personne du salarié doit être fondé sur des éléments objectifs imputables à ce salarié. C'est pourquoi un licenciement motivé par une perte de confiance, sur le seul risque d'un conflit d'intérêts ou des soupçons, ne constitue pas une cause réelle et sérieuse.

## EN FAIT

### III.3.2. Sur l'absence de caractère probant du rapport d'audit

Le rapport d'audit du 19 avril 2021 n'a pas été établi par un tiers indépendant.

Il a été établi par Madame Laurence CHENAL, expert-comptable, ancienne Directrice Financière du groupe BYMYCAR entre 2008 et 2010.

Madame Laurence CHENAL est désormais cadre dirigeante (Directrice Associée, et administratrice du Groupe FIDU. Ce cabinet est en relation d'affaires continue avec des filiales du groupe BYMYCAR pendant plus d'une décennie.

Le Cabinet FIDU est chargé d'un mandat de Commissaire aux comptes titulaire documenté sur BM BYMYCAR NOISY (RCS 411.756.638) depuis 2015.

La forme révèle, à elle seule, la nature du lien d'amitié qui unit les deux personnes impliquées (M. BODEREAU, DRH du Groupe BYMYCAR Directeur Général délégué et membre du CODIR et Mme CHENAL ancienne Directrice Financière du groupe BYMYCAR) puisqu'il sera relevé au moins quatre marques de tutoiement en cinq lignes

Par exple : « *Tu trouveras* », « *Je te laisse* », « *Bien à toi* », et l'adresse ouverte « *Bonjour Bruno* »....

[Pièce adv. 23 – Email Mme CHENAL du 19/04/2021](#)

Ce mode opératoire correspond à une absence totale de toute formalité professionnelle, envers le destinataire mais au contraire un lien d'amitié.

A ce titre, le rapport d'audit n'a pas de caractère probant.

Puisque à l'évidence il ne s'agit donc pas de la livraison par un prestataire externe (institutionnel puisqu'il s'agit d'un expert-comptable et CAC) mais davantage d'un envoi privé, entre deux personnes qui se connaissent parfaitement et qui ont une certaine complicité.

[Pièce 124 – PV 14/06/2021 - Mme CHENAL - CAC de BM BYMYCAR NOISY](#)

Plus grave encore,

Madame CHENAL répertorie une liste d'opérations qui sont susceptibles de caractériser des incriminations pénales et fiscales parmi lesquelles : abus de biens sociaux, des fraudes à la TVA et bien entendu de la complicité des acteurs impliqués dans ces opérations.

Les constats opérés laissent entendre qu'ils pourraient être beaucoup plus vaste et d'une ampleur beaucoup plus importante puisque l'auditrice Madame CHENAL n'a eu que dix jours ouvrables sur avril 2020 pour mener ses investigations.

Pourtant, et contrairement à ces règles déontologiques et professionnelles, Madame CHENAL s'est contentée semble-t-il, d'adresser dans un message d'amitié son rapport d'audit au DRH du Groupe BYMYCAR (M. BODEREAU).

[Pièce adv. 23 – Email Mme CHENAL du 19/04/2021](#)

Pourtant les Normes professionnelles des CAC, numérotées NP240 et NP250 lui impose face à de tels constats d'en saisir directement la Direction Générale de l'entreprise et des communications conformes à celles prévues à l'article L.823-16 du code de commerce.

[Pièce 82. Normes d'exercice CNCC \(mai 2021\) – NEP 240 et NEP 250](#)

[Pièce 83. Extrait du Code de Commerce – article L.821-63](#)

Ces constats sont repris dans la lettre de licenciement signée par le Directeur des Ressources Humaines.

*« Nous avons cependant constaté, au terme d'une mission d'audit menée en avril 2021, des « pratiques » commerciales graves pour un montant de près de 817.000 €, qui dissimulent à l'évidence des malversations au préjudice de la société FAF BMC Grenoble et du groupe auquel elle appartient.*

*Notamment, ont été identifiées diverses opérations complexes intégrant des ventes d'aménagements complémentaires des véhicules in fine non réalisés mais permettant à des sociétés clientes de bénéficier d'avantages commerciaux indus (matériel multimédia, séjour touristique au Club Med, trésorerie, etc.). »*

[Pièce 54 – Lettre de notification du licenciement 10/05/2021](#)

La société ne justifie pas des mesures correctives prises après ces constats.  
Ce n'est à l'évidence pas sérieux !

Le jugement du Conseil de Prud'hommes de GRENOBLE rendu le 15/02/2024 sera réformé.

***En conséquence, la Cour d'Appel jugera subsidiairement que le licenciement de Monsieur PERRIN est infondé, et sans cause réelle et sérieuse. Elle condamnera la société OPL BYMYCAR à indemniser Monsieur PERRIN des diverses réparations ci-après.***

**IV. LE LICENCIEMENT NOTIFIÉ A MONSIEUR PERRIN EST NUL POUR VIOLATION DE SA LIBERTÉ D'EXPRESSION**

EN DROIT

### > Le droit d'expression est une liberté fondamentale

En vertu de l'alinéa premier du Préambule de la Constitution du 27 octobre 1946 et l'article 16 de la Déclaration des droits de l'Homme et du citoyen du 26 août 1789, le droit d'agir en justice est une liberté fondamentale de tout citoyen.

L'article L.1121-1 du Code du travail rappelle que « nul ne peut apporter aux droits des personnes et aux libertés individuelles et collectives de restrictions qui ne seraient pas justifiées par la nature de la tâche à accomplir ni proportionnées au but recherché ».

[Article L.1121-1 du Code du travail](#)

La Cour de cassation a posé le principe suivant lequel le salarié doit jouir dans l'entreprise (et en dehors de celle-ci) de sa liberté d'expression. Celle-ci constitue une liberté fondamentale qui doit être protégée à ce titre. Dès lors, seul un abus peut justifier un licenciement sur ce motif.

### > Seul l'abus dans l'exercice de sa liberté d'expression est fautif

La Cour de cassation et la doctrine rappellent de manière constante que la seule limite à cette liberté est l'abus, classiquement défini par des propos injurieux, diffamatoires ou excessifs.

Selon la Cour de cassation :

*« Il résulte de ces textes que les salariés bénéficient d'un droit à l'expression directe et collective sur le contenu, les conditions d'exercice et l'organisation de leur travail. Sauf abus, les opinions que le salarié émet dans l'exercice de ce droit, ne peuvent motiver une sanction ou un licenciement. »*

L'exercice de la liberté d'expression des salariés tant à l'intérieur qu'à l'extérieur de l'entreprise ne peut justifier un licenciement que s'il dégénère en abus ; ne constitue pas une cause réelle et sérieuse de licenciement les divergences de vues d'un cadre avec sa direction, aucune injure ni propos diffamatoire ou excessif n'étant reprochés au salarié.

[Cass. soc. 25-1-2000 n° 97-45.044](#)

En synthèse, la Cour de cassation retient, de manière convergente avec la doctrine, les critères suivants pour apprécier l'existence ou non d'un abus dans l'exercice de la liberté d'expression du salarié. Il convient de regarder :

**-la teneur des propos** : caractère injurieux, diffamatoire ou excessif, propos mensongers, dénigrants ou accusations non fondées, la véracité alléguée des propos ne neutralise pas l'abus ;

**-le contexte** : nature du différend (revendication salariale, dénonciation de dysfonctionnements, conflit disciplinaire, etc.), climat de tension, existence d'un débat professionnel ou syndical, et la critique même vive, est plus largement admise dans un contexte de contestation ou de défense de ses droits ;

**-la publicité des propos** : cercle restreint (courriel à l'employeur, réunion interne) versus une diffusion large (tracts, presse, télévision, réseaux sociaux), plus la diffusion est large, plus le risque d'atteinte à l'image de l'employeur ou des collègues est important, et plus l'abus est susceptible d'être retenu ;

**-les fonctions du salarié :** niveau de responsabilité, rôle managérial ou de représentation, secteur d'activité et image de l'entreprise, certaines fonctions ou activités imposent une plus grande retenue dans l'expression publique ;

**-la proportionnalité de la sanction :** même en présence de propos limites, le juge contrôle que la sanction (en particulier le licenciement disciplinaire) est nécessaire et proportionnée au but légitime poursuivi, au regard de l'article 10§2 de la CEDH et de l'article L.1121-1 du Code du travail.

Tant que ces critères ne conduisent pas à caractériser des propos injurieux, diffamatoires ou excessifs, la Cour de cassation considère que le salarié n'a pas abusé de sa liberté d'expression et la sanction fondée sur de tels propos est alors nulle et illicite.

Au cas présent, aucun abus n'est relevé dans l'expression de Monsieur PERRIN : le licenciement prononcé pour ce motif est nul en tant qu'atteinte à une liberté fondamentale.

Encore très récemment, la Cour de cassation a pu juger qu'en l'absence d'emploi de termes injurieux, diffamatoires ou excessifs, l'exercice par un salarié de sa liberté d'expression ne saurait être sanctionné.

[Cass, soc, 21 mars 2018, n°16-20516](#)

### **> Conséquences de la violation d'une liberté fondamentale**

Depuis l'ordonnance n°2017-1387, la violation d'une liberté fondamentale figure expressément parmi les cas de nullité du licenciement à l'article L.1235-3-1 du Code du travail.

Selon l'article L.1235-3-1 du Code du travail, « est nul le licenciement :

- *Discriminatoire dans les conditions mentionnées aux articles L.1132-4 et L.1134-4, en lien avec des faits de harcèlement moral ou sexuel dans les conditions mentionnées aux articles L.1152-3 et L.1153-4.*
- *Consécutif à une action en justice en matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans les conditions mentionnées à l'article L.1144-3, ou à une dénonciation de crimes et délits.*
- *D'un salarié protégé mentionné aux articles L.2411-1 et en raison de l'exercice de son mandat.*
- *En méconnaissance des protections mentionnées aux articles L.1225-71 et L.1226-13.*
- *Prononcé en violation d'une liberté fondamentale. »*

### **> Effet « contaminant » du grief attentatoire à une liberté fondamentale**

Dès lors qu'un des griefs de la lettre de licenciement reproche au salarié l'exercice non abusif d'une liberté fondamentale, le licenciement est nul, sans qu'il soit nécessaire d'examiner les autres griefs.

**La Cour de cassation juge que,** dès lors que le salarié n'est pas de mauvaise foi dans la dénonciation de faits de harcèlement, le licenciement est nul, même si la lettre de licenciement invoque d'autres motifs ; le juge ne peut pas « sauver » le licenciement en se fondant sur ces autres griefs.

L'article L.1235-2-1 du Code du travail, en cas de pluralité de motifs dont l'un porte atteinte à une liberté fondamentale, prévoit que la nullité de la rupture n'exonère pas le juge

d'examiner les autres griefs, mais uniquement pour en tenir compte dans l'évaluation de l'indemnité, « *sans préjudice des dispositions de l'article L.1235-3-1* ».

La Cour de cassation précise ainsi que le droit d'expression est également une liberté fondamentale et que sa violation a un effet de contagion rendant nulle la décision de licenciement :

« *la cour d'appel en a exactement déduit que sans avoir à étudier les autres griefs invoqués dès lors qu'il était notamment reproché au salarié cet exercice non abusif de sa liberté d'expression, que le licenciement était nul* ».

Cass. soc. 29 juin 2022, n°20-16060 ; Cass, soc, 16 février 2022, n°19-17871  
Cass, soc, 21 septembre 2022, n°21-13045, Cass. soc., 9 novembre 2022, n°21-15.208  
Cass. soc., 14 janvier 2026, n° 23-19.947, Cass. soc., 14 janvier 2026, n° 24-17.416

Autrement dit, la nullité est acquise dès lors qu'un motif attentatoire à une liberté fondamentale est caractérisé ; les autres griefs ne peuvent servir qu'à moduler le quantum de l'indemnisation.

Transposé à la liberté d'expression, le raisonnement est le suivant, au vu de la jurisprudence précitée :

- si la lettre de licenciement reproche au salarié des propos ou prises de position relevant de sa liberté d'expression ;
- si ces propos ne sont ni injurieux, ni diffamatoires, ni excessifs (absence d'abus) ;
- alors le licenciement est nul en application de l'article L.1235-3-1, sans qu'il soit nécessaire de vérifier si les autres griefs (éventuellement établis) suffiraient à caractériser une cause réelle et sérieuse.

Le juge peut, en revanche, tenir compte de ces autres griefs pour fixer l'indemnité due en cas de refus de réintégration, dans le respect du plancher de six mois de salaire.

## EN FAIT

La société OPL BYMYCAR fait état de 2 types de griefs à l'égard de Monsieur PERRIN.

### ➤ **Le grief reproché à Monsieur PERRIN : usage de son droit d'expression**

Le second grief retenu par la Société pour justifier du licenciement est énoncé comme suit:

« *Par ailleurs, nous avons constaté que vous démontrerez envers votre nouveau responsable hiérarchique, Monsieur GEX, un comportement irrespectueux et déloyal, n'hésitant pas à mettre en cause ouvertement ses décisions ou en mettant en copie de mail votre précédant responsable dont vous savez pourtant qu'il n'a plus de responsabilités sur la société FAF Grenoble.* »

Pièce 54 – Lettre de notification du licenciement 10/05/2021

La société OPL BYMYCAR est tenue par les termes de la lettre de licenciement.

Deux actions sont donc reprochées à Monsieur PERRIN à propos de son droit d'expression :

- « mettre en cause ouvertement ses décisions »

- « en mettant en copie de mail votre précédent responsable dont vous savez pourtant qu'il n'a plus de responsabilités »

➤ **L'absence d'abus de la part de Monsieur PERRIN dans l'usage de son droit d'expression**

1°/ S'agissant de l'action reprochée : « mettre en cause ouvertement ses décisions »

Les propos de Monsieur PERRIN adressés à Michel GEX ne sont pas déloyaux, ni injurieux, ni excessifs, et n'ont aucun caractère dénigrant.

Il convient de resituer le contexte dans lesquels cet échange intervient. Monsieur PERRIN dispose d'un statut de cadre dirigeant à l'instar de celui de Monsieur Michel GEX.

Il entend faire valoir son avis à propos des sites qui ont sous sa responsabilité et faire état de son désaccord avec les instructions de ce d'autant que depuis il est placardisé, ses responsabilités lui sont retirées et il n'a pas eu le versement de ses bonus (sans motif, ni explication).

Contrairement à la déloyauté que vise l'employeur, il s'agit pour Monsieur PERRIN de l'usage de son droit d'expression puisqu'en effet, en vertu de ses fonctions de « Directeur de marque FIAT », Monsieur PERRIN est tout à fait légitime à faire valoir son avis.

En l'espèce, les éléments factuels suivants seront en outre rappelés :

-Monsieur Olivier BOUVAREL, le supérieur identifié de Monsieur PERRIN a certes annoncé son départ de cette fonction en janvier 2021, mais il a aussitôt retracté cette annonce.

[Pièce 103. Email d'Olivier BOUVAREL du 5/01/2021 – Remplacement par Michel GEX](#)

[Pièce 103bis. Email d'Olivier BOUVAREL Annulation du remplacement](#)

-Monsieur PERRIN n'a pas connaissance d'une communication divergente qui aurait annoncé la prise de poste effective de Monsieur GEX, selon laquelle il serait désormais son supérieur hiérarchique.

-Monsieur GEX occupait jusqu'alors un poste équivalent à celui de Monsieur PERRIN sur une autre marque (OPEL) et dans d'autres départements : il n'était pas son supérieur hiérarchique, ni invité au CODIR...

[Pièce 110 - Email de M. PERRIN à M. BOUVAREL du 20/07/2020 – CODIR](#)

Pour preuve de cette confusion : Monsieur BOUVAREL exprime la nécessité le 25 mars 2021 d'informer Monsieur PERRIN que :

« Ne plus me mettre en copie messieurs

Je ne pilote plus la marque

C'est Michel

Cdt

Olivier BOUVAREL»

[Pièce adv. 32. Suite d'Emails de M. PERRIN à M. GEX du 25 et 26/03/2021](#)

-Monsieur PERRIN subit depuis plusieurs mois des dégradations de ses conditions de travail et avait à cet égard engagé une demande de résiliation judiciaire dès septembre 2020 pour cette mise à l'écart et un retrait insidieux de ses missions et responsabilités.

**Pièce 62 – Jugement du CPH GENOBLE du 15/02/2024**

-Au dernier état, Monsieur PERRIN occupait depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2016 les fonctions de « *Directeur de la Marque FIAT* » et est promu au statut de « Cadre dirigeant », niveau IV degré B.

A ce titre, et comme le précise son avenant contractuel, Monsieur PERRIN dirige les sites FIAT de ECHIROLLES, FONTAINE et ALBERTVILLE, et il est bien fondé à faire le reproche le 25/03/2021 à Monsieur GEX de ne pas l'avoir informé du déplacement unilatéralement décidé, sans le consulter ni l'informer, des équipes du site d'ECHIROLLES et de FONTAINE au profit du site d'ALBERTVILLE : Ce courriel vise donc à protéger les intérêts des sites dont il a la charge.

**Pièce 4 – Avenant au CDI du 21/12/2015 (article 1)****Pièce adv. 32. Suite d'Emails de M. PERRIN à M. GEX du 25 et 26/03/2021**

-Les propos de Monsieur PERRIN s'expliquent donc par une cause objective : En effet Monsieur GEX a demandé, lors de la journée du 25/03 qui fait débat (citée par la partie adverse pour tenter d'étayer la prétendue déloyauté) à une partie de l'équipe affectée sur les sites de Monsieur PERRIN d'aller sur un autre site externe, en prenant le risque de désertier les sites d'origine et d'être en sous-effectif sur les sites de Monsieur PERRIN.

C'est en ce sens que Monsieur PERRIN a marqué son désaccord, estimant que les membres de son équipe n'avait pas à faire les « bouche-trous » pour satisfaire les besoins que Monsieur GEX ressentait... au demeurant pour « *faire des relances téléphoniques* » pouvant être aisément fait depuis leur poste habituel.

**Pièce adv. 32. Suite d'Emails de M. PERRIN à M. GEX du 25 et 26/03/2021**

-La Cour se reportera aux modalités d'expression utilisées par Monsieur PERRIN : elles sont fermes mais celles-ci ne sont pas abusives. **Aucun propos dénigrant ou insultant ne peut être relevé !**

**Pièce adv. 32. Suite d'Emails de M. PERRIN à M. GEX du 25 et 26/03/2021****Pièce 139 – Emails des 25 et 26/03/2021 entre Messieurs PERRIN et GEX**

Son droit d'expression est donc bienfondé et approprié, puisque cela concerne les personnels de « ses » sites et qu'il est cadre dirigeant.

**2°/ S'agissant de l'action reprochée : « en mettant en copie de mail votre précédant responsable dont vous savez pourtant qu'il n'a plus de responsabilités »**

**En l'espèce, les éléments factuels suivants seront rappelés :**

**Pièce adv. 32. Suite d'Emails de M. PERRIN à M. GEX du 25 et 26/03/2021**

-Seul un autre collaborateur du groupe BYMYCAR est mis en copie : il s'agit du Directeur Général Adjoint de la société OPL BYMYCAR : Monsieur BOUVAREL

-Monsieur Olivier BOUVAREL est le supérieur identifié de Monsieur PERRIN ; il a certes annoncé son départ de cette fonction en janvier 2021, mais il a aussitôt retracté cette annonce.

**103. Email d'Olivier BOUVAREL du 5/01/2021 – Remplacement par Michel GEX****103bis. Email d'Olivier BOUVAREL d'annulation**

-Monsieur PERRIN n'a pas connaissance d'une communication divergente qui aurait annoncé la prise de poste effective de Monsieur GEX, selon laquelle il serait désormais son supérieur hiérarchique.

Monsieur PERRIN est donc bien fondé à mettre en copie, Monsieur BOUVAREL qui est son supérieur hiérarchique... ou à tout le moins, cette confusion à son égard rend légitime cette « mise en copie » ; il n'y a là, de la part de Monsieur PERRIN, aucune volonté de nuire, ni de porter préjudice à Monsieur GEX.

Au demeurant il ressort de la pièce adverse versée au débat que Monsieur PERRIN a cessé de mettre en copie Monsieur BOUVAREL quand il a reçu à posteriori le courriel de ce dernier l'informer ne plus être sur la marque FIAT.

Pièce adv. 32. Suite d'Emails de M. PERRIN à M. GEX du 25 et 26/03/2021

Il appartiendra à la société OPL BYMYCAR de rapporter la preuve d'une quelconque volonté de nuire de sa part.

### ➤ **Les conséquences d'un usage régulier de son droit d'expression**

Lorsque le 17 mai 2021, Monsieur PERRIN reçoit une notification de licenciement pour faute grave, dans lequel après les diverses dégradations subis et signalées (depuis plus d'un an), il comprend qu'il lui est désormais reproché, au travers de la sanction disciplinaire la plus grave l'usage élémentaire de son droit d'expression, sans abus à l'égard de son collègue de travail.

Il résulte donc que la motivation de cette décision de licenciement repose en partie sur l'usage par Monsieur PERRIN de son droit d'expression (ce qui constitue une liberté fondamentale).

Pièce 54 - Lettre de notification de licenciement du 10/05/2021

Or, conformément à la jurisprudence, ce motif même partiel constituant la violation d'une liberté fondamentale **rend nul le licenciement prononcé**.

Cass. soc. 29 juin 2022, n°20-16060

Cass, soc, 16 février 2022, n°19-17871

Cass, soc, 21 septembre 2022, n°21-13045

Il sera fait particulièrement référence à la position adoptée par la Cour de cassation dans un cas très similaire, dans lequel l'employeur invoquait le dénigrement de la supérieure hiérarchique.

Pièce 125 - Cass. soc., 17 septembre 2025, n° 24-11.090

La lettre de licenciement reprochait à la salariée de « dénigrer systématiquement » sa supérieure. La cour d'appel avait écarté la nullité en considérant que le licenciement reposait sur une insuffisance professionnelle. La Cour de cassation a cassé dès lors que la lettre de licenciement vise un prétendu abus de la liberté d'expression (dénigrement), les juges du fond devaient vérifier si les propos étaient effectivement abusifs.

Pièce 125 - Cass. soc., 17 septembre 2025, n° 24-11.090

En affirmant que le licenciement n'était pas lié à la liberté d'expression alors que le grief portait précisément sur celle-ci, la cour d'appel a violé l'article L.1121-1 et l'article 10 CEDH.

La Cour d'appel de GRENOBLE ne manquera pas de se livrer à cet examen. Elle relèvera qu'aucun abus ne peut être relevé dans les propos de Monsieur PERRIN (au demeurant non public (à l'exception de son ancien supérieur hiérarchique).

La Cour relèvera surtout que la société OPL BYMYCAR est dans l'incapacité, face à ce faisceau d'indices précis et circonstanciés, de démontrer que sa décision de licenciement repose sur des éléments objectifs étrangers à toute discrimination, liée au fait que Monsieur PERRIN a par ailleurs engagé une instance prud'homale contre la Société et une instance pénale contre la holding du groupe BYMYCAR.

Le jugement du Conseil de Prud'hommes de GRENOBLE sera réformé.

La Cour d'Appel de GRENOBLE jugera au contraire que la procédure de licenciement engagée à l'égard de Monsieur PERRIN est nulle au regard des raisons exposées et que la motivation partielle de qui justifie celle-ci : violation d'une liberté fondamentale et de son état de santé.

*En conséquence, la Cour d'Appel jugera que le licenciement de Monsieur PERRIN est nul en raison de la violation de son droit d'expression (liberté fondamentale). Elle condamnera la société OPL BYMYCAR à réintégrer Monsieur PERRIN dans ses effectifs, outre les diverses réparations dues ci-après.*

## **V. LA REPARATION DES DOMMAGES SUBIS PAR MONSIEUR PERRIN EN RAISON DE SON LICENCIEMENT NUL**

### **V.1. LE RAPPEL DE SALAIRE AFFÉRENT À LA MISE À PIED INJUSTIFIÉE**

#### **EN DROIT**

Seule la faute grave, peuvent justifier l'absence de rémunération d'un salarié durant sa mise à pied conservatoire.

Si la faute grave n'est pas établie, le salarié doit bénéficier d'un rappel de salaire au titre de cette période de mise à pied conservatoire.

[Cass, soc, 20 mars 1996, n°93-40553](#)

#### **EN FAIT**

Monsieur PERRIN a été injustement mis à pied à titre conservatoire à partir du 22 avril 2021, date de sa convocation, et ce jusqu'au 16 mai 2021 inclus, date à laquelle lui a été présentée sa notification de licenciement par la société OPL BYMYCAR (effet au 17/05/2021).

[Pièce 23 – lettre de mise à pied conservatoire + convocation datée du 22/04/2021](#)

La mise à pied à titre conservatoire s'est appliquée à Monsieur PERRIN durant 21 jours du 22 avril au 17 mai 2021.

Pendant cette période de mise à pied conservatoire, Monsieur PERRIN a été privé de toute rémunération.

[Pièce 5 – Bulletin de paie d'avril et mai 2021](#)

Or, il est démontré que le licenciement pour faute grave finalement notifié à Monsieur PERRIN est sans cause réelle et sérieuse.

Le salairé mensuel brut moyen de Monsieur PERRIN se calcule comme suit : 10.000 + 10.000 + 10.071,14 + 10.071,14 + 10.042,68 + 10.042,68 + 10.000 + 10.014,23 + 10.085,36 + 10.000 + 10.085,36 + 10.000 + 15.000 (bonus contractuel) = / 12

Le salaire mensuel brut moyen de Monsieur PERRIN s'élève en réalité à 11.284,38 euros bruts.

Monsieur PERRIN a dès lors été indûment privé des salaires suivants :

- Salaire du 22/04 au 17/05/2021 :  $(11.284\text{€} \times 20/30^{\text{ème}}) = 7.522,66 \text{ €}$

Dès lors, il lui sera accordé une somme de **7.522,66 €uros bruts** à titre de rappel de salaire pour la période de mise à pied, ainsi que **752,26 €uros bruts** au titre des congés payés y afférents.

Le jugement du Conseil de Prud'hommes de GRENOBLE sera réformé.

**En conséquence, la Cour d'Appel condamnera la société OPL BYMYCAR à indemniser Monsieur PERRIN de la perte de salaire du fait de la mise à pied conservatoire injustifiée. Il lui sera accordé une somme de 7.522,66 €uros bruts à titre de rappel de salaire, ainsi que 752,26 €uros au titre des congés payés afférents.**

## **V.2. S'AGISSANT DE LA REINTEGRATION DANS LES EFFECTIFS**

### **EN DROIT**

Lorsqu'un licenciement est jugé nul, il est considéré comme n'avoir jamais existé.

La nullité replace le salarié dans la situation qui était la sienne avant que n'intervienne l'acte illicite. L'annulation du licenciement a pour conséquence l'indemnisation, réparant l'intégralité du préjudice subi par le salarié.

L'article L.1235-3-1 dispose :

« L'article L.1235-3 n'est pas applicable lorsque le juge constate que le licenciement est entaché d'une des nullités prévues au deuxième alinéa du présent article. Dans ce cas, lorsque le salarié ne demande pas la poursuite de l'exécution de son contrat de travail ou que sa réintégration est impossible, le juge lui octroie une indemnité, à la charge de l'employeur, qui ne peut être inférieure aux salaires des six derniers mois.

Les nullités mentionnées au premier alinéa sont celles qui sont afférentes à :

1° La violation d'une liberté fondamentale ; »

En cas de nullité, le salarié peut, s'il le souhaite, demander sa réintégration dans l'entreprise. Le salarié a droit à être réintégré dans son emploi, sauf en cas de réintégration impossible.

Cette réintégration pourra être ordonnée par le juge du fond, et même par le juge des référés.

La réintégration s'impose à l'employeur dès lors que la nullité du licenciement, a été constatée par le juge.

La demande de réintégration n'est soumise à aucun délai.

Lorsque le salarié demande sa réintégration dans son emploi, **celle-ci s'impose à l'employeur, sauf impossibilité matérielle absolue**, laquelle est appréciée de manière extrêmement restrictive par la jurisprudence.

[Cass. soc., 24 janv. 1990, n°89-60.004](#)

[Cass. soc., 11 juill. 2012, n°10-23.831](#)

En effet, ni la dégradation des relations, ni la suppression du poste, ni la petite taille de l'entreprise ne suffisent à caractériser une telle impossibilité.

[Cass. soc., 13 juill. 1993, n°90-41.279](#)

[Cass. soc., 7 févr. 2018, n°16-24.834](#)

[Cass. soc., 14 févr. 2018, n°16-22.360](#)

[Cass. soc., 11 juill. 2012, n°10-23.831](#)

Ce n'est en effet qu'au cas où l'entreprise a disparu, ou lorsqu'il existe une impossibilité absolue de réintégration, que l'employeur est libéré de son obligation de réintégration.

[Cass. soc., 24 juin 1998, n°95-44.757](#)

En complément de sa réintégration, le salarié victime d'un licenciement nul pourra bénéficier d'une indemnité qui couvre la réparation intégrale de son préjudice.

La Cour de cassation a estimé que « **le salarié dont le licenciement est nul, et qui demande sa réintégration a droit au paiement d'une somme, correspondant à la réparation de la totalité du préjudice subi au cours de la période, qui s'est écoulée entre son licenciement et sa réintégration, dans la limite du montant des salaires dont il a été privé** »

[Cass. Soc. 3 juill. 2003, n°01-44.522](#)

Le salarié est également en droit de recevoir un rappel des congés-payés acquis sur la période comprise entre la date du licenciement nul et la date de réintégration dans son ancien emploi.

[Cass. soc., 1<sup>er</sup> mars 2023, n°21-16.008](#)

A cet égard, il ressort de la jurisprudence de la CJCE, qu'au regard du droit au congé annuel payé, les travailleurs dont le licenciement est annulé et donc indûment évincés sont assimilés à ceux qui ont effectivement travaillé au cours de la période d'éviction concernée.

[CJCE 4 octobre 2018, Dicu, C-12/17, EU:C:2018:799](#)

Monsieur PERRIN obtiendra alors les salaires qu'il aurait dû percevoir depuis son départ (16/05/2021) jusqu'à sa réintégration (date de notification de l'arrêt d'appel).

#### ➤ **En l'absence de réintégration du salarié**

Lorsque le salarié ne veut pas demander sa réintégration, ou lorsque l'employeur fait la démonstration que la réintégration est impossible quelle que soit son ancienneté ou la taille de l'entreprise, doit avoir droit à une indemnité réparant l'intégralité du préjudice, mais également à des indemnités de rupture.

La Cour de cassation a considéré que « le salarié, victime d'un licenciement nul et qui ne demande pas sa réintégration a droit, quelle que soit son ancienneté dans l'entreprise, d'une part, aux indemnités de rupture, d'autre part, à une indemnité réparant l'intégralité du préjudice résultant du caractère illicite, du licenciement et au moins égale aux six derniers mois de salaire. »

Cass. Soc. « arrêt Renou », 27 juin 2000, n°98-43.439

## EN FAIT

Au cas présent, au titre de l'article 6§1 de la CESDH, et de la violation de la liberté fondamentale de Monsieur PERRIN de s'exprimer ; le jugement du Conseil de Prud'hommes de GRENOBLE du 15 février 2024 sera réformé

La Cour d'appel de GRENOBLE jugera en conséquence que le licenciement notifié le 16 mai 2021 par la Société OPL BYMYCAR à Monsieur PERRIN, en rétorsion à son signalement, et en violation de l'usage de son droit d'expression, et à son droit d'agir en justice est nul ;

Monsieur PERRIN sollicite sa réintégration dans les effectifs de la société OPL BYMYCAR

La société OPL BYMYCAR est dans l'incapacité de justifier d'impossibilité de réintégration de Monsieur PERRIN dans ses effectifs.

En conséquence, la Cour d'appel de GRENOBLE ordonnera la remise en état de la situation de Monsieur PERRIN, dans l'état dans lequel il se trouvait antérieurement à la décision de licenciement nul, notifiée le 16/05/2021.

Il sera rappelé que :

- Le licenciement nul de Monsieur PERRIN a été effectif le 16 mai 2021 ;
  - la moyenne de rémunération brute perçue par Monsieur PERRIN au cours des 12 derniers mois précédents la rupture de son contrat de travail était de **11.284 euros bruts** ;
- [Pièce 3 - Bulletins de paie décembre 2019](#)
- la période d'éviction séparant la date de départ de l'entreprise, soit le 16/05/2021, à la date envisagée de réintégration, soit le 1/09/2026, estimée à 2 mois à l'issue de l'arrêt à intervenir après l'audience prévue le 29/06/2026, est estimée à 75 mois.

En conséquence, la Cour d'appel de GRENOBLE condamnera la Société OPL BYMYCAR à réintégrer Monsieur PERRIN, dans les effectifs salariés de la Société OPL BYMYCAR ;

Il sera en outre attribué à Monsieur PERRIN au titre de la période d'éviction des effectifs de la société OPL BYMYCAR, la somme de 75 x 11.284 € bruts = 846.300 € bruts, outre les congés-payés afférents à ce rappel, correspondant à 10% de ce rappel, soit une indemnité compensatrice de congés payés égale à 84.630 euros.

Il sera rappelé à la Cour d'Appel de GRENOBLE, le groupe BYMYCAR reste très profitable et distribue chaque année des sommes très significatives à la holding opérationnelle du groupe BYMYCAR et à la holding patrimoniale de Jean-Louis MOSCA et donc également aux salariés participant au capital du groupe BYMYCAR (notamment Messieurs BODEREAU, BOUVAREL, GEX, MOSCA, LAHLAOUI...) dont le rôle a été mis en évidence dans le cadre de cette procédure et contribué au licenciement nul de Monsieur PERRIN .

- Un dividende de 57,40€ par action à la clôture de l'exercice 2021
- Un dividende de 49,59€ par action à la clôture de l'exercice 2022
- Un dividende exceptionnel de 91,84€ par action au cours de l'exercice 2023
- Un dividende de 45,92€ par action à la clôture de l'exercice 2023
- Un dividende de 68,88€ par action à la clôture de l'exercice 2024

[Pièce 76 – PV délibération Associé Unique BYMYCAR AUTOMOTIVE 12/06/2025](#)

[Pièce 77 - Liste des filiales et dividendes -Bilan 2024](#)

A la lueur de cette situation, et en réparation du licenciement nul de Monsieur PERRIN, la Cour d'appel de GRENOBLE condamnera la Société OPL BYMYCAR à :

-à réintégrer Monsieur PERRIN dans les effectifs de la société OPL BYMYCAR en qualité de « Directeur de la marque FIAT », avec la classification Niveau IV, Coefficient 402, indice B, et le statut « cadre dirigeant », et dans des conditions analogues à celles en vigueur avant la notification de son licenciement définies par l'avenant du 21/12/2015 ;

[Pièce 4 - Avenant contractuel n°2 de M. PERRIN du 21/12/2015](#)

-à reprendre le versement du salaire brut, et des autres accessoires de salaire en faveur de Monsieur PERRIN, à compter de sa date de réintégration dans les effectifs salariés, sur la base d'un salaire mensuel moyen brut de 11.284,38 € ;

[Pièce 5 - Bulletins de paie- années 2019, 2020 et 2021](#)

-à laisser à Monsieur PERRIN, l'usage d'un véhicule dans les conditions définies par l'avenant n°2 à son contrat de travail daté du 21/12/2015 ;

[Pièce 4 - Avenant contractuel n°2 de M. PERRIN du 21/12/2015](#)

-à lui verser la somme brute de **846.300 euros** au titre des salaires dont il a été indûment privés, correspondant à la période du 16/05/2021 (sa sortie des effectifs salariés) au 01/09/2026 (date de réintégration prévue), sur la base d'un salaire mensuel moyen brut de 11.284,38 € ;

-à lui verser la somme brute de **84.630 euros** au titre de l'indemnité compensatrice de congés payés y afférents ;

-à verser à Monsieur PERRIN, la somme de 600€ à titre d'astreinte par jour de retard, à compter d'un délai de cinq (5) jours suivant mise en demeure notifiée par lettre recommandée avec AR, si la société OPL BYMYCAR ne procède pas à la réintégration de Monsieur PERRIN dans l'effectif salarié de la société OPL BYMYCAR, en qualité de « Directeur de marque FIAT » à la date sollicitée ;

***En conséquence, la société OPL BYMYCAR sera condamnée à réintégrer Monsieur PERRIN aux conditions énoncées ci-dessus, et à lui allouer la somme brute de 846.300 € à titre de rappel de rémunération sur la période séparant la date de sortie des effectifs de la date de réintégration dans les effectifs de la Société, et la somme brute de 84.630€ à titre d'indemnité compensatrice de congés payés y afférents.***

## VI. LA REPARATION DES DOMMAGES SUBIS PAR MONSIEUR PERRIN EN RAISON DE SON LICENCIEMENT **IRREGULIER, SANS CAUSE REELLE ET SERIEUSE**

Subsidiairement et si par impossible, la Cour d'Appel de GRENOBLE ne considèrerait pas le licenciement notifié le 16/05/2021 à Monsieur PERRIN comme nul, elle considèrera que le licenciement est sans cause réelle et sérieuse.

### VI.1. S'AGISSANT DE L'INDEMNITÉ COMPENSATRICE DE PRÉAVIS

#### EN DROIT

Sauf en cas de faute grave ou de faute lourde imputable au salarié, il est accordé aux cadres un préavis de trois mois.

*« ARTICLE 4.10 - PRÉAVIS a) Après expiration de la période d'essai, la durée du préavis réciproque qui est dû, sauf en cas de faute grave ou lourde et sous réserve de l'application du § d) ci-après, est fixée à deux mois pour les échelons 17, 18 et 19 de la maîtrise, et de **trois mois pour les autres catégories relevant du présent chapitre**. Une convention dans la lettre d'engagement peut toutefois prévoir, mais seulement pour le cas du licenciement, une durée plus longue que celle indiquée ci-dessus. »*

[Pièce 50 – Article 4.10 de la CCN des Services de l'Automobile](#)

L'article L1234-5 du Code du travail dispose que « Lorsque le salarié n'exécute pas le préavis, il a droit, sauf s'il a commis une faute grave, à une indemnité compensatrice.

*L'inexécution du préavis, notamment en cas de dispense par l'employeur, n'entraîne aucune diminution des salaires et avantages que le salarié aurait perçus s'il avait accompli son travail jusqu'à l'expiration du préavis, indemnité de congés payés comprise. »*

[Article L1234-5 du Code du travail](#)

#### EN FAIT

L'article 11 du contrat de travail de Monsieur PERRIN reprend le même délai de préavis que celui qui est fixé par la CCN applicable, soit trois (3) mois.

[Pièce 2 – Contrat de travail de M. PERRIN du 10/02/2000](#)

Ce délai de préavis n'a pas été respecté au cas présent et le solde de toute compte a été établi dès le lendemain de la notification de licenciement.

Comme il l'a été amplement démontré, le licenciement de Monsieur PERRIN ne repose pas sur une cause réelle et sérieuse.

Monsieur PERRIN a donc été irrégulièrement privé de préavis.

Il bénéficiera alors d'une indemnité compensatrice de préavis conformément aux dispositions de l'article 4.10 de la CCN Services de l'Automobile, soit 3 mois.

## Pièce 50 - Article 4.10 de la CCN Services de l'Automobile

Au dernier état, le salaire brut fixe moyen mensuel de Monsieur PERRIN s'élève à la notification de son licenciement (le 16/05/2021) à un montant de 10.034,38 euros bruts pour un temps complet.

## Pièce 57 – Attestation Pole Emploi du 17/05/2021

Naturellement, la Cour de d'appel de Grenoble ne retiendra pas ce salaire mensuel moyen, puisque Monsieur PERRIN a été irrégulièrement privé de sa part variable de rémunération (15.000 €) sur les 12 derniers mois précédant la notification.

Le salaire mensuel brut moyen de Monsieur PERRIN se calcule comme suit : 10.000 + 10.000 + 10.071,14 + 10.071,14 + 10.042,68 + 10.042,68 + 10.000 + 10.014,23 + 10.085,36 + 10.000 + 10.085,36 + 10.000 + 15.000 (bonus contractuel) = / 12

Son salaire mensuel brut moyen s'élève en réalité à 11.284,38 euros bruts.

Son préavis s'élève donc à : 11.284,38 € x 3 = **33.853,14 € bruts**

Le jugement du Conseil de Prud'hommes de GRENOBLE sera réformé.

**En conséquence, la société OPL BYMYCAR sera condamnée à verser une somme de 33.853,14 € à Monsieur PERRIN, à titre d'indemnité compensatrice de préavis, et la somme de 3.385,31 € au titre des congés payés y afférents.**

## **VI.2. S'AGISSANT DE L'INDEMNITÉ CONVENTIONNELLE DE LICENCIEMENT**

### EN DROIT

Le salarié titulaire d'un contrat de travail à durée indéterminée, licencié alors qu'il compte 8 ans d'ancienneté ininterrompus au service du même employeur, a droit, sauf en cas de faute grave, à une indemnité légale de licenciement.

[Article L.1234-9 du Code du travail](#)

Pour les salariés ayant moins de dix ans d'ancienneté, cette indemnité est égale à un quart de mois de salaire par année d'ancienneté

[Article R.1234-2 du Code du travail](#)

Selon la CCN Services de l'Automobile, l'ancienneté doit être appréciée de la manière suivante :

« Sauf en cas de faute grave ou lourde, il est versé au salarié ayant « au moins huit mois d'ancienneté » dans l'entreprise, une indemnité de licenciement distincte des salaires dus jusqu'au terme du préavis ou de l'indemnité compensatrice de préavis mentionnée à l'article 4-10. L'ancienneté dans l'entreprise, calculée conformément aux prescriptions de l'article 1.13 de la présente convention, est appréciée par années et mois complets pour le calcul de cette indemnité de licenciement. **L'indemnité de licenciement s'établit comme suit :**

- un quart de mois de salaire par année d'ancienneté pour les années jusqu'à dix ans ;
- un tiers de mois de salaire par année d'ancienneté pour les années à partir de onze ans.

L'indemnité de licenciement est calculée sur la base de 1/12e de la rémunération brute des 12 derniers mois précédant le licenciement ou, selon la formule la plus avantageuse pour le salarié, à 1/3 des trois derniers mois, toute prime ou gratification de caractère annuel ou

exceptionnel, qui aura été versée au salarié pendant cette période, n'étant prise en compte que dans la limite d'un montant calculé prorata temporis. »

**Pièce 51 - Article 4.11 de la CCN Services de l'Automobile**

Selon la CCN Services de l'Automobile, l'ancienneté doit être appréciée de la manière suivante :

**« a) Prise en compte des périodes de travail au titre du contrat de travail en cours :** Pour la détermination de l'ancienneté, il est tenu compte du temps pendant lequel le salarié a été occupé dans les différents établissements de l'entreprise en vertu du contrat de travail en cours, quelles que puissent être les modifications ayant pu survenir dans la nature juridique de cette entreprise.

**b) Prise en compte des périodes de suspension du contrat de travail :** Outre les périodes de travail effectif visées au § a), sont également prises en compte pour le calcul de l'ancienneté, toutes les périodes de suspension du contrat de travail, quelle qu'en soit la nature, à l'exception : - des interruptions pour maladie ou accident de la vie courante, qui ne sont prises en compte que dans la limite d'une durée maximale de six mois consécutifs ; - du congé parental d'éducation non indemnisé au titre du compte épargne-temps lorsque celui-ci suspend l'exécution du contrat de travail, dont la durée n'est prise en compte que pour moitié.

**c) Périodes d'activité antérieures au contrat de travail en cours :** Contrats de travail antérieurs Il est également tenu compte, le cas échéant, de la durée des contrats de travail antérieurs ayant lié le salarié à l'entreprise considérée, l'ancienneté correspondante étant alors calculée comme indiqué aux paragraphes a) et b). Toutefois, les années d'ancienneté prises en considération pour le calcul d'une indemnité de rupture sont, en cas de nouvelle rupture suivant elle-même un réembauchage, réduites des années qui ont pu être antérieurement retenues pour le paiement d'une précédente indemnité. »

**Pièce 7 - Article 1.13 de la CCN Services de l'Automobile**

**EN FAIT**

Comme il est démontré ci-dessus, le licenciement de Monsieur PERRIN ne repose pas sur une faute grave, ni sur une cause réelle et sérieuse.

Or, le salaire mensuel brut moyen de Monsieur PERRIN s'élève en réalité à 11.284,38 euros bruts.

Son ancienneté doit être calculée à compter de sa date d'entrée dans le groupe BYMYCAR (soit le 10/02/2000) jusqu'au terme de son préavis (16/08/2021).

Il convient en effet d'ajouter 3 mois à la date de première présentation de la lettre de licenciement (16/05/2021), soit jusqu'au 16/08/2021.

Compte tenu son ancienneté intégrale l'ancienneté pour le calcul des indemnités de rupture est de 21 ans et 8 mois.

Il bénéficiera alors d'une indemnité conventionnelle de licenciement déterminée conformément aux dispositions de l'article 4.11 de la CCN Services de l'Automobile.

$$\begin{array}{rcl}
 + 11.284,38 \times 10 \times 1/4 & = & 28.210,95 \text{ €} \\
 + 11.284,38 \times 11 \times 1/3 & = & 41.376,06 \text{ €}
 \end{array}$$

$$+ 11.284,38 \times 8/12 \times 1/3 = 2.507,64 \text{ €}$$


---


$$= 72.094,65 \text{ € nets}$$

Pièce 55 - Article 4.11 de la CCN Services de l'Automobile

Dès lors, Monsieur PERRIN est fondé à réclamer une indemnité conventionnelle de licenciement, qui s'élève à **72.095 € euros nets**.

Le jugement du Conseil de Prud'hommes de GRENOBLE sera réformé.

*En conséquence, la Société OPL BYMYCAR sera condamnée, faute de pouvoir justifier d'une faute grave, à verser à Monsieur PERRIN, une indemnité conventionnelle de licenciement égale à 72.095 € nets.*

### **VI.3. S'AGISSANT DES DOMMAGES ET INTERETS POUR LICENCIEMENT SANS CAUSE REELLE ET SERIEUSE**

Vainement que l'employeur croit devoir opposer à Monsieur PERRIN le barème issu de l'ordonnance n°2017-1387 du 22 septembre 2017 relative à la prévisibilité et la sécurisation des relations de travail, pour contester le montant des dommages et intérêts sollicités par le salarié.

Il sera démontré qu'au cas présent ce barème est inapproprié et ne permet pas une juste réparation du salarié.

#### **EN DROIT**

> L'une des Ordonnances dites « Macron », publiées au journal officiel du 23 septembre 2017, fixe un nouveau barème d'indemnisation du licenciement sans cause réelle et sérieuse qui oriente le juge.

[Ordonnance n°2017-1387 du 22 septembre 2017](#)

Selon cette Ordonnance, depuis le 24 septembre 2017, les réparations seraient dorénavant encadrées par les seuils fixés à l'article L.1235-3 du Code du travail.

[Article L.1235-3 du Code du travail](#)

> Ce barème doit être interprété à la lueur de certaines dispositions supra-légales.

En effet, le juge judiciaire est investi par l'article 55 de la constitution du 4 octobre 1958 du contrôle de la conventionnalité des lois et doit vérifier si celles-ci sont conformes aux traités ou accords régulièrement ratifiés ou approuvés ont, dès leur publication.

L'article 10 de la convention 158 de l'OIT, ratifiée par la France le 16 mars 1989, dispose que:

*« Si les organismes mentionnés à l'article 8 de la présente convention arrivent à la conclusion que le licenciement est injustifié, et si, compte tenu de la législation et de la pratique nationales, ils n'ont pas le pouvoir ou n'estiment pas possible dans les circonstances d'annuler le licenciement et/ou d'ordonner ou de proposer la réintégration du*

*travailleur, ils devront être habilités à ordonner le versement d'une indemnité adéquate ou toute autre forme de réparation considérée comme appropriée. »*

L'article 24 de la charte sociale européenne, ratifiée par la France le 7 mai 1999, énonce que :

*« En vue d'assurer l'exercice effectif du droit à la protection en cas de licenciement, les Parties s'engagent à reconnaître :*

*a) le droit des travailleurs à ne pas être licenciés sans motif valable lié à leur aptitude ou conduite, ou fondé sur les nécessités de fonctionnement de l'entreprise, de l'établissement ou du service;*

*b) le droit des travailleurs licenciés sans motif valable à une indemnité adéquate ou à une autre réparation appropriée.*

*A cette fin les Parties s'engagent à assurer qu'un travailleur qui estime avoir fait l'objet d'une mesure de licenciement sans motif valable ait un droit de recours contre cette mesure devant un organe impartial. »*

Ces dispositions de deux accords internationaux sont d'application et d'effet direct dans le système juridique français s'agissant des modalités qu'elles prévoient pour réparer le licenciement injustifié d'un travailleur en ce que :

- elles n'ont pas pour objet exclusif de régir uniquement les relations entre les Etats parties mais concernent les rapports entre un employeur et un travailleur,

- elles garantissent un droit précis, clair et inconditionnel pour le travailleur en cas de licenciement injustifié : notamment obtenir le versement d'une indemnité adéquate,

- les deux accords internationaux ne prévoient aucune marge de manoeuvre aux Etats parties « ils devront être habilités à ordonner (..) » pour la convention 158 de l'OIT « s'engage à reconnaître le droit (...) » pour la charte sociale européenne,

- l'Etat français n'a formulé aucune réserve les concernant, et notamment au titre de l'article

- aucun acte complémentaire des Etats n'est nécessaire pour que ces stipulations produisent des effets à l'égard des particuliers dès lors que l'Etat a instauré un organe pour connaître des litiges relatifs à un licenciement allégué comme injustifié ; ce qui est le cas en vertu de l'article L 1411-1 du code du travail confiant au conseil de prud'hommes, compétence pour régler les différends qui peuvent s'élever à l'occasion de tout contrat de travail soumis aux dispositions du présent code entre les employeurs, ou leurs représentants, et les salariés qu'ils emploient ;

- les avis de la Cour de cassation n°15012 et 15013 du 17 juillet 2019 ne lient pas les juridictions qui les ont sollicités et a fortiori d'autres juridictions en vertu de l'article L 441-3 du code de l'organisation judiciaire.

Si les décisions du Comité européen des droits sociaux et du Comité des experts instaurés respectivement dans le cadre de la charte sociale européenne et de l'OIT ne sont pas exécutoires dans les ordres juridiques nationaux, elles établissent le droit dès lors qu'elles se réfèrent à des dispositions juridiques contraignantes et peuvent servir de base d'inspiration notamment à la jurisprudence d'un Etat partie lorsqu'une juridiction doit faire application d'une disposition d'un accord international ratifié.

Dans une décision (VENEZUELA 1982) sur une réclamation en vertu de l'article 24 de la constitution de l'OIT, le comité des experts de l'OIT a considéré que :

*« L'article 10 de la convention prévoit qu'à titre accessoire une indemnité « adéquate »; soit versée au travailleur ayant fait l'objet d'un licenciement injustifié, lorsque l'annulation du licenciement et la réintégration comme moyens de réparation principaux ne peuvent être prononcées. Le comité note que le dédommagement financier ainsi prévu sert à indemniser la perte injustifiée de l'emploi et doit être à ce titre « adéquat »; c'est-à-dire suffisamment dissuasif pour éviter le licenciement injustifié. Le comité note que, si l'utilisation du terme « adéquat »; n'établit ni un quelconque montant pour cette indemnité ni les modalités du calcul de ce montant, il indique cependant que le montant de l'indemnité doit raisonnablement permettre d'atteindre le but visé, à savoir l'indemnisation de la perte injustifiée de l'emploi. »*

Dans deux décisions (Finish society of social rights c/ Finlande n°106/214 et CGIL c/Italie n°158/2017) le comité européen des droits sociaux a jugé non conforme à l'article 24 de la charte sociale européenne un plafonnement des indemnités pour réparer les licenciements injustifiés instaurés par la loi par deux Etats parties, à savoir l'ITALIE et la FINLANDE, en définissant ainsi notamment la notion d'indemnité adéquate :

*« Le Comité rappelle qu'en vertu de la Charte, les salariés licenciés sans motif valable doivent obtenir une indemnisation ou toute autre réparation appropriée. Les mécanismes d'indemnisation sont réputés conformes à la Charte lorsqu'ils prévoient :*

- le remboursement des pertes financières subies entre la date du licenciement et la décision de l'organe de recours ;*
- la possibilité de réintégration du salarié et/ou*
- des indemnités d'un montant suffisamment élevé pour dissuader l'employeur et pour compenser le préjudice subi par la victime ».*

La Cour Constitutionnelle italienne a déclaré non conforme à la constitution une loi ayant instauré un plafonnement des indemnités de licenciements injustifiés par référence à l'article 24 de la charte sociale européenne et à son interprétation donnée par le Comité des droits sociaux dans la réclamation concernant la législation finlandaise (Cour Constitutionnelle Italienne décision 25 septembre 2018).

Il se déduit de ces interprétations concordantes de la notion d'indemnité adéquate que celle-ci doit s'entendre comme une réparation financière devant à tout le moins indemniser la perte injustifiée de l'emploi subie par le salarié à raison de son licenciement sans cause réelle et sérieuse, notion connue et appliquée en droit du travail français (cass.soc.13 septembre 2017 n°16-13578, publié au bulletin).

Cette définition de l'indemnité adéquate comme l'indemnisation de la perte injustifiée de l'emploi est également compatible avec l'alternative découlant à la fois des engagements internationaux susmentionnés de la France et du droit interne consistant à pouvoir, pour la juridiction compétente, proposer, sans être habilitée à l'ordonner, la réintégration du salarié dans l'emploi dont il a été privé de manière injustifiée.

L'article L.1235-3 du code du travail dans ses versions postérieures au 24 septembre 2017 instaure un barème d'indemnisation des licenciements sans cause réelle et sérieuse en fonction de l'ancienneté du salarié et de son salaire brut.

Ce barème énonce systématiquement une indemnité minimale de sorte qu'il se déduit de ce texte que la perte injustifiée de l'emploi crée nécessairement un préjudice au salarié.

Il prévoit pour autant également un plafond maximal en fonction de l'ancienneté du salaire.

Toutefois, en application de l'article 10 de la convention OIT 158 et de l'article 24 de la charte sociale européenne, il appartient toujours au juge d'apprécier souverainement l'étendue dudit préjudice et le cas échéant de laisser inappliqué le barème s'il considère au vu des éléments fournis par le salarié que celui-ci n'est pas de nature à assurer la réparation appropriée de la perte injustifiée de l'emploi.

Enfin, le barème énoncé à l'article L.1235-3 du Code du travail est applicable à la résiliation judiciaire du contrat de travail, en application de l'article L.1235-3-2 du même code.

Par ailleurs, en application de l'article 55 de la Constitution du 4 octobre 1958, les Traités ou accords régulièrement ratifiés ont, dès leur publication, une autorité supérieure à celle des lois (et donc du Code du travail).

Or, l'article 10 de la convention n°158 de l'Organisation Internationale du Travail sur le licenciement, ratifiée par la France le 16 mars 1989, et dont le Conseil d'Etat a confirmé l'effet direct (permettant ainsi à tout salarié le droit de s'en prévaloir dans le cadre d'un litige l'opposant à son employeur), précise que :

*« si les tribunaux arrivent à la conclusion que le licenciement est injustifié, et si, compte tenu de la législation et de la pratique nationale, ils n'ont pas le pouvoir ou n'estiment pas possible dans les circonstances d'annuler le licenciement et/ou d'ordonner ou de proposer la réintégration du travailleur, ils devront être habilités à ordonner le versement d'une indemnité adéquate ou toute autre forme de réparation considérée comme appropriée ».*

[CE sect., 19 oct. 2005, CGT et a., n°283471](#)  
[Article 10 de la convention n°158 de l'OIT](#)

Selon le droit français : *« le propre de la responsabilité civile est de rétablir aussi exactement que possible l'équilibre détruit par le dommage et de replacer la victime, aux dépens du responsable, dans la situation où elle se serait trouvée si l'acte dommageable ne s'était pas produit ».* C'est un principe de réparation intégrale.

[Cass. civ. 2ème 1er avril 1963 bulletin n° 309 ; JCP 1963. II. 13408](#)

De nombreuses juridictions, et notamment plusieurs Cours d'Appel ont écarté l'application du barème « Macron » pour allouer une plus juste compensation des préjudices.

> Enfin, et à titre infiniment complémentaire, la Cour d'appel de REIMS précise, dans un arrêt rendu le 25 septembre 2019, que *« quand bien même la Cour de cassation aurait, dans son avis du 17 juillet 2019, reconnu le barème conforme aux articles 10 de la Convention 158 de l'OIT et 24 de la Charte sociale européenne, ne signifie pas que le barème doit être appliqué dans tous les cas ».*

[CA Reims, 25 septembre 2019, n°19/00003](#)

Ce contrôle opéré par la Cour de cassation ne dispense pas le juge du fond, en présence d'un dispositif jugé conventionnel, d'effectuer un contrôle « *in concreto* » afin d'apprécier s'il n'y a pas une atteinte disproportionnée aux droits du salarié concerné.

Il s'agit donc pour le juge de déterminer, dans chaque cas d'espèce, si le barème peut être appliqué ou doit être écarté dans le cas où son application porterait atteinte au droit à une réparation adéquate.

Nombreuses sont les cours d'appel qui retiennent cette approche du texte :

CA Paris, 16 mars 2021 n°19/08721 ; CA Paris du 18/09/2019 n°17/06676 ; Cour d'appel de Paris, pôle 6, 30 octobre 2019, n° RG 16/05602 ; CA Versailles du 26/11/2020 ; CA Reims du 25/09/2019 n°19/00003 ; CA Grenoble du 02/06/2020 n°17-04429 ; CA Versailles du 18/06/2020 ; CA Reims du 02/09/2020 ; CA Bourges du 6/11/2020 n°19-00585 ;

Notamment **l'âge du salarié, ses charges de famille, sa perte de revenus et les circonstances de la rupture** de son contrat de travail, sont indiscutablement des critères récurrents retenus par les juridictions pour apprécier le préjudice entier réellement subi et écarter le cas échéant l'application des limites du barème de l'article L.1235-3 du Code du travail.

Les juges du fond ont ainsi le pouvoir souverain d'écartier ainsi les limites du barème, lorsque l'indemnité prévue par l'article L.1235-3 du Code du travail ne permet pas une indemnisation « adéquate » et « appropriée » et une « réparation intégrale » des préjudices subis par le salarié.

## EN FAIT

Rappelons qu'en l'espèce, Monsieur PERRIN est âgé de plus de 50 ans et n'a pas été en mesure de retrouver une situation professionnelle stable.

En effet, extrêmement affecté par cette mesure et l'attitude adoptée par son employeur à son égard, Monsieur PERRIN s'est vu prescrire un arrêt de travail, lequel a duré plusieurs mois.

### 1. Les importants préjudices liés à la situation personnelle de Monsieur PERRIN

- (i) Monsieur PERRIN justifie de charges de famille. Il est marié et a six enfants ;

Pièce n°127 – Livret de famille

- (ii) Monsieur PERRIN est âgé de 55 ans ;

- (iii) Il justifie de plus de 21,5 ans d'ancienneté dans le groupe, sans le moindre antécédent disciplinaire

Pièce n°2 – CDI Sté STRADA du 10/02/2000

Pièce n°54 – LRAR Notification licenciement 16/05/2021

- (iv) Monsieur PERRIN justifie avoir été au chômage depuis son licenciement ;

Pièce n°6 - Lettre de convocation à entretien préalable du 24/06/2020

- (v) Monsieur PERRIN a été complètement brisé par les contentieux commerciaux à répétition initiés par Jean-Louis MOSCA... pour avoir tenté de lui résister !

Pièce n°136 – Trib. de commerce de GRENOBLE du 10/02/2023

Pièce n°137 – Commandement aux fins de saisie-vente du 12/04/2023

(vi) La société France ATELIER qu'il avait créé avec son épouse est désormais liquidée

[Pièce n°72 – Publication au BODACC n°3126 \(Liquidation\)](#)

(vii) Monsieur PERRIN bénéficie désormais du RSA ,

[Pièce n°42 – Avis de paiement du RSA](#)  
[Pièce n°48 – Avis de quotient familial \(CAF\)](#)

(viii) Monsieur PERRIN n'a que des revenus très limités, et n'est plus imposable

[Pièce n°47 – Avis de l'impôt sur le revenu 2024](#)

(viii) Monsieur PERRIN a tenté mais il ne peut même pas se servir de rémunération.

[Pièce n°45 – Bulletin de paie de la société Mobility Corner - février 2026](#)

(ix) Monsieur PERRIN a été qualifié de « travailleur handicapé » par la CDAPH le 11/03/2025

[Pièce n°46 – Avis de la CDAPH du 11/03/2025 – travailleur handicapé](#)

Surtout, Jean-Louis MOSCA a veillé à colporter des rumeurs selon lesquelles Monsieur PERRIN aurait détourné de l'argent ; il a été impossible dans ces conditions pour Monsieur PERRIN de retrouver un travail salarié dans le secteur de la distribution automobile sur l'agglomération Grenobloise ou Chambérienne.

La Cour d'Appel de Céans allouera une réparation intégrale et adéquate des préjudices de Monsieur PERRIN en raison de l'important préjudice professionnel qu'il subit, des préjudices moraux et familiaux auxquels il est confronté en raison des mesures d'exécution forcée mises en oeuvre, et enfin du préjudice résultant de sa situation personnelle actuelle.

## **2. Préjudices distincts liés à la brutalité du licenciement : Monsieur PERRIN a fait l'objet d'un comportement détourné et abusif de son employeur**

(ix) Alors qu'il justifie de plus de 21,5 ans d'ancienneté, sans le moindre écart disciplinaire, Monsieur PERRIN a été mis à pied à titre conservatoire, sans le moindre égard, ni fondement.

[Pièce n°6 - Lettre de convocation à entretien préalable du 24/06/2020](#)

Puis, il a été licencié pour faute grave !

[Pièce n°5 - Lettre de notification de licenciement du 4/08/2020](#)

La brutalité de cette procédure a eu des répercussions sur l'état de santé psychologique de Monsieur PERRIN puisque celui-ci a été arrêté pendant de longs mois.

(x) Il n'avait jusqu'alors jamais eu le moindre reproche sur la qualité de son travail, de la part de son employeur... Au contraire, il ne recevait que des encouragements.

[Pièce 74 – Emails de félicitations](#)

- (xi) Au contraire, Monsieur PERRIN était l'un des meilleurs vendeurs du groupe BYMYCAR...
- (xii) Il a dû subir, sans le moindre signe avant-coureur, cette procédure disciplinaire détournée **qui masque en réalité une mesure de rétorsion** diligentée par Jean-Louis MOSCA et la société ASCOM INVEST, en réaction à la plainte au Procureur et de l'instance judiciaire engagée le 10/01/2020 par « son » salarié, Monsieur PERRIN.

[Pièce n°9 – Plainte auprès d Procureur de la République du 17/12/2019](#)  
[Pièce 8 -Assignment au Trib. Com. GRENOBLE du 10/01/2020 c/ ASCOM INVEST](#)

Le but du groupe BYMYCAR a été en représailles de « casser » ce collaborateur et dans le même temps de détruire sa réputation professionnelle pour l'empêcher toute reprise d'activité sur l'agglomération grenobloise.

- (xiii) Monsieur PERRIN a subi les conséquences d'un comportement délibérément abusif de la part de son employeur et un détournement de son pouvoir disciplinaire.

La société est coutumière du fait...

La Cour d'appel de GRENOBLE se reportera utilement aux différents cas simultanés et identiques du groupe BYMYCAR qui procède systématiquement de la même manière avec les cadres :

Monsieur François FESSLER, salarié de l'entité lyonnaise du groupe ByMyCar, intervenant au sein de la « plaque FORD », Directeur de site, ayant un profil identique à celui de Monsieur PERRIN :

- même âge (né en 1971),
  - ancienneté équivalente (03/01/2001),
  - licenciement à la même période (solde de tout compte le 28/07/2020),
  - salarié ayant le même statut (cadre dirigeant),
  - licencié selon le même procédé brutal (faute grave)...
- ....mais sur le site de LYON (Vénissieux) !

[Pièce n°120 – Convocation à entretien & Lettre de licenciement de M. FESSLER du 27/07/2020](#)

Monsieur Xavier RIPOLL, salarié de l'entité lyonnaise du groupe ByMyCar (GVA BYMYCAR), Directeur de site, ayant un profil identique à celui de Monsieur PERRIN :

- même âge (né en 1970),
  - ancienneté équivalente (30/06/1997),
  - salarié ayant le même statut (cadre dirigeant),
  - licencié selon le même procédé brutal (faute grave)...
- ....mais sur un an plus tard (en 2021 au lieu de 2020) !

[Pièce n°121 – Convocation à entretien & Lettre de licenciement de M. RIPOLL](#)

Monsieur Laurent DIASPORA, salarié de l'entité niçoise du groupe ByMyCar, intervenant au sein de la « plaque FORD », Directeur Commercial, ayant un profil identique à celui de Monsieur PERRIN :

- même âge (né en 1971),
- ancienneté équivalente (03/01/2001),

- licenciement à la même période (solde de tout compte le 28/07/2020),
  - salarié ayant le même statut (cadre dirigeant),
  - licencié selon le même procédé brutal (faute grave)...
- ....mais sur le site de Nice !

**Pièce n°119 – Convocation à entretien & Lettre de licenciement de M. FESSLER du 27/07/2020**

Le groupe BYMYCAR procède dans ce type de situations, systématiquement de la même manière, par de prétendues « *fautes graves* », pour réaliser des économies et échapper dans un premier temps à ses obligations indemnitaires !

Il ne s'agit de hasards mais cela ressort d'une démarche délibérée du groupe BYMYCAR de gestion des ressources humaines lorsque celles-ci ont un ancienneté trop importante.

- (xiv) Pourtant, le groupe By My Car ne connaît pas de difficultés financières à l'époque.

La Cour d'appel de GRENOBLE appréciera puisque l'associé unique du groupe BYMYCAR, la Société ASCOM INVEST, détenue à 100% par Jean-Louis MOSCA s'allouait un dividende de **7.000.000 € (7 M€)** le 29/05/2020, ce qui démontre la bonne situation financière de la Société et du groupe BY MY CAR.

**Pièce n°123 – Décision de l'Assoc. Unique du 29/05/2020**

Il ne s'agit pas de réinvestissement mais de pure distribution de dividendes à destination de la holding patrimoniale de Jean-Louis MOSCA décidée en pleine période de pandémie de COVID-19. **La Cour d'appel de GRENOBLE relèvera l'absence d'état d'âme du dirigeant en pleine période de Covid-19.**

La Cour d'appel relèvera qu'au même moment le groupe ByMyCar met du 16/03/2020 au 11/05/2020 tout son effectif salarié en chômage partiel !

**Pièce n°122 – Compte de résultats au 31/12/2019 - Evènement significatif**

La Cour d'Appel de Céans allouera une réparation adéquate et intégrale à Monsieur PERRIN couvrant l'intégralité de ses préjudices notamment l'important préjudice moral dû au cynisme de son employeur.

#### **4. Préjudices liés à la perte de revenus et à la situation de chômage de Monsieur PERRIN**

Aujourd'hui, Monsieur PERRIN reste toujours à la recherche d'un emploi stable.

Il bénéficie plus d'une prise en charge par le France Travail puisqu'il a épuisé ses droits à l'assurance chômage el 31/03/2025.

**Pièce n°43 – Bordereau de situation de France Travail (fin de droit au 31/03/2025)**

Faute d'avoir pu retrouver un emploi salarié, Monsieur PERRIN a créé une nouvelle société après son licenciement, mais celle-ci n'a pas encore d'activité suffisante pour espérer pouvoir se servir une rémunération.

La Cour d'Appel de Céans allouera une réparation intégrale à Monsieur PERRIN couvrant l'intégralité de son préjudice financier et de sa perte de revenus, dont il démontre l'importance en raison de situation de chômage prolongée.

## 5. L'évaluation de l'intégralité des préjudices de Monsieur PERRIN

La moyenne de la rémunération brute perçue par Monsieur PERRIN au cours des 12 derniers mois précédents la rupture de son contrat de travail était de **11.284 euros bruts**.

Pièce 3 - Bulletins de paie décembre 2019

Selon le barème de l'article L.1235-3, la Société OPL BYMYCAR les dommages et intérêts pour licenciement sans cause réelle et sérieuse, s'élèveraient à 16,5 mois de salaire, soit **186.191,77 euros** (= 16,5 x 11.284,35 €).

Cette barémisation est très éloignée des préjudices subis in concreto par Monsieur PERRIN.

Une indemnisation de Monsieur PERRIN sur la seule base du barème figurant à l'article L.1235-3 du Code du travail n'aboutirait pas à une « *indemnisation adéquate* » (au sens de l'article 10 de la Convention 158 de l'OIT) et « *appropriée* ».

Cette barémisation de son indemnisation ne serait pas « adéquate » dans la mesure où il a déjà subi à ce jour du fait de son licenciement injustifié des préjudices supérieurs au barème.

- un préjudice professionnel évident à son âge et après 21 ans d'ancienneté,
- un préjudice de carrière illustré par l'impossibilité de reprendre un emploi avec son licenciement brutal,
- un préjudice physique illustré par la récente reconnaissance de Monsieur en qualité de travailleur handicapé,
- une perte de revenus considérable, illustrée par un niveau de rémunération annuelle d'environ 6.000 € (selon l'avis d'imposition 2024) alors qu'il percevait un revenu net fiscal après le prélèvement la source de 113.533 €, au 31/12/2018 avant ses premiers déboires avec le groupe BYMYCAR.

Il est nécessaire d'appréhender l'étendue complète des préjudices de Monsieur PERRIN, et de prendre en considération l'intégralité de ses préjudices dont les divers frais qu'il a supportés à l'occasion de sa mutation de 2019 et de ses déménagements, mais aussi le préjudice professionnel de carrière et le préjudice moral.

Le jugement du Conseil de Prud'hommes de GRENOBLE sera réformé.

**En conséquence, la Société OPL BYMYCAR sera condamnée à verser à Monsieur PERRIN des dommages et intérêts pour licenciement sans cause réelle et sérieuse à hauteur de 250.000 €. Subsidiairement, ces dommages et intérêts seront ramenés à 186.200 € si la Cour estimait que le barème Macron est un maximum.**

**VII. LA SOCIETE OPL BYMYCAR SERA CONDAMNEE A VERSER A MONSIEUR PERRIN SES BONUS CONTRACTUELS NON VERSES**

## EN DROIT

La Convention Collective Nationale des Services de l'Automobile prévoit pour les personnels commerciaux. Elle insiste sur la nécessaire formulation des objectifs et de leur suivi :

*« Les entreprises **doivent communiquer**, par note de service au personnel de vente, le barème de base des primes de vente par véhicule et ses règles d'application. Les modifications apportées à ce barème devront faire l'objet d'une communication. Lorsque des modifications apportées aux barèmes applicables nécessitent une modification de paramètres de calcul mentionnés sur le contrat de travail ou un avenant, leur mise en œuvre **implique un accord des parties constaté par un nouvel avenant**.*

*Conformément à la législation, le chef d'entreprise devra présenter **au moins une fois par an au Comité Social et Economique (CSE)**, les indications relatives à l'évolution de la structure, des règles d'application et du montant des salaires du personnel de vente. »*

[Pièce n°81 - Extrait CCN – Chapitre 6 – Statut des personnels affectés à la vente](#)

L'article L.3245-1 du Code du travail, introduit par la loi n°2013-504 du 14 juin 2013, dispose :

*« L'action en paiement ou en répétition du salaire se prescrit par trois ans à compter du jour où celui qui l'exerce a connu ou aurait dû connaître les faits lui permettant de l'exercer. La demande peut porter sur les sommes dues au titre des trois dernières années à compter de ce jour ou, lorsque le contrat de travail est rompu, sur les sommes dues au titre des trois années précédant la rupture du contrat ».*

[Article L.3245-1 du Code du travail](#)

De jurisprudence constante, toutes les sommes afférentes à un élément de rémunération sont soumises à la prescription propre au rappel de salaires, en ce notamment les rémunérations variables.

[Cass. soc., 10 mars 2004, n° 01-47.193](#)

Les gratifications contractuelles (notamment les rémunérations variables...) sont des éléments de salaire obligatoires pour l'employeur, au même titre que le salaire lui-même.

[Cass. Soc. 24 mars 2010. Bull. Civ. V, 2010, n°71](#)

[Cass. Soc. 5 mai 2010. Bull. Civ. V, 2010, n°102](#)

[Cass. Soc. 25 mars 2009](#)

Il en résulte que l'employeur ne peut décider de modifier le mode de versement, ou le montant de telles primes, sans l'accord du salarié.

[Cass. Soc. 24 mars 2010. Bull. Civ. V, 2010, n°71](#)

A titre d'illustration :

*« Le mode de rémunération d'un salarié constitue un élément du contrat de travail qui ne peut être modifié sans son accord, peu important que le nouveau mode soit plus avantageux ».*

[Cass. Soc. 5 mai 2010. Bull. Civ. V, 2010, n°102](#)

La chambre sociale de la Cour de cassation attache une telle force à ce principe essentiel qu'elle considère fondée et valable la prise d'acte de la rupture de son contrat de travail, par le salarié, dont la gratification contractuelle a été modifiée sans son accord, ou non versée.

[Cass. Soc. 5 mai 2010. Bull. Civ. V, 2010, n°102, Cass. Soc. 19 mai 2010](#)

La Cour de cassation avait adopté une position similaire dans un arrêt du 3 juin 2009 :

En pratique, le juge doit condamner l'entreprise à verser l'intégralité de la part variable lorsque l'employeur a été défaillant dans la fixation unilatérale des objectifs annuels et des critères d'appréciation, pour la prime d'objectifs du salarié.

Au besoin, les juges fixent le montant de cette part variable au vu des pratiques passées.

[Cass. Soc. 27 avril 2017 n°15-21992 ; Cass. Soc. 27 sept. 2017 n°16-13522](#)

[Cass. soc. 31 janv. 2018 n°16-22828 ; Cass. soc. 13 juill. 2004, n°02-14.140](#)

[Cass. Soc. 31 mai 2017 n°15-27790 ; Cass. Soc. 26 avril 2017 n°16-10254](#)

*« Mais attendu qu'ayant constaté que la part variable de la rémunération d'un montant maximum de 10 000 euros dépendait de la réalisation d'objectifs fixés unilatéralement par l'employeur, la cour d'appel, sans être tenue de procéder à une recherche que ses constatations rendaient inopérantes, en a exactement déduit que faute pour l'employeur d'avoir précisé au salarié les objectifs à réaliser ainsi que les conditions de calcul vérifiables, et en l'absence de période de référence dans le contrat de travail, que cette rémunération devait être payée intégralement »*

[Cass. Soc. 10 juillet 2013, n°12-17921](#)

## EN FAIT

### **VII.1. Le contrat de travail de Monsieur PERRIN prévoit le principe d'une part variable (Bonus)**

Le contrat de travail de Monsieur PERRIN prévoit que celui-ci est susceptible de percevoir une part variable de rémunération.

*« A sa rémunération, pourra s'ajouter une part variable dont le montant dépendra de critères quantitatifs et qualitatifs, et des objectifs fixés. »  
Ces éléments **sont définis pour l'année en cours à la conclusion du contrat, par un document, remis au salarié au jour de la conclusion du contrat** ».*

[Pièce 1 – Contrat de travail de MONSIEUR PERRIN du 01/04/2019](#)

L'avenant au contrat de travail de Monsieur PERRIN, du 21/12/2015 a donc prévu le principe d'une « part variable » complémentaire à la rémunération de base...

Or, celle-ci ne lui a jamais été intégralement versée : en 2019, ni au titre de l'année 2020 et 2021.

## VII.2. La Société OPL BYMYCAR a été défaillante pour définir les objectifs individuels et annuels de Monsieur PERRIN

En réalité, aucun objectif n'a été communiqué à Monsieur PERRIN, ni en vue d'obtenir son accord, ni de manière unilatérale.

Aucun « *pay plan annuel* » ne lui a été communiqué, comme il était prévu par son contrat de travail.

[Pièce n°1 – Contrat de travail de MONSIEUR PERRIN du 1/04/2019](#)

Pourtant, la société OPL BYMYCAR y est tenue en vertu de la Convention Collective Nationale des Services de l'Automobile pour tous les personnels commerciaux de définir par écrit les éléments de la part variable.

[Pièce n°102 - Extrait de la CCN – Chapitre VI – Statut personnels affectés à la vente](#)

Or, les bulletins de paie passés de Monsieur PERRIN démontrent que des bonus significatifs lui ont été versés sur les années 2016, 2017, et 2018.

[Pièce 69 - Bulletin de paie de mars de 2016 à 2020](#)

Ces bonus représentaient une **part significative de sa rémunération globale** annuelle, puisque la part variable représentait pour Monsieur PERRIN au moins 12% de la rémunération globale en 2016, 2017 et 2018.

La société OPL BYMYCAR ne peut pas invoquer sa défaillance dans la fixation des objectifs pour échapper à ses obligations de versement d'une part variable.

Dès lors, la part variable de rémunération contractuellement prévue le 21/12/2015, est due par la société OPL BYMYCAR à Monsieur PERRIN.

[Pièce n°4 – Avenant au CDI de M. PERRIN du 21/12/2015](#)

Le montant dû correspondra à la moyenne des parts variables constatées sur les 3 années précédentes.

Or, il est rappelé à la Cour que donnant pleinement satisfaction à son employeur, et justifiant de très bons résultats commerciaux, Monsieur PERRIN percevait les primes suivantes.

Bonus de 15.000 € bruts en mars 2016  
 Bonus de 15.000 € bruts en mai 2017  
 Bonus de 15.000 € bruts en mars 2018

[Pièce 34 - Bulletin de paie de décembre 2017](#)

[Pièce 5 - Bulletin de paie de 2019, 2020 et 2021](#)

[Pièce 69 - Bulletin de paie de mars de 2016 à 2020](#)

Monsieur PERRIN bénéficiait d'une rémunération brute annuelle significative de :

-137187 € bruts en 2016  
 -137.932 € bruts en 2017  
 -137.944 € bruts en 2018

[Pièce 68 - Bulletin de paie de décembre de 2016 à 2020](#)

Or, à compter de son signalement et du contentieux commercial initié en 2019, la rémunération annuelle de Monsieur PERRIN était insidieusement réduite par la société FAF BYMYCAR à partir de 2019 en réduisant son bonus annuel 2019 sans raison, ni motivation.

La rémunération annuelle de Monsieur PERRIN était ramenée sans raison à :

- 131.335 € bruts en 2019
- 115.750 € bruts en 2020

Pièce 68 - Bulletin de paie de décembre de 2016 à 2020

Et ses bonus étaient ramenés sans raison à :

- Bonus de 10.000€ bruts en mars 2019
- Bonus de 0€ bruts en mars 2020
- Bonus de 0€ bruts en mars 2021

Pièce 69 - Bulletin de paie de mars de 2016 à 2020

En conséquence, il doit être estimé un montant annuel de part variable de 15.000 € bruts, par année.

La Cour d'appel condamnera la société OPL BYMYCAR à verser à Monsieur PERRIN, les bonus qui lui sont dus au titre des années 2019, 2020, et 2021, en vertu de l'article 2 de son avenant au contrat de travail :

- soit **pour l'année 2019**, pour la période du 1/01 au 31/12/2019, une somme complémentaire du bonus annuel, soit la somme de **5.000 €** bruts ainsi que les congés payés y afférents, soit 500 € bruts ;
- soit **pour l'année 2020**, pour la période du 1/01 au 31/12/2020, une somme correspondant à 12/12<sup>ème</sup> du bonus annuel, soit la somme de **15.000 €** bruts ainsi que les congés payés y afférents, soit 1.500 € bruts ;
- Soit **pour l'année 2021**, pour la période du 1/01 au 16/08/2021, une somme correspondant à 7/12<sup>ème</sup> du bonus annuel, soit la somme de **7.500 €** ainsi que les congés payés y afférents, soit 750,00 € bruts.

Le jugement du Conseil de Prud'hommes de GRENOBLE sera réformé.

***En conséquence, la Société OPL BYMYCAR sera condamnée à verser à MONSIEUR PERRIN, au titre du bonus annuel prévu à l'article 2 de son avenant contractuel, la somme de 27.500 euros bruts à titre de rappel de salaire, ainsi que 2.750 € bruts au titre des congés payés afférents.***

**VIII LA BRUTALITE ET LE CARACTERE VEXATOIRE DE LA PROCEDURE DE LICENCIEMENT CONCERNANT MONSIEUR PERRIN**

**EN DROIT**

Le salarié dont le licenciement est dépourvu de cause réelle et sérieuse, et qui a subi un préjudice distinct de la perte de son emploi en raison du comportement fautif de l'employeur dans les circonstances de la rupture peut prétendre à l'octroi de dommages et intérêts en

réparation de ce préjudice en plus de l'indemnité pour licenciement sans cause réelle et sérieuse.

[Cass. soc. 12 mars 1987 n° 84-41.002](#)

Un licenciement injustifié, et en outre vexatoire, justifie l'octroi de deux indemnités distinctes.

[Cass. soc. 21 novembre 2012 n° 11-23.699](#)

Les éléments constitutifs du licenciement vexatoire sont les suivants :  
Pourtant, pour que la rupture soit qualifiée de vexatoire, il importe de prouver :

- l'existence de circonstances vexatoires,
- la gravité et le sérieux du préjudice (atteinte à la dignité et aux droits, préjudice moral, impact sur la carrière professionnelle, effet sur l'image du salarié, souffrance professionnelle...).

En somme, un préjudice résulte du licenciement et un autre du contexte et des pratiques de l'employeur au moment de la procédure.

Par suite, un salarié avait reçu la convocation à l'entretien préalable le jour même de l'entretien d'évaluation, il avait été dispensé d'activité pour la période de préavis. D'où l'existence de circonstances vexatoires entourant la rupture : *"Ayant relevé que le salarié avait reçu la convocation à l'entretien préalable le jour même de l'entretien d'évaluation du 10 avril 2013 au cours duquel avaient été envisagées des perspectives à moyen et long terme et qu'il avait été dispensé d'activité pour la période de préavis ce qui l'avait empêché non seulement de saluer ses collègues mais aussi de s'expliquer sur les raisons de son départ à tel point que son image et sa réputation étaient ternies au sein de l'association, et constaté la soudaineté de la rupture après plusieurs années d'investissement et d'implication du salarié au sein de l'association, la cour d'appel, hors toute dénaturation a caractérisé l'existence de circonstances vexatoires entourant la rupture"*.

[Cass. Soc. 27 septembre 2017, n°16-14.040](#)

La qualification du licenciement vexatoire est sans lien avec la légalité de la procédure de licenciement. De sorte que, même lorsqu'il est prononcé en raison d'une faute grave du salarié :

*« le licenciement peut causer au salarié en raison des circonstances vexatoires qui l'ont accompagné un préjudice distinct de celui résultant de la perte de son emploi et dont il est fondé à demander réparation ».*

[Cass. Soc. 19 juillet 2000 n 98-44 025](#)

Dès lors, en vertu de l'article 1231-1 du Code civil, le juge du fond doit :

*« rechercher si le licenciement n'avait pas été entouré de circonstances vexatoires »*

[Cass. Soc. 11 décembre 2024 n°23-17.527](#)

Cette position est affirmée clairement par la Cour de cassation, même si la faute grave est avérée :

« Même lorsqu'il est justifié par une faute grave du salarié, le licenciement peut causer à celui-ci, en raison des circonstances vexatoires qui l'ont accompagné, un préjudice dont il est fondé à demander réparation.

Pour débouter le salarié de sa demande de dommages-intérêts pour licenciement brutal et vexatoire, l'arrêt retient que le licenciement prononcé pour faute grave après une période de mise à pied conservatoire a été jugé bien fondé, de sorte qu'il n'est ni brutal, ni vexatoire.

**En se déterminant ainsi, sans rechercher, comme elle y était invitée, si le licenciement n'avait pas été entouré de circonstances vexatoires, la cour d'appel a privé sa décision de base légale. »**

Cass. Soc. 1 juillet 2025 n°24-14.206

Le montant des dommages et intérêts est dans ce cas, souverainement apprécié et fixé par les juges du fond.

Cass. soc. 1<sup>er</sup> février 1994 n° 89-42.289

## EN FAIT

Le fait de convoquer un salarié, pour lui adresser, sans autres explication, un courrier l'informant qu'il est mis à pied, et qu'il n'a plus la possibilité d'échanger avec ses équipes, le tout avec une attitude expéditive, est un procédé vexatoire.

Pièce 6 - Lettre de mise à pied conservatoire

Cette attitude est d'autant plus vexatoire et injustifiée, que Monsieur PERRIN avait quelques semaines auparavant reçu, avec son service, les félicitations et encouragements, au regard de la qualité du travail fourni.

Un tel comportement est de nature à porter atteinte à la considération de Monsieur PERRIN, salarié cadre, parmi ses équipes, et plus globalement au sein de l'entreprise.

En conséquence, en prononçant une telle sanction, au vu et su de l'ensemble des collègues de Monsieur PERRIN, Monsieur GEX a eu un comportement fautif, brutal et dénigrant et dévalorisant, caractérisant ainsi l'existence de circonstances vexatoires de la rupture.

Ce comportement fautif a causé un préjudice important à Monsieur PERRIN, distinct de celui né de la nullité ou de l'absence de cause réelle et sérieuse du licenciement

En effet, cette procédure irrégulière a mis Monsieur PERRIN dans un état de stress sévère.

Cette procédure brutale, volontairement et inutilement vexatoire et dévalorisante (accompagnée d'une mise à pied injustifiée), a porté atteinte à l'état de santé de Monsieur PERRIN qui a été victime d'insomnie, d'anxiété, provoquant un fort stress et un état de tension intense.

La démarche de la Société OPL BYMYCAR a conduit au licenciement de Monsieur PERRIN et celui-ci a quitté le groupe, après 21 ans d'ancienneté, sans pouvoir dire au revoir à ses équipes, ni expliquer à ses collègues de travail les raisons de son départ.

Sans davantage pouvoir informer ses partenaires externes de son départ.

La Direction de la société OPL BYMYCAR est pleinement et directement responsable de cette situation.

Le jugement du Conseil de Prud'hommes de GRENOBLE sera réformé.

*En conséquence, au regard des circonstances brutales et vexatoires entourant la procédure de licenciement mené à l'égard de Monsieur PERRIN, la Cour d'Appel condamnera la Société OPL BYMYCAR à lui verser une somme de 10.000 € nets, à titre de dommages et intérêts.*

**IX. LA SOCIETE OPL BYMYCAR SERA CONDAMNEE A RECTIFIER LES DOCUMENTS DE FIN DE CONTRAT ET LE SOLDE DE TOUT COMPTE DE MONSIEUR PERRIN**

### **IX.1 LA NECESSITE DE RECTIFIER LE CERTIFICAT DE TRAVAIL DE MONSIEUR PERRIN**

#### **EN DROIT**

L'article L.1234-19 du Code du travail dispose :

*« A l'expiration du contrat de travail, l'employeur délivre au salarié un certificat dont le contenu est déterminé par voie réglementaire. »*

[Art. L.1234-19 du Code du travail](#)

Selon l'article D.1234-6 du Code du travail :

*« Le certificat de travail contient exclusivement les mentions suivantes :*  
 1° *La date d'entrée du salarié et celle de sa sortie ;*  
 2° *La nature de l'emploi ou des emplois successivement occupés et les périodes pendant lesquelles ces emplois ont été tenus.*  
 3° *Abrogé ;*  
 4° *Abrogé. »*

[Art. D.1234-6 du Code du travail](#)

Selon la CCN Services de l'Automobile, le certificat de travail doit répondre au formalisme suivant :

*« b) Certificat de travail : Toute rupture du contrat de travail quels qu'en soient l'auteur et le motif, donne lieu à l'établissement d'un certificat de travail tenu à la disposition du salarié. Ce certificat, daté et signé par l'employeur, comporte exclusivement les mentions suivantes :*

- Nom, prénom et adresse du salarié ;*
- Nom de l'employeur ou raison sociale de l'entreprise, code APE et adresse de l'entreprise ;*
- Date d'entrée, et date de sortie de l'entreprise ;*
- Nature de l'emploi occupé ou, le cas échéant, **des emplois successivement occupés** et périodes pendant lesquelles ces emplois ont été tenus, conformément à l'article L. 1234-6 du code du travail ;*
- Portabilité du droit aux garanties du régime complémentaire de prévoyance et de santé, selon les notices d'information remises au salarié, lorsque la cessation du contrat de travail non consécutive à une faute lourde ouvre droit à prise en charge par le régime d'assurance chômage. ».*

## Pièce 49 - Article 1.18 de la CCN Services de l'Automobile (Certificat de travail)

**EN FAIT**

Le Certificat de travail de Monsieur PERRIN est incomplet, et ne mentionne pas ses divers postes occupés au sein, du groupe BY MY CAR.

Pièce 55 - Certificat de travail

Il est insuffisant puisqu'il ne comporte pas le détail des fonctions occupées par Monsieur PERRIN depuis son embauche, ni les périodes d'emploi concernées. Il ne répond pas au demeurant aux exigences de la Convention collective.

Pièce 49 - Article 1.18 de la CCN Services de l'Automobile (Certificat de travail)

Pièce 55 - Certificat de travail

Le Certificat de travail de Monsieur PERRIN sera modifié en conséquence.

Le Certificat de travail sera rectifié :

- en modifiant la date de fin de contrat au 10 février 2000 au lieu du 01/02/2010 ;
- en précisant sur le certificat de travail les diverses fonctions exercées par Monsieur PERRIN, ainsi que les périodes concernées,
- en précisant sur le certificat de travail la **réelle** date d'entrée de Monsieur PERRIN, au sein de son employeur, soit le 01/02/2000.

Pièce 55 - Certificat de travail

Le jugement du Conseil de Prud'hommes de GRENOBLE sera réformé et la Société sera condamnée à régulariser ces documents obligatoires.

Pièce 55 - Certificat de travail

**En conséquence, la Cour d'Appel ordonnera à la société OPL BYMYCAR de remettre à Monsieur PERRIN un certificat de travail rectifié et conforme au Code du travail, dans un délai de dix (10) jours ouvrables à compter de la décision à intervenir, sous astreinte de 50 euros par jour de retard.**

## **IX.2. LA SOCIETE OPL BYMYCAR SERA CONDAMNEE A RECTIFIER L'ATTESTATION FRANCE TRAVAIL DE MONSIEUR PERRIN**

**EN DROIT**

L'article R.1234-9 du Code du travail prévoit :

*« L'employeur délivre au salarié, au moment de l'expiration ou de la rupture du contrat de travail, les attestations et justifications qui lui permettent d'exercer ses droits aux prestations mentionnées à l'article L.5421-2 [revenus de remplacement prévus pour les salariés involontairement privés d'emploi] et transmet sans délai ces mêmes attestations à l'institution mentionnée à l'article L.5312-1 [France Travail]. »*

Art. R.1234-9 du Code du travail

L'employeur est tenu à une obligation de loyauté et de sincérité pour l'établissement de l'attestation d'assurance chômage (ou attestation France Travail).

**EN FAIT**

L'attestation France Travail de Monsieur PERRIN comporte de nombreuses erreurs, notamment elle ne mentionne pas les bonnes périodes d'emploi au sein du groupe BY MY CAR.

[Pièce 57 - Attestation POLE EMPLOI du 17/05/2021](#)

L'attestation France Travail de Monsieur PERRIN sera modifiée par les ajustements suivants, en modifiant :

- la date de fin de contrat au 17 août 2021 au lieu du 17/05/2021,
- la date du dernier jour travaillé et payé dans le cadre « 6.1 Salaires des 12 mois civils »,
- la date du dernier jour travaillé et payé dans le cadre « 6.1 Salaires des 12 mois civils »,
- les périodes salariales mentionnées au cadre « 6.1 Salaires des 12 mois civils »,
- les périodes et dates de paiement au cadre « 6.3 Solde de tout compte »,

[Pièce 57 - Attestation POLE EMPLOI du 17/05/2021](#)

Le jugement du Conseil de Prud'hommes de GRENOBLE sera réformé.

***En conséquence, la Cour d'Appel ordonnera à la société OPL BYMYCAR de remettre à Monsieur PERRIN une attestation France Travail dûment rectifiée, dans un délai de dix (10) jours ouvrables à compter de la décision à intervenir, sous astreinte de 50 euros par jour de retard.***

### **VII.3. LA SOCIETE SERA CONDAMNEE A RECTIFIER LE SOLDE DE TOUT COMPTE**

Par ailleurs, le reçu pour solde de tout compte et le bulletin paie ont été arrêté au 17 mai 2021.

Or, le licenciement pour faute grave a été notifié le 16 mai 2021, à Monsieur PERRIN.

La Société OPL BYMYCAR sera condamnée à régulariser les documents de fin de contrat et le solde de tout compte, selon l'échéance appropriée : soit le 16 août 2021.

Le jugement du Conseil de Prud'hommes de GRENOBLE sera réformé.

***En conséquence, la Cour d'Appel condamnera à la société OPL BYMYCAR à remettre à Monsieur PERRIN des documents de fin de contrat rectifiés à propos de la date de fin de contrat.***

## **X. SUR LE REMBOURSEMENT DES ALLOCATIONS DE FRANCE TRAVAIL**

**EN DROIT**

Par application combinée des articles L.1235-3 et L.1235-4 du code du travail, lorsque le licenciement d'un salarié survient pour une cause qui n'est pas réelle et sérieuse, le juge ordonne le remboursement par l'employeur fautif aux organismes intéressés de tout ou partie des indemnités de chômage versées au salarié licencié, du jour de son licenciement au jour du jugement prononcé, dans la limite de six mois d'indemnités de chômage par salarié intéressé.

Ce remboursement est ordonné d'office lorsque les organismes intéressés ne sont pas intervenus à l'instance ou n'ont pas fait connaître le montant des indemnités versées.

#### EN FAIT

Sur le fondement des articles L.1235-3 et L.1235-4 du Code du travail, il y a lieu de condamner la Société OPL BYMYCAR à rembourser aux organismes concernés les indemnités de chômage qui seront versées le cas échéant, à Monsieur PERRIN à compter du jour de la rupture du contrat de travail, dans la limite de six mois d'indemnités.

***En conclusion, la Cour d'appel de GRENOBLE condamnera la société OPL BYMYCAR à rembourser France Travail des allocations d'assurance chômage versées à Monsieur PERRIN dans la limite de 6 mois.***

## XI. L'ANATOCISME SERA PRONONCE

#### EN DROIT

L'anatocisme est un mécanisme de capitalisation des intérêts. Par le jeu de l'anatocisme, les intérêts échus sont portés au capital et produisent eux-mêmes des intérêts.

Selon l'article 1343-2 du code civil :

*« Les intérêts échus, dus au moins pour une année entière, produisent intérêt si le contrat l'a prévu ou si une décision de justice le précise. »*

En application de la jurisprudence, l'anatocisme défini à l'article 1343-2 du code civil, la capitalisation des intérêts est de droit dès lors qu'elle est régulièrement demandée par le salarié.

#### EN FAIT

Sur le fondement de l'article 1343-2 du Code Civil, Monsieur PERRIN sollicite la capitalisation des intérêts portant sur les condamnations à intervenir.

Il y a lieu de condamner la Société OPL BYMYCAR.

Il sera fait droit par la Cour à la demande de Monsieur PERRIN, et le jugement du Conseil de Prud'hommes de GRENOBLE sera réformé.

***En conclusion, la Cour d'Appel de GRENOBLE condamnera la partie perdante, à savoir la société OPL BYMYCAR, aux entiers dépens. Il ordonnera la capitalisation des intérêts en vertu de l'article L.1343-2 du Code civil.***

**XII. LES FRAIS IRREPETIBLES AUXQUELS MONSIEUR PERRIN A ETE EXPOSE SERONT PRIS EN CHARGE PAR LA DEFENDERESSE**

**EN DROIT**

L'article 700 du Code de procédure civile dispose que :

*« Dans toutes les instances, le juge condamne la partie tenue aux dépens ou, à défaut, la partie perdante, à payer à l'autre partie la somme qu'il détermine, au titre des frais exposés et non compris dans les dépens. ».*

[Article 700 du Code de procédure civile](#)

**EN FAIT**

En outre, compte tenu de ce qui précède, et au regard de l'important travail de recherche, de sélection et de synthèse, il serait inéquitable de laisser à la charge de Monsieur PERRIN, le montant des frais irrépétibles qu'il a dû engager pour assurer sa défense dans le cadre de la présente instance.

Au visa de l'article 696 du Code de procédure civile, et l'arrêt confirmant partiellement le jugement entrepris et l'infirmant et y ajoutant pour le surplus, il conviendra de condamner la société OPL BYMYCAR, partie perdante, aux dépens de première instance et d'appel.

Par conséquent, il est demandé à la Cour d'Appel de Céans de condamner la société OPL BYMYCAR à lui verser une somme de **7.500 €** en application des dispositions de l'article 700 du Code de procédure civile.

**PAR CES MOTIFS**

Vu les articles cités, les jurisprudences précitées, Vu les pièces produites,

Il est demandé respectueusement à la Cour d'Appel de GRENOBLE, de :

**A TITRE PRINCIPAL**

- **DIRE ET JUGER** que l'appel de Monsieur PERRIN est recevable ;

**1/ CONCERNANT LA DEMANDE DE RÉSILIATION JUDICIAIRE DE MONSIEUR PERRIN**

- **INFIRMER ET REFORMER** le jugement du Conseil de Prud'hommes de GRENOBLE du 15 février 2024 en ce qu'il a dit que le licenciement de Monsieur PERRIN était régulier ;

*Au titre de l'article 1184 du Code civil et de l'article L.1231-1 du Code du travail :*

- **JUGER** que la demande de résiliation judiciaire du contrat de travail de Monsieur PERRIN est bien fondée ;

**En conséquence,**

- **JUGER** que la résiliation judiciaire du contrat de travail de Monsieur PERRIN a les effets d'un licenciement sans cause réelle et sérieuse ;
- **CONDAMNER** la Société OPL BYMYCAR à verser à Monsieur PERRIN :

Au titre du contrat de travail de M. PERRIN :

- une somme de **7.522,66 € bruts** à titre de rappel de salaire pour la mise à pied conservatoire, ainsi que la somme **752,26 € bruts** à titre de congés payés y afférent ;

Au titre de l'article L.1234-1 du Code du travail :

- une somme de **33.853 € bruts** à titre d'indemnité compensatrice de préavis et **3.385,31 € bruts** pour les congés payés y afférents ;

Au titre de l'article L.1234-9 du Code du travail et de l'article 4.11 de la CCN applicable:

- une somme de **72.095 € nets** à titre d'indemnité légale de licenciement ;

Au titre de l'article L.1235-3 du Code du travail :

- une somme de à titre de dommages et intérêts en réparation de son licenciement sans cause réelle et sérieuse, pour un montant de **250.000 € nets** ;

- **CONDAMNER** la société OPL BYMYCAR à verser à Monsieur PERRIN des dommages et intérêts en réparation du préjudice moral spécifique subi des conditions brutales et vexatoires de la rupture pour **20.000 € nets** ;

Au titre de l'article L.1235-4 du Code du travail :

- **CONDAMNER** la Société OPL BYMYCAR à rembourser France Travail de tout ou partie des allocations d'assurance chômage versées à Monsieur PERRIN, à compter de son licenciement, dans la limite de six (6) mois d'allocations de chômage ;

## **2/ CONCERNANT LES BONUS 2019, 2020 ET 2021 DU A MONSIEUR PERRIN**

- **CONFIRMER** le jugement du Conseil de Prud'hommes de GRENOBLE du 15 février 2024 en ce **qu'il a condamné la société OPL BYMYCAR à verser Monsieur PERRIN les bonus au titre de 2020 et 2021** ;

**Y ajoutant,**

- **JUGER** que Monsieur PERRIN a été irrégulièrement privé de la part variable de sa rémunération, mentionnée à son contrat de travail, pour les années 2019, 2020 et 2021 ;

**En conséquence,**

Au titre de l'article 2 de l'avenant contractuel du 21/12/2015 et de l'article L.1222-1 du Code du travail :

- **CONDAMNER** la Société OPL BYMYCAR à verser à Monsieur PERRIN un rappel de bonus individuel pour un montant brut de **27.500 € bruts** au titre des bonus 2019, 2020 et 2021, et **2.750 € bruts** pour les congés payés y afférent ;

**Subsidiairement,**

Au titre de l'article L.1222-1 du Code du travail :

- **CONDAMNER** la société OPL BYMYCAR à verser à Monsieur PERRIN, la somme de **25.000 € nets**, à titre des dommages et intérêts pour exécution déloyale du contrat de travail ;

**3/ CONCERNANT LES DEMANDES RECONVENTIONNELLES DE LA SOCIÉTÉ**

- **CONFIRMER** le jugement du Conseil de Prud'hommes de GRENOBLE du 15 février 2024 en ce qu'il a débouté OPL BYMYCAR de ses demandes reconventionnelles au titre de l'article 700 du Code de procédure civile ;

**4/ CONCERNANT LA NULLITE DU LICENCIEMENT NOTIFIÉ À MONSIEUR PERRIN**

- **REFORMER** le jugement du Conseil de Prud'hommes de GRENOBLE du 15 février 2024 en ce qu'il a dit que le licenciement de Monsieur PERRIN était régulier et fondé ;

Au titre de l'article 6§1 de la CESDH :

- **JUGER** que le licenciement notifié par la Société OPL BYMYCAR à Monsieur PERRIN, en rétorsion à son signalement au Procureur de la République, et à son droit d'agir en justice est nul ;

Au titre de l'article L.1121-1 du Code du travail et l'article 10 CEDH :

- **JUGER** que le licenciement notifié par la Société OPL BYMYCAR à Monsieur PERRIN, à la suite de l'usage non abusif de son droit d'expression est nul ;

- **ANNULER** la mise à pied à titre conservatoire notifiée par la Société OPL BYMYCAR à Monsieur PERRIN, le 22 avril 2021 ;

- **ORDONNER** la remise en état de la situation de Monsieur PERRIN, dans l'état dans lequel il se trouvait antérieurement à la décision de licenciement notifiée le 16/05/2021 ;

**En conséquence,**

- **CONDAMNER** la Société OPL BYMYCAR à réintégrer Monsieur PERRIN, dans les effectifs salariés de la Société OPL BYMYCAR ;

- **CONDAMNER** la Société OPL BYMYCAR à reprendre le versement du salaire brut de base, et des autres accessoires de salaire en faveur de Monsieur PERRIN, à compter de la décision à intervenir ordonnant sa réintégration dans les effectifs salariés ;
  - **CONDAMNER** la Société OPL BYMYCAR à verser à Monsieur PERRIN la somme de **7.522,66 € bruts** à titre de rappel de salaire pour la mise à pied conservatoire, ainsi que la somme **752,26 € bruts** à titre de congés payés y afférent ;
  - **CONDAMNER** la Société OPL BYMYCAR à verser à Monsieur PERRIN l'intégralité des salaires, avantages et accessoires salariaux dus depuis le 16/05/2021, date correspondant à **son éviction** des effectifs salariés de la Société OPL BYMYCAR, jusqu'à la date de réintégration dans les effectifs salariés, sur la base d'un salaire mensuel moyen brut de **11.284,38 €, soit pour 75 mois** ;
- à lui verser la somme brute de **846.300 euros** au titre des salaires, correspondant à la période d'éviction du 16/05/2021 au 01/09/2026 ;
- à lui verser la somme brute de **84.630 euros** au titre de l'indemnité compensatrice de congés payés y afférents ;
- **CONDAMNER** la Société OPL BYMYCAR à réintégrer Monsieur PERRIN dans les effectifs de la société OPL BYMYCAR en qualité de « Directeur de la marque FIAT », et dans des conditions analogues à celles en vigueur avant la notification de son licenciement définies par l'avenant du 21/12/2015 ;
  - **DIRE** que le salaire fixe de Monsieur PERRIN sera de **10.000€ bruts** par mois, au titre de ses fonctions de « Directeur de la marque FIAT » (avec la classification **Niveau IV, Coefficient 402, indice B, et le statut « cadre dirigeant »**), au sein de la Société OPL BYMYCAR en application de l'avenant à son contrat de travail du 21 décembre 2015, **et sur la base d'un salaire mensuel moyen brut de 11.284,38 €** ;
  - **DIRE** que la rémunération variable annuelle de Monsieur PERRIN s'élèvera à **15.000€ bruts**, en application de l'avenant à son contrat de travail du 21 décembre 2015 ;
  - **CONDAMNER** la Société OPL BYMYCAR à verser à Monsieur PERRIN, la somme de **600€ nets** à titre d'astreinte par jour de retard, en cas de refus de la société OPL BYMYCAR de procéder à la réintégration de Monsieur PERRIN dans l'effectif salarié de la société OPL BYMYCAR, en qualité de « Directeur de marque FIAT » à la date sollicitée, constaté après un délai de cinq (5) jours suivant mise en demeure notifiée par lettre recommandée avec AR ;

## A TITRE SUBSIDIAIRE

### 5/ A DEFAUT DE REINTEGRATION, REPARER L'ENSEMBLE DES PREJUDICES SUBIS PAR MONSIEUR PERRIN

- **CONDAMNER** la Société OPL BYMYCAR à verser à Monsieur PERRIN, les sommes suivantes :

*Au titre de l'article 47.1 de la Convention Collective Nationale applicable :*

- Une indemnité conventionnelle de licenciement pour un montant de **72.095 € nets**;

Au titre de l'article 46 de la Convention Collective Nationale applicable :

- Une indemnité compensatrice de préavis pour un montant de **33.853,14 € bruts** ;
- Une indemnité compensatrice de préavis pour un montant de **3.964 € bruts** au titre des congés payés afférents ;

Au titre de l'article L.1235-11 du Code du travail :

- des dommages et intérêts pour un montant de **300.000€ nets** au titre d'un licenciement nul ne pouvant donner lieu à réintégration ;

Au titre de l'article L.1332-3 du Code du travail :

- **CONDAMNER** la Société OPL BYMYCAR à verser à Monsieur PERRIN, un rappel de salaire d'un montant de **7.522,66 € bruts**, au titre de la mise à pied conservatoire annulée, auxquels seront ajoutés les congés payés afférents (**752,26€**) ;

Au titre de l'article L.1235-4 du Code du travail :

- **CONDAMNER** la Société OPL BYMYCAR à rembourser aux organismes intéressés (France Travail) tout ou partie des allocations d'assurance chômage versées à Monsieur PERRIN, à compter du jour de son licenciement au jour du jugement prononcé, dans la limite de six (6) mois d'allocations de chômage ;

**A titre infinement subsidiaire,**

- **REFORMER** le jugement du Conseil de Prud'hommes de GRENOBLE du 15/02/2024 en ce qu'il a dit que le licenciement de Monsieur PERRIN était fondé sur une faute grave ;
- **JUGER** que le licenciement de Monsieur PERRIN ne repose pas sur un motif réel et sérieux ;
- **JUGER** que Monsieur PERRIN a été indument privé de son salaire durant sa mise à pied conservatoire intervenue entre le 22 avril et le 16 mai 2021 ;
- **JUGER** que Monsieur PERRIN a été indument privé de son indemnité compensatrice de préavis ;
- **JUGER** que Monsieur PERRIN a été indument privé de son indemnité légale ou conventionnelle de licenciement ;

**En conséquence,**

- **CONDAMNER** la Société OPL BYMYCAR à verser à Monsieur PERRIN :
  - une somme de **7.522,66 € bruts** à titre de rappel de salaire pour la mise à pied conservatoire, ainsi que la somme **752,26 € bruts** à titre de congés payés y afférent ;

- une somme de **33.853 € bruts** à titre d'indemnité compensatrice de préavis et **3.385,31 € bruts** pour les congés payés y afférents ;
- une somme de **72.095 € nets** à titre d'indemnité conventionnelle de licenciement ;
- une somme de à titre de dommages et intérêts en réparation de son licenciement sans cause réelle et sérieuse, pour un montant de **300.000 € nets** ;
- **CONDAMNER** la société OPL BYMYCAR à verser à Monsieur PERRIN des dommages et intérêts en réparation du préjudice moral spécifique subi des conditions brutales et vexatoires de la rupture pour **20.000 € nets** ;

Au titre de l'article L.1235-4 du Code du travail :

- **CONDAMNER** la Société OPL BYMYCAR à rembourser France Travail de tout ou partie des allocations d'assurance chômage versées à Monsieur PERRIN, à compter de son licenciement, dans la limite de six (6) mois d'allocations de chômage ;

## **6/ CONCERNANT LA RECTIFICATION DU CERTIFICAT DE TRAVAIL ET DE L'ATTESTATION FRANCE TRAVAIL ET DU SOLDE DE TOUT COMPTE**

- **REFORMER** le jugement du Conseil de Prud'hommes de GRENOBLE du **15/02/2024** en ce qu'il a débouté Monsieur PERRIN de ses demandes de rectification des documents de fin de contrat ;
- **JUGER** que le solde de tout compte aurait dû être arrêté au terme du préavis de 3 mois à compter du 16 août 2021, et non au 16 mai 2021 ;
- **ORDONNER** que les documents de fin de contrat soient corrigés en fonction de la décision jugement à intervenir ;

**En conséquence,**

- **CONDAMNER** la société OPL BYMYCAR, sous astreinte de 50 euros par jour de retard à compter de la date de la décision à intervenir, de remettre à Monsieur PERRIN les document rectifiés suivants : Attestation France Travail, un Certificat de travail et Reçu pour solde de tout compte, rectifiés dans un délai de 10 jours ouvrables à compter de la notification de l'arrêt à intervenir ;

### **EN TOUT ETAT DE CAUSE**

- **CONDAMNER** la société OPL BYMYCAR à verser à Monsieur PERRIN, au titre de l'article 700 CPC, la somme de **7.500 €** ;
- **FIXER** le salaire moyen mensuel brut de Monsieur PERRIN, à **11.284,38 €** ;
- **CONDAMNER** la société OPL BYMYCAR à établir et remettre à Monsieur PERRIN, les documents de fin de contrat dans un délai de 10 jours calendaires à compter du prononcé du jugement à intervenir, sous peine d'astreinte de **50 € par jour de retard** ;

- **DESIGNER** la Cour d'appel de GRENOBLE compétent pour faire liquider l'astreinte, en cas d'inexécution par la société OPL BYMYCAR des dispositions du jugement à intervenir ;
- **DIRE** que les sommes à caractère salarial porteront intérêts au taux légal à compter de la réception par l'employeur de la convocation à l'audience de conciliation ;
- **DIRE** que les sommes à caractère non salarial porteront intérêts au taux légal à compter de la décision à intervenir ;
- **ORDONNER** la capitalisation des intérêts échus en application de l'article 1343-2 du Code civil,
- **CONDAMNER** la société OPL BYMYCAR aux entiers dépens, en ce compris les éventuels frais d'exécution forcée de la décision à intervenir.

---

**S O U S   T O U T E S   R E S E R V E S**

---

**Liste des pièces versées aux débats :**

1. Extrait K-bis de la Société « FAF ByMyCar »
2. Contrat de travail de Monsieur PERRIN et société STRADA du 10 février 2000
3. Avenant contractuel n°1 de M. PERRIN et société FAF BMC FONTAINE du 1 juillet 2013
4. Avenant contractuel n°2 de M. PERRIN et société FAF BMC FONTAINE du 21 décembre 2015
5. Bulletins de paie- années 2019, 2020 et 2021
6. Extrait KBIS société « FRANCE ATELIER » (RCS GRENOBLE 843.234.428)
7. Proposition d'intervention de la Sté FRANCE ATELIER à la société BY MY CAR (durée 84 mois)
8. Assignation au Trib. Commerce de GRENOBLE du 10/01/2020 c/ ASCOM INVEST
9. Plainte au Procureur de la République du 17/12/2019 par FRANCE ATELIER c/ ASCOM INVEST
10. Assignation devant le JEX à la demande de FRA ATELIER et M. & Mme PERRIN du 15/09/2020
11. Courrier de Me JANOT du 18 mai 2020 (dénonciation de l'isolement)
12. Courrier de Me JANOT du 15 juillet 2020 (privation des réunions de CSE, accès emails...)
13. Courrier de la Société FAF ByMyCar du 3 juin 2020 (nomination M. VILLAR)
14. Courrier de réponse de FAF BYMYCAR du 30 juillet 2020
15. Compte rendu CSE + échange de mails d'avril 2020 (M. PERRIN n'est pas en copie)
16. Echange de mails du 6 février 2020 (directives pour priver M. PERRIN de la gestion des salariés)
17. Email de Mme PROKOPOVA du 4 mai 2020
18. Echange de mails du 22 janvier 2020 (avertissement d'un salarié)
19. Echange de mails 3 aout 2020 (embauche d'un alternant)
20. Email de Mme PLOMB du 18 mai 2020 (M. PERRIN exclu)
21. Email de Mme LEMOINE du 20 mai 2020 (Situation à fin avril 2020 – M. PERRIN Exclu)
22. Echanges d'email d'aout et septembre 2020 relatif à la négociation des deals de fin de trimestre
23. Courrier de la société du 22 avril 2021 (convocation à entretien préalable)
24. Lettre recommandée avec AR de la société du 10 mai 2021 (notification licenciement)
25. Echanges SMS restitution matériel/docs de fin de contrat
26. Mails erreurs sur documents de fin de contrat
27. Justificatif restitution matérielle
28. Courrier de M. PERRIN du 17 mai 2021 (demande d'explication des motifs)
29. Courrier LRAR de la société FAF ByMyCar du 2 juin 2021 (réponse de la Société)
30. Courrier de M. PERRIN du 9 juin 2021
31. Echange mails septembre 2020 (non association aux décisions stratégiques)
32. Echanges de courriers relatifs à un accident de la circulation d'octobre 2020
33. Justificatif situation pôle emploi
34. Bulletins de paie 2016-2019 (bonus annuel)
35. Avis de situation pôle emploi actualisé
36. Extrait site « société.com » pour Sté KEYBAS (justificatif RJ)

37. Profil VIADEO Laurence CHENAL
38. Arrêt de la Cour d'Appel – Chambre commerciale du 8 septembre 2022
39. Bon de commande de BYMYCAR à ALIAS CORP Sarl du 11/03/2019 + facture Le Cèdre Rouge
40. Echanges de SMS « Olivier » – Chouchou
41. PV d'AGO du 15/02/2024 de la Sté MOBILITY CORNER – Absence de rémunération du Président
- 41bis. PV d'AGO du 29/12/2023 de la Sté MPN – Absence de rémunération du Président
42. Avis de paiement du Revenu de Solidarité Active (RSA) du 25/03/2024 pour M. PERRIN
43. Bordereau de France Travail - Fin de couverture au 31/03/2025 pour M. PERRIN
44. Attestation de paiement du RSA (CAF ISERE) du 28/03/2026 pour M. PERRIN
45. Bulletin de paie de M. PERRIN par la Sté MOBILITY CORNER – Janvier et Février 2026
46. Décision de la CDAPH du 11/03/2025 concernant M. PERRIN
47. Avis d'impôt sur le revenu 2024 concernant Mme. et M. PERRIN
48. Attestation de quotient familial du 8/01/2026 : 485€
49. Article 1.18 de la CCN Services de l'automobile (IDCC 1090) – Certificat de travail
50. Article 4.10 de la CCN Services de l'automobile (IDCC 1090) – Préavis (cadres)
51. Article 4.11 de la CCN Services de l'automobile (IDCC 1090) – Indemnité de licenciement (cadres)
52. Article 1.13 de la CCN Services de l'automobile (IDCC 1090) – Ancienneté
53. Bulletin de paie - Solde de tout compte de mai 2021
54. Lettre LRAR de notification de licenciement du 10/05/2021
55. Certificat de travail du 17/05/2021
56. Reçu pour solde de tout compte du 17/05/2021
57. Attestation Pole Emploi du 17/05/2021
58. Pièce adverse n°28 - Courrier de la société FAF ByMyCar du 2 juin 2021 (motifs du licenciement))
59. Extrait de la Pièce adverse n°31 intitulée « Règlement Intérieur » (page 8)
60. Extrait INPI de la société OPL ByMyCar
61. Résultats de la société OPL ByMyCar sur période 2017 à 2023
62. Jugement du Conseil de prud'hommes de GRENOBLE
63. PV Conseil d'Administration Société STRADA,4/01/1999
64. PV Conseil Administration Société STRADA 14/12/2011
65. PV Conseil Administration Société FAF ByMyCar 14/12/2011
66. PV Conseil Administration Société STRADA 04/2011
67. Liste des cadres dirigeants (participant au capital)
68. Bulletin de paie de décembre de 2016 à 2020
69. Bulletin de paie de mars de 2016 à 2020
70. PV Décision de l'associé unique du 8/12/2015
71. Extrait BODACC Annonce n°2127 (Ouverture RJ)
72. Extrait BODACC Annonce n°3126 (Liquidation RJ)
73. Communiqué de presse du 17/10/2022 de COSMOBILIS
74. Email de Monsieur GERBIER du 3/02/2014 (Bravo)
75. Traité de Fusion signé du 30/05/2024 des sociétés FAF BYMYCAR et OPL BYMYCAR
76. PV Décision de l'associé unique BYMYCAR AUTOMOTIVE (Sté mère) du 27/06/2025
77. Liste des filiales détenues à 100% par BYMYCAR AUTOMOTIVE (intégration) Bilan 31/12/2024
78. Bilan FRANCE ATELIER 2020 – Règles et méthodes comptables
79. Bilan FRANCE ATELIER 2020 – Effectifs salariés
80. Bilan Actif/Passif FRANCE ATELIER 2020 – Règles et méthodes comptables
81. Inscription Mme Laurence CHENAL Liste des Commissaires aux Comptes
82. Normes d'exercice CNCC (mai 2021) – NEP 240 et NEP 250
83. Extrait du Code de Commerce – article L.821-63
84. Prouration Management Package ByMyCar Group - Aldo DIAFERIA
85. Prouration Management Package ByMyCar Group – Abdelhamid LAHLAOUI
86. Prouration Management Package ByMyCar Group – Olivier BOUVAREL
87. Article ByMyCar choisit CDK Global Mme Frédérique LEROUX, Directrice transformation digitale
88. Deux emails de Michel GEX du 01/04/2021 (rendez-vous remise convocat°) + annulation
89. Prouration Management Package ByMyCar Group – Catherine BISSIERE
90. Prouration Management Package ByMyCar Group – Michel GEX
91. Email Jean-Philippe PERRIN (DSI) 8/07/2019 – Clause confidentialité France Atelier + Accord
92. Dépôt de la marque KEYBAS par la société FRANCE ATELIER le 17/04/2020

93. Organigramme fonctionnel 2021 du groupe BYMYCAR
94. Organigramme fonctionnel du 06/06/2012 du groupe BYMYCAR
95. Arrêt Cour d'Appel de GRENOBLE du 19/05/2016 (14/03027) – FAF BYMYCAR c/ Sté EVERSET
96. Email de Abdelhamid LAHMAOUI du 30/06/2009 – opérations commerciales « Plasma & Scooter »
97. Procédure Interne FAF BYMYCAR – « Procédure Vente Opération Scooter »
98. Circulaire Distributeurs FIAT Utilitaires du 4/01/2006 - Opération PLASMA
99. Email de JL MOSCA du 6/08/2013 – doivent être tenues secrètes
100. Email Lascooteria du 5/07/2012 – Scooter de Raphael Mosca (fils)
101. Audit Commercial STRADA ECHIROLLES 2012
102. Suite de courriels du 29 juin 2012 (Jérôme GERBIER) – Procédure Scooter (Everset)
103. Email d'Olivier BOUVAREL du 5/01/2021 – Remplacement par Michel GEX
104. Procuration Management Package ByMyCar Group – Frédérique LEROUX-MOSCA
105. Email de M. GERBIER, Directeur Général de BYMYCAR - Primes reçues à affecter 2015
106. Schéma des flux d'opération commerciale BYMYCAR « type Everset » -CA Grenoble 19/05/2016
107. Factures de BYMYCAR à propos d'un véhicule FIAT Dablu Plateau
108. Email Sophie SAGEL (France Atelier) à Mme LEROUX-MOSCA le 5/07/2019 - Confidentialité
109. Exemples de partenariats (FAURECIA, FIAT, VIASSO, GDFCA...) reconnaissances et articles de presse pour FRANCE ATELIER
110. Email de M. PERRIN du 20/07/2020 (non invitation au CODIR)
111. Email de M. PERRIN du 21/12/2020 (accord de clôture T4 -2020)
112. Email de M. PERRIN du 9/03/2021 (convention FIAT pour 2021)
113. Email de M. PERRIN du 3/02/2021 (reporting FAF FCA 2020)
114. Extraits de journaux : Croissances externes – divers rachats par le groupe GERBIER-MOSCA
115. Extrait Journal de l'Automobile - interview Carlos GOMEZ (30 ans)
116. Descriptif des missions principales : Fiche de poste de la CCN Services de l'Automobile
117. Présentation des économies de frais de personnel 2020 au sein de BYMYCAR (service FORD)
118. Classement des distributeurs automobile en Europe 2019 et 2024
119. Lettre de convocation et Lettre de licenciement reçue le 4/08/2020 (M.DIASPARA)
120. Lettre de convocation et Lettre de licenciement reçue le 27/07/2020 (M. FESSLER)
121. Lettre de convocation et Lettre de licenciement reçue le 4/08/2020 (M.RIPOLL)
122. Compte de résultats au 31/12/2019 - Evènement significatif)
123. Décision de l'Assoc. Unique du 29/05/2020
124. PV 14/06/2021 - Mme CHENAL - CAC de BM BYMYCAR NOISY
125. Cass. Soc. 17/09/2025 n°24-11100
126. Lettre d'intention prise participation dans FRANCE ATELIER de JL MOSCA et ASCOM INVEST du 4/06/2019 + email de H. LAHMAOUI du 5/06/2019
127. Livret de famille M. PERRIN (marié, 6 enfants)
128. Bulletin de paie du 31/12 pour années 2011 à 2015
129. Lettre d'intention prise participation dans FRANCE ATELIER de la Sté WONDER CAR
130. Lettre d'intention de la Sté RENAULT à Sté FRANCE ATELIER
131. Lettre d'intention de la Sté AY HOLDING à Sté FRANCE ATELIER
132. PV de saisie-conservatoire de créance du 4/08/2020
133. Email du 29/10/2019 de l'Expert-Comptable de la Sté FRANCE ATELIER pour RDV Pré-pack cession
134. Extrait journaux acquisition 3DSOFT par Bee2Link (allié de ASCOM INVEST)
135. Extrait Journal - Xavier COTELLE, DG Group et Bee2Link filiale ByMyCar
136. Jugement du Tribunal de commerce de GRENOBLE du 10/02/2023
137. Commandement aux fins de saisie-Vente du 12/04/2023
- 138 – Divers Bons de commandes à ALIAS CORP par FMC BYMYCAR
- 139 – Emails des 25 et 26/03/2021 entre Messieurs PERRIN et GEX