

**REPUBLIQUE FRANCAISE  
AU NOM DU PEUPLE FRANCAIS**

**COUR D'APPEL D'AIX-EN-PROVENCE  
Chambre 4-3  
ARRÊT DU 10 JUILLET 2020**

RG 17/17505

N° Portalis DBVB-V-B7B-BBHR2

SAS HERMES SELLIER, DIVISION HERMES DISTRIBUTION FRANCE

C/

I X

Décision déferée à la Cour :

Jugement du Conseil de Prud'hommes - Formation paritaire de MARSEILLE en date du 07  
Septembre 2017 enregistré au répertoire général sous le n° F15/02189.

APPELANTE

SAS HERMES SELLIER, DIVISION HERMES DISTRIBUTION FRANCE, demeurant [...]

Représentée par Me Emmanuel LAMBREY de la SCP CAMPOCASSO & LAMBREY,  
avocat au barreau d'AIX-EN-PROVENCE

INTIME

Monsieur I X, demeurant [...]

Représenté par Me Jean-claude PERIE de la SELARL PIOS AVOCATS, avocat au barreau  
de MARSEILLE

\*\_\*\_\*\_\*\_\*

En application des dispositions de l'article 8 de l'ordonnance n°2020-304 du 25 mars 2020, les  
parties ont été informées que la procédure se déroulerait sans audience et ne s'y sont pas  
opposées dans le délai de 15 jours.

COMPOSITION DE LA COUR

Madame Dominique DUBOIS, Président de Chambre

Madame Frédérique BEAUSSART, Conseiller

Madame Erika BROCHE, Conseiller

qui en ont délibéré.

ARRÊT

CONTRADICTOIRE

Prononcé par mise à disposition au greffe le 10 Juillet 2020,

Signé par Madame Dominique DUBOIS, Président de Chambre et Madame Florence ALLEMANN-FAGNI, Greffier, auquel la minute de la décision a été remise par le magistrat signataire.

\*\*\*

FAITS, PROCÉDURE ET PRÉTENTIONS DES PARTIES

Monsieur I X a été engagé par la société HERMÈS Distribution France, ci-après dénommée « HERMÈS », suivant contrat à durée indéterminée, et ce à compter du 1er juin 2001.

Il occupait en dernier lieu le poste de Directeur de succursale et percevait une rémunération brute mensuelle de 4.110 € versée sur 13 mois, à laquelle il convient d'ajouter une prime exceptionnelle de 7.214€ versée en janvier 2015, soit une moyenne calculée sur les 12 derniers mois d'un montant de 5.053,67 €

Les relations contractuelles étaient régies par la Convention collective des Industries de la Maroquinerie, articles de voyage, chasse, sellerie et bracelet en cuir.

La société HERMÈS expose que, courant avril 2015, elle était informée de diverses opérations de vente irrégulières réalisées par Monsieur X.

Que la revue de contrôle interne au sein du magasin de Marseille a eu lieu cette année-là les 7 et 8 avril.

Qu'à cette occasion les contrôleurs internes ont identifiés les ventes effectuées à Monsieur Y et ont poursuivi leurs investigations, découvrant ainsi d'autres transactions douteuses à l'étude des pièces comptables.

Que ces recherches sur la base de documents comptables ont ensuite été alimentées par le visionnage des vidéos de surveillance du magasin, ce qui a clairement corroboré les éléments établis par les contrôleurs.

Qu'après investigations, il est apparu que celui-ci avait gravement et sciemment contrevenu aux mois de mars et avril 2015 à de nombreuses règles de procédure interne de vente.

Que la société HERMÈS SELLIER découvrait également que Monsieur X avait engagé et développé une activité commerciale parallèle.

Par courrier remis en main propre le 27 avril 2015, Monsieur X était convoqué à un entretien préalable fixé au 7 mai 2015 et, parallèlement, mis à pied à titre conservatoire.

Monsieur X était licencié par courrier recommandé AR en date du 19 mai 2015.

Monsieur X saisissait le Conseil de prud'hommes de Marseille en contestation de la légitimité de son licenciement et sollicitait la condamnation de la société HERMÈS SELLIER aux sommes suivantes:

- salaire pendant la mise à pied conservatoire  
.....3.796,76 €
- congés payés afférents .....  
379,67 €
- indemnité compensatrice de préavis (3 mois) .....  
16.114,26 €
- congés payés afférents  
.....1.611,42 €
- prime octobre prorata temporis  
.....2.363,04 €
- dommages et intérêts pour licenciement sans cause réelle et sérieuse  
.....80.571,30 €
- dommages et intérêts pour licenciement vexatoire .....  
15.000,00 €
- dommages et intérêts pour non-respect de la portabilité du régime de  
prévoyance.....1.500,00 €
- dommages et intérêts pour perte des droit d'attribution d'actions .....  
26.217,00 €
- indemnité au titre de l'article 700 du Code de procédure civile .....  
.....3.000,00 €

Par jugement en date du 7 septembre 2018, le Conseil de prud'hommes de Marseille a dit et jugé que le licenciement pour faute grave de Monsieur X était abusif et vexatoire et l'a requalifié en licenciement sans cause réelle et sérieuse.

Il a en conséquence condamné la société HERMÈS SELLIER à payer à Monsieur I X les sommes suivantes :

- 3 796.76 € au titre du salaire pendant la mise pied conservatoire,
- 379.67 € au titre de l'indemnité compensatrice de congés payés sur rappel de salaire,
- 16 114.42 € au titre de l'indemnité compensatrice de préavis,
- 1 611.42 € au titre de l'indemnité compensatrice de congés payés sur préavis,
- 18 128.52 € au titre de l'indemnité légale de licenciement,
- 80 571.30 € au titre des dommages et intérêts pour licenciement sans cause réelle et sérieuse,
- 15 000 € au titre de dommages et intérêts pour licenciement vexatoire,
- 1 500 € au titre de dommages et intérêts pour non-respect de la portabilité du régime de prévoyance,
- 26 217 € au titre de dommages et intérêts pour perte de droits d'attribution d'actions,
- 3 000 € au titre de l'article 700 du code de procédure civile.

Le Conseil a en outre ordonné l'exécution provisoire du jugement pour l'ensemble des sommes allouées et a ordonné le remboursement par l'employeur aux organismes concernés des indemnités de chômage versé au salarié dans la limite de 4 mois, ainsi qu'aux entiers dépens.

La société HERMÈS SELLIER a procédé au règlement des sommes exécutoires par provision de plein droit à concurrence de 35 317.32 € et a saisi le Premier président de la cour d'appel statuant en référé aux fins d'obtenir la suspension de l'exécution provisoire ordonnée par le conseil.

Par ordonnance en date du 26 décembre 2017 l'employeur a obtenu la suspension de l'exécution provisoire ordonnée contre consignation de la somme de 126 288.30 € à la caisse des dépôts et consignations, consignation à laquelle elle a procédé dans les délais impartis par l'ordonnance.

La société HERMÈS SELLIER DIVISION HERMÈS DISTRIBUTION FRANCE a interjeté appel de cette décision le 26 septembre 2017.

Dans ses dernières conclusions en date du 22 décembre 2017, auxquelles il est expressément référé pour un plus ample exposé des prétentions et des moyens, elle demande à la cour de :

- infirmer le jugement rendu le 7 septembre 2017 dans toutes ses dispositions à l'exception du débouté de Monsieur X concernant sa demande de paiement de la prime d'octobre prorata temporis ainsi que du rachat par la société des actions acquises ;

- constater que le licenciement de Monsieur I X repose sur une faute grave ;

En conséquence,

- débouter Monsieur I X de l'intégralité de ses demandes, fin et conclusions ;

- condamner Monsieur I X à la somme de 4.000,00 € par application de l'article 700 du Code de procédure civile ainsi qu'aux entiers dépens

- le condamner en tous les dépens.

Dans ses dernières conclusions en date du 20 mars 2018, auxquelles il est expressément référé pour un plus ample exposé des prétentions et des moyens, M. X demande à la cour de :

- recevoir la société HERMÈS SELLIER en son appel et le déclarer infondé.

- dire et juger que le licenciement de Monsieur X ne repose ni sur une faute grave ni sur un motif réel et sérieux.

- confirmer en conséquence le jugement rendu par le Conseil de prud'hommes de Marseille le 7 septembre 2017 en ce qu'il a condamné la société HERMÈS SELLIER à payer à Monsieur X les sommes suivantes :

Salaire pendant la mise à pied conservatoire : 3.796,76 €

Indemnité compensatrice de congés payés sur rappel de salaire : 379,67 €

Indemnité compensatrice de préavis (3 mois) : 16.114,26 €

Indemnité compensatrice de congés payés sur préavis : 1.611,42 €

Indemnité légale de licenciement : 18.128,52 €

Domages et intérêts pour licenciement sans cause réelle et sérieuse : 80.571,30 €

Domages et intérêts pour licenciement vexatoire : 15.000,00 €

Domages et intérêts pour non-respect de la portabilité du régime de prévoyance : 1.500,00 €

Domages et intérêts pour perte des droits d'attribution d'actions : 26.217,00 €

Indemnité au titre de l'article 700 du CPC : 3.000,00 €

- fixer la somme de 26 940.00 € le montant des dommages-intérêts pour perte des droits d'attribution d'actions.

- ordonner la délivrance des documents sociaux rectifiés en fonction de la décision à intervenir sous astreinte de 100 euros par jour de retard et par document.

- dire et juger que les sommes allouées porteront intérêts de droit du jour de la demande en justice avec capitalisation.

- condamner la société HERMÈS SELLIER à payer à Monsieur X, en cause d'appel, la somme de 3000 € en application des dispositions de l'article 700 du code de procédure civile ainsi qu'aux entiers dépens tant de première instance que d'appel.

Vu l'ordonnance de clôture en date du 15 juin 2020 ;

Vu l'article 455 du code de procédure civile ;

## SUR CE

- Sur le licenciement pour faute grave

Dès lors qu'un employeur, pour donner un effet immédiat à sa décision de rompre la relation de travail et se dispenser des obligations de délai-congé et d'indemnisation, a invoqué une faute grave du salarié, il lui incombe d'en apporter la preuve dans les termes énoncés dans la lettre de licenciement.

En l'espèce, la charge de la preuve incombe à la société HERMÈS SELLIER.

En premier lieu, l'employeur invoque le grief suivant :

« le 14 avril 2015, vous avez enregistré dans la base client successivement trois ventes avec un unique client et ce, sous trois identifications différentes : M. J K, M. L M et Mme N O.

Par ailleurs, alors que vous étiez seul à la caisse lors de ces opérations, vous avez attribué dans notre système informatique une de ces trois ventes (celle concernant un sac sous quota modèle Kelly ou Birkin) à Madame Z, vendeuse au sein du même magasin.

En analysant les achats réalisés par ce client (au regard notamment des différents moyens de paiement utilisés), nous avons constaté avec stupeur que ce dernier disposait en réalité d'au moins huit identités dans notre fichier clients et qu'il avait pu acquérir au sein de notre magasin 10 sacs sous quota entre juillet et décembre 2014 et trois sacs sous quota entre janvier et avril 2015. »

La société HERMÈS SELLIER produit des documents comptables et des extraits de vidéo surveillance desquels il résulte que le 14 avril 2015, M. X a réalisé avec un seul et même client trois ventes sous trois noms différents et par le biais de trois cartes bancaires différentes.

Il est ainsi apparu que l'une de cartes bancaires utilisées par ce « client », dont les quatre derniers chiffres sont 2089, avait été utilisée le 3 mars 2015 sous un quatrième nom.

De même, l'une des trois identités utilisée le 14 avril 2015, à savoir Madame N O, a également été utilisée le 15 juillet 2014 mais le règlement a été effectué avec une autre carte bancaire que celle utilisée le 14 avril 2015.

Ainsi, par le biais des recoupements entre les identités utilisées et les cartes ayant servi au règlement des achats, il est apparu que ce client était répertorié sous huit identités différentes ayant bénéficié de l'acquisition de dix sacs sous quotas entre juillet et décembre 2014 et de trois sacs sous quota entre janvier et avril 2015.

De plus, pour réaliser l'une des opérations, M. X a enregistré le code de l'une de ses collaboratrices, Madame Z, vendeuse, qui atteste «En aucun cas je n'ai vendu à Madame O N, ni à ce client, le portefeuille Dogon Dao et le sac Birkin 35 Taurillon Clémence bleu. Je n'ai pas fait non plus de réservations pour ces articles à Madame O N, ni au client qui se trouvait dans le magasin».

Monsieur X ne conteste pas les faits du 14 avril 2015, exposant qu'il s'est occupé d'un client japonais présent dans le magasin et ce client a fait trois achats séparés en sollicitant que les factures soient libellées au nom des personnes à qui les cadeaux étaient destinés et qu'il n'a donc fait que répondre positivement à la demande de ce client en établissant ainsi trois factures différentes puisqu'il s'agissait de cadeaux offerts par ce client.

Il explique ensuite qu'il avait instauré une règle pour la vente des sacs consistant, à chaque livraison, à attribuer à chaque vendeur un nombre identique de sacs afin de satisfaire l'ensemble de la clientèle, ce qui conduisait tout naturellement lorsqu'un vendeur devait utiliser un sac attribué à l'un de ses collègues à enregistrer en caisse le nom du vendeur auquel le sac avait été attribué.

Quant au fait que ce client aurait fait l'acquisition dans le passé d'un certain nombre de sacs sous des identités différentes, l'affirmation est totalement erronée et tendancieuse selon le salarié mais les pièces produites le démontrent et M. X ne fournit aucun élément contraire.

Les faits reprochés au salarié sont donc établis.

En second lieu, l'employeur se prévaut du grief suivant :

«Vous avez vendu le 9 avril dernier (2015) à un homme accompagné d'une femme un sac sous quota au nom de Madame B. Quelques jours plus tard (le 17 avril), vous êtes rentré dans le magasin en compagnie de ce même homme pour lui vendre deux sacs sous quota, l'un au nom de Monsieur C, l'autre au nom de Monsieur D.

Une fois de plus, vous avez attribué dans notre système informatique ces ventes à d'autres vendeurs à savoir Madame E et Monsieur F.»

Pour prouver la réalité du grief, la société HERMÈS SELLIER produit les factures, tickets de caisse et relevés d'opération, extraits de vidéo surveillance.

Ainsi, il apparaît que la carte de paiement utilisée pour régler la facture au nom de Madame R B est la même que celle utilisée pour régler la facture libellée au nom de Monsieur S D et que Monsieur X a délibérément édité des documents portant des noms de clients différents alors qu'une seule et même carte bancaire a été utilisée pour effectuer les règlements.

M. X expose que le 9 avril 2015, Monsieur D est venu au magasin pour avoir des nouvelles des différentes demandes de sacs, pour son épouse et pour son oncle (Monsieur C) qui souhaitait en offrir un à son épouse, demandes formulées depuis plusieurs mois comme il est d'usage courant au sein de cette société.

Or, la vente du jeudi 9 avril était un cadeau fait par Monsieur D à Madame B et, à la demande du client, la facture de ce sac a été établie au nom de sa bénéficiaire.

Par la suite, Monsieur X a téléphoné à Monsieur D pour le prévenir de la disponibilité de ces sacs et c'est dans ces conditions que le client est revenu au magasin le 17 avril pour récupérer les deux sacs destinés l'un à son épouse et l'autre à son oncle qui, dans l'impossibilité de se déplacer au magasin, avait demandé à ce que sa commande soit remise à son neveu.

C'est la raison pour laquelle là encore les factures ont été établies au nom de Monsieur D et de Monsieur C .

Mais M. X ne fournit aucune pièce à l'appui de ses allégations.

En ce qui concerne l'attribution des ventes à d'autres vendeurs, il explique que la vente du 9 avril 2015 a été enregistrée au nom de Monsieur X dans la mesure où le sac vendu entrait dans ses affectations alors que celles du 17 avril 2015 ont été enregistrées au nom des vendeurs concernés, puisque, à l'origine, ces deux sacs faisaient partie de ceux attribués à ces deux vendeurs.

Il est donc établi que M. X a vendu en quelques jours trois sacs sous quota à la même personne au nom de trois personnes différentes avec la même carte bancaire.

En troisième lieu, l'employeur invoque le grief suivant :

« De même, les 19 mars 2015 et 1er avril 2015, vous avez procédé de la même façon avec un troisième client qui a acheté des sacs sous deux identités différentes (Monsieur Y V W et Monsieur AA AB AC).

En recoupant les identités et moyens de paiement de ce client, par ailleurs bien connu de vous, 7 nous avons identifié huit profils différents créés dans la base client depuis août 2014. Ainsi ce client a pu bénéficier quant à lui de 10 sacs sous quota en 2014 et de quatre sacs sous quota en 2015. »

Pour prouver ce grief, la société HERMÈS SELLIER produit les factures, tickets de caisse et relevés d'opération.

Mais il ressort de l'ensemble des pièces versées au dossier que la vente réalisée le 19 mars 2015 a été réalisée par un vendeur du magasin, en l'absence de Monsieur X, en congés du 15 au 23 mars 2015 et également celle du 1er avril 2015, fait confirmé par les attestations des vendeurs du magasin et l'attestation de Monsieur Y T précisant qu'à ces deux dates les ventes et les encaissements n'ont pas été réalisés par le Directeur de Magasin.

Et les pièces produites ne démontrent pas que M. X ait oeuvré pour diriger, en son absence, ce client précisément vers les vendeurs disposant encore d'un sac sous quota, même si M. Y aurait semblé t'il insisté en se prévalant du fait que M. X lui aurait réservé ces deux sacs alors que les dits vendeurs n'ont reçu aucune instruction de M. X et étaient en mesure de refuser la vente en respectant les règles en vigueur.

Par contre, par le biais de recoupements entre les noms utilisés, les cartes de paiement et les signatures, la société HERMÈS démontre que Monsieur Y utilisait huit profils différents lui ayant permis d'acquérir dix sacs sous quota en 2014 et quatre sacs sous quota en 2015.

M. X se contente d'exposer qu'à la demande du client les factures ont été établies au nom des bénéficiaires des sacs acquis.

Il est donc établi que M. Y a acquis dix sacs sous quota en 2014 et quatre sacs sous quota en 2015 alors qu'il ne pouvait en acheter que deux par an.

Mais dans la mesure où M. X n'est pas à l'origine des deux dernières ventes de 2015, que concernant 2014, aucune précision n'est donnée sur les vendeurs ayant opéré, ce grief n'est pas suffisamment établi.

Pour établir que ces ventes sont fautives, la société HERMÈS SELLIER soutient qu'elle est, de longue date, confrontée non seulement à des problèmes de contrefaçon concernant ses créations, mais doit également lutter contre des réseaux de revente parallèle qui lui occasionnent un préjudice considérable.

Il est notoire que des circuits de distribution non-autorisée sont organisés dans des pays asiatiques où ils ont pignon sur rue, ainsi que dans certains pays d'Europe de l'est, et, jusqu'à ce jour, qu'ils ne font l'objet d'aucune poursuite de la part des autorités locales.

Pour prospérer, ces réseaux entreprennent d'acheter, au sein des magasins HERMÈS situés en France, le plus de marchandises possibles, pour ensuite les revendre dans des boutiques situées en Extrême Orient, travaillant en toute quiétude, soit en enregistrant une marge importante, soit en se servant de ces produits phares pour attirer la clientèle au sein de ces mêmes magasins.

Ce qui l'a conduit à sensibiliser ses salariés à ces problèmes d'une part et à adopter diverses règles de vente.

La société HERMÈS SELLIER a donc mis en place une politique de quotas sur certains produits phares de la maison, tels que les sacs BIRKIN et KELLY avec une limite maximum de deux sacs par an et par client.

Elle indique à l'article 4 de ses conditions générales de vente :

« Afin d'assurer une meilleure qualité de service et de disponibilité de nos produits auprès de l'ensemble des clients du site hermes.com, HERMÈS SELLIER se réserve le droit de limiter la quantité de produits pouvant être achetés par un client, ce en conformité avec les dispositions applicables en la matière et notamment celles de l'article L.122-1 du Code de la Consommation français. »

Elle expose que ces règles sont connues de tous les salariés :

- D'une part, au moyen d'une documentation mise à la disposition de l'ensemble des salariés, en permanence à chaque caisse pour que, en cas de doute sur la marche à suivre, le salarié puisse s'y reporter avant, le cas échéant, d'en référer à sa hiérarchie, dans laquelle est indiquée la procédure de vente :

« Le Vendeur doit indiquer dans Cegid :

- Le nom du client (= nom du payeur) via Eudo

- La référence de l'article

- Le code Vendeur

- Le moyen de paiement »

- D'autre part, lors des interventions de la direction au sein des différents magasins au cours desquelles ces règles sont rappelées et leur connaissance vérifiée.

En l'espèce, si les conditions générales de vente sont versées aux débats, l'employeur ne verse pas la documentation mise à disposition des salariés à la caisse ni d'éléments sur les interventions de la direction au sein des différents magasins.

Par contre, l'employeur produit les extractions des auto évaluations réalisées par I X, lui-même, sur les procédures magasins, sur les années 2012, 2013 et 2014, nommé formulaire CHIC BOUTIQUE qui a pour vocation d'interroger chaque responsable de magasin sur la connaissance et le respect des règles applicables en interne à travers neuf thèmes :

- Relations clients

- Management

- Conditions de vente

- Gestion de carrière
- Formations et compétences
- Organisation du travail
- Gestion financière
- Gestion des stocks
- Gestion de l'entretien et de la sécurité

qui montrent que Monsieur X maîtrisait les règles applicables.

En outre, en sa qualité de Directeur de magasin, il n'est pas contesté qu'il a reçu, un mail en date du 25 octobre 2013 avec, en pièce jointe, une fiche pratique répertoriant les différentes règles de procédure de vente des sacs en cuir.

Ce document cite les conditions générales de vente selon lesquelles « Le client déclare agir en qualité de consommateur final et non de revendeur ou de mandataire d'un revendeur ».

Par ailleurs, il est explicité dans ce document que :

« Le client final est la personne qui effectue le règlement, la facture de vente est établie à son nom ».

En outre, les quotas de vente y sont prévus, à savoir : 2 sacs KBHC par année civile et par client.

Enfin, en cas de réservation dans le système informatique CEGID, le nom de la réservation doit être

celui du payeur, celui qui figure sur la facture et celui de la personne venant retirer le sac.

Il est rappelé dans le mail que la note reprend de façon actualisée, précise et détaillée les règles de conduite et de gestion à avoir sur les ventes de sacs en cuir, que les principes qui y figurent ont été élaborés en lien avec la direction du groupe et avec les représentants du personnel, qu'il relève de la responsabilité et de l'engagement de chacun, et du directeur du magasin en premier chef, d'être garant de ces règles de fonctionnement, qu'il convient d'en prendre connaissance attentivement et de la partager de façon très officielle avec l'ensemble des personnes susceptibles de vendre des sacs .

M. X soutient que cette note n'a jamais été approuvée ni signée par lui, qu'elle a d'ailleurs pour effet de porter atteinte à la rémunération du salarié en ce qu'elle limite les possibilités de ventes par celui-ci et, de ce fait, impacte nécessairement la rémunération variable basée sur le chiffre d'affaires du magasin.

À partir du moment où elle est de nature à modifier la rémunération du salarié, élément essentiel du contrat de travail, elle doit nécessairement recevoir l'aval du salarié car, à défaut, elle ne constitue en aucune manière un élément contractuel sur la base duquel l'employeur peut rompre le contrat de travail.

En outre, les salariés sont soumis à des objectifs dont la réalisation est nécessairement impactée par les restrictions apportées par l'employeur aux possibilités de ventes d'articles.

Mais il appartient à l'employeur de fixer les conditions de vente de ses produits et aux salariés de s'y soumettre et M. X ne verse aux débats aucun élément sur les objectifs qu'il se devait d'atteindre et qu'il aurait été empêché de réaliser du fait de cette note.

En sus, la vente des sacs Kelly et Birkin dont le nombre était limité de par leur rareté, ce dont le salarié ne saurait se plaindre, n'était pas limitée en tant que telle mais l'interdiction portait seulement sur le fait qu'un même client ne pouvait en acquérir que deux par an.

Et il résulte suffisamment des pièces versées au dossier que tous les sacs Kelly et Birkin étaient écoulés nonobstant cette règle, si bien qu'il n'était porté aucune atteinte à la rémunération du salarié.

M. X se prévaut ensuite du fait qu'en ce qui concerne le reproche qui lui est fait de dépassement des quotas autorisés, chaque magasin étant relié à une comptabilité centrale, toute vente en magasin est transmise en temps réel à cette comptabilité centrale, ce qui permet un contrôle permanent des quotas de ventes, tant au niveau des articles vendus que de l'identité du client effectuant l'achat.

Il est donc vain de la part de l'employeur de reprocher au salarié un dépassement des quotas que l'employeur lui-même était en mesure de contrôler.

La société HERMÈS SELLIER indique que si l'ensemble des ventes est en effet répertorié et centralisé au sein de la société, lesdites opérations représentent plusieurs milliers de ventes quotidiennes et 400.000 transactions annuelles environ à travers tous les magasins basés en France et dans le monde et qu'il est rigoureusement impossible pour le service du Contrôle de gestion, d'en assurer la vérification systématique, individuelle et quotidienne ;

Ce n'est donc qu'à l'occasion d'un contrôle inopiné que certaines anomalies sont apparues concernant les ventes sous quotas.

Des analyses poussées et croisées des ventes enregistrées au sein du magasin de Marseille ont alors été réalisées, démontrant l'existence d'anomalies concernant ce salarié.

En l'espèce, la société HERMÈS SELLIER produit les éléments résultant de ces analyses et l'existence d'une enquête réalisée sur les activités de M. X .

Les faits ne sont pas prescrits et M. X ne démontre pas l'existence d'une tolérance quelconque de l'entreprise vis-à-vis de ses pratiques déviantes aux règles fixées et qui s'applique d'autant

plus rigoureusement au directeur du magasin, chargé de les faire respecter par ses subordonnés, compte tenu de son niveau de responsabilité.

En dernier lieu, l'employeur prétend que :

« Par ailleurs, vous n'avez pas estimé opportun de nous informer de la création de votre entreprise en mars 2014 dont l'activité 'Vente Articles de Maroquinerie' se révèle être potentiellement concurrentielle à la nôtre. Nous en avons pris connaissance par hasard, courant avril. Or il est inutile de vous rappeler que vous êtes tenu, conformément à votre contrat de travail, à une obligation de loyauté et de bonne foi contractuelle qui exclut bien sûr votre silence à ce propos.

De surcroît, lors de notre entretien vous avez nié être lié à ladite société alors qu'après vérification, nous pouvons affirmer avec certitude le contraire ».

En l'espèce, la société HERMÈS SELLIER démontre par les pièces produites au dossier que Monsieur X a créé une société dénommée MAISON WHENCO le 31 mars 2014, ayant pour activité la vente d'articles de maroquinerie qui était active et ne constituait pas seulement une marque, comme le soutient le salarié.

En outre, plusieurs salariés du magasin HERMÈS SELLIER de Marseille témoignent dans une même attestation, que :

« Monsieur X, alors qu'il était directeur d'HERMÈS Marseille, a créé avec son compagnon une société de maroquinerie, il vendait des sacs qu'il créait dans des boutiques près du magasin (l'appart, Life). Il a même fait des copies de sacs HERMÈS.

Il faisait monter les clientes dans son bureau afin de leur montrer ses dernières créations.

Monsieur X avait un niveau de vie époustouflant : voyage aux Maldives (20.000 euros selon ses dires), achat de montre de luxe (Rolex, Chanel), restaurants étoilés, achat d'un appartement en Thaïlande avec son associé (ses sacs étaient fabriqués en Thaïlande). »

S'il n'est pas démontré, la seule pièce versée aux débats par l'employeur étant insuffisante, que la société MAY 19.5, date du licenciement du salarié, immatriculée le 16 septembre 2016, soit la même société, il demeure que Monsieur X, qui se contente de contester les faits pourtant avérés, n'a jamais informé son employeur de cette activité concurrentielle, s'agissant d'articles de maroquinerie, le salarié profitant de ses fonctions au sein d'HERMÈS pour vendre ses produits à la clientèle de son employeur, peu importe que le niveau de qualité n'était sans doute pas le même comme l'affirme le salarié sans cependant fournir le moindre élément sur ce point, et a ainsi manqué à son obligation de loyauté .

Le grief est donc établi.

Ces griefs, pour les trois qui sont établis, par leur gravité et leur répétition, ont dès lors manifesté la volonté du salarié de se soustraire aux obligations de son contrat, ce qui rendait impossible toute poursuite de la relation de travail.

La faute grave invoquée s'en trouve caractérisée.

Le licenciement prononcé avec effet immédiat était donc justifié, et le salarié intimé doit être débouté de ses prétentions à une indemnité de licenciement, à des indemnités au titre du préavis et à des dommages et intérêts.

- Sur les dommages et intérêts pour licenciement vexatoire

Le salarié expose que le 28 avril 2015 à 15H00, le Directeur Commercial de la société s'est présenté au sein de l'établissement et a convoqué Monsieur X dans le bureau de celui-ci pour lui remettre la lettre de convocation à un entretien préalable assorti d'une mise à pied à titre conservatoire à effet immédiat et lui a demandé de quitter immédiatement le magasin sans avoir pu annoncer son départ aux salariés avec lesquels il travaillait habituellement, le Directeur Commercial l'ayant même accompagné jusqu'à la sortie du magasin afin que Monsieur X ne puisse effectivement pas communiquer avec les salariés qu'il avait jusqu'à présent sous sa responsabilité, circonstances qui ont porté atteinte à son honneur, à sa considération et sa réputation.

Mais le salarié ne démontre par aucun élément qu'il ne lui a pas été permis de saluer ses collaborateurs.

Et, par lettre du 28 avril 2015, il avait été mis à pied à titre conservatoire.

Donc, le simple fait de demander au salarié de quitter les locaux au moment de sa mise à pied à titre conservatoire ne constitue aucun caractère vexatoire mais résulte simplement de l'application de cette mise à pied.

En conséquence, M. X sera débouté de sa demande par voie d'infirmité.

- Sur les dommages et intérêts pour perte des droits d'attribution d'actions

Le salarié expose qu'il existe au sein de la société HERMÈS un plan d'attribution gratuite d'actions au profit des salariés, dont Monsieur X a bénéficié à plusieurs reprises.

Ce dispositif implique, dans un premier temps, l'ouverture d'un droit d'attribution d'un certain nombre d'actions de la société qui est converti, dans un second temps, en attribution effective des actions concernées passé un délai de quatre ans, délai à l'expiration duquel s'ouvre une période de conservation obligatoire de deux ans rendant ainsi pendant cette période les actions attribuées incessibles.

Or, il a bénéficié au 15 mai 2012 de 60 droits à attribution gratuite d'actions en trois tranches de 20 actions chacune, étant précisé qu'au terme de la période d'acquisition de 4, 5 et 6 années respectivement ces actions seraient transférées sans aucun investissement financier de la part du salarié.

Cependant, le plan précise qu'en cas de rupture du contrat de travail par démission ou licenciement avant l'expiration du délai de quatre ans, le salarié perd le bénéfice de la conversion des droits d'acquisition en actions.

Licencié avant le 16 mai 2016, il perd ainsi le bénéfice de la conversion des droits d'attribution des 60 actions concernées, ce qui constitue un préjudice supplémentaire lié au licenciement.

Mais en l'espèce, l'acquisition définitive de ces actions au bénéfice de Monsieur X devait intervenir, pour les 20 premières actions, au 16 mai 2016, conformément au plan d'attribution.

Or, le plan d'attribution prévoit expressément que les droits au transfert de propriété des actions seront caducs et de nul effet à la date de départ du salarié, si ce départ intervient avant le 16 mai 2016.

Ce même plan d'attribution prévoit également que « la caducité des droits aux transferts de propriété des actions ne pourra en aucun cas ouvrir droit à indemnisation au profit du bénéficiaire ».

Monsieur X ne remplissant pas la condition de présence au sein des effectifs durant toute la période d'acquisition des actions, soit entre le 15 mai 2014 et le 16 mai 2016, s'agissant de la première tranche de 20 actions, a fortiori pour les deux autres tranches dont la période d'acquisition s'est achevée au 16 mai 2017 pour la première, et la seconde au 16 mai 2018, ne pouvait en aucun cas bénéficier de l'attribution gratuite de ces 60 actions.

Et si le salarié n'était plus présent dans l'entreprise aux dates sus indiquées, c'est en raison de son licenciement pour faute grave, donc il ne peut utilement soutenir avoir subi un préjudice de ce fait.

M. X sera débouté de sa demande à ce titre par voie d'infirmerie.

- Sur la demande de paiement de la prime d'octobre prorata temporis ainsi que le rachat par la société des actions acquises

Sur ces deux demandes présentées en première instance par M. X et dont il a été débouté, l'employeur sollicite la confirmation et le salarié n'a pas formé appel incident et ne réclame plus rien dans ses écritures.

En conséquence, le jugement sera confirmé.

- Sur les dommages et intérêts pour non-respect de la portabilité du régime de prévoyance

Le salarié soutient que l'employeur a violé les dispositions relatives à la portabilité du régime de prévoyance complémentaire.

En effet, si la lettre de licenciement en date du 19 mai 2015 porte effectivement la mention de cette portabilité, la Cour se reportera utilement au certificat établi par l'organisme de prévoyance qui fait état de la radiation de Monsieur X au 31 mai 2015.

Le non-respect par l'employeur de son obligation entraîne nécessairement un préjudice pour le salarié qui est donc en droit de solliciter l'allocation d'une somme de 1.500 €

Mais en l'espèce, la lettre de licenciement indique clairement au salarié qu'il a la possibilité de bénéficier de la portabilité des régimes de mutuelle et de prévoyance et que lui sont transmis les documents nécessaires pour lui permettre d'adhérer et de verser la cotisation due.

M. X ne justifie pas avoir fait ces démarches à la suite ni en outre avoir subi un préjudice.

Il sera donc débouté de sa demande par voie d'infirmation.

- Sur les autres demandes

M. X qui succombe supportera les entiers dépens et sera en outre condamné à payer à la société HERMÈS SELLIER la somme de 2000 € au titre de l'article 700 du code de procédure civile.

PAR CES MOTIFS

La Cour,

Statuant par arrêt contradictoire, par mise à disposition au greffe, les parties en ayant été préalablement avisées dans les conditions prévues à l'article 450 du code de procédure civile, en matière prud'homale,

Infirme le jugement déféré dans toutes ses dispositions à l'exception du débouté de Monsieur X concernant sa demande de paiement de la prime d'octobre prorata temporis ainsi que du rachat par la société des actions acquises,

Statuant à nouveau, y ajoutant,

Dit que le licenciement de Monsieur I X repose sur une faute grave,

Déboute Monsieur I X de toutes ses demandes,

Condamne Monsieur I X à la somme de 2.000,00 € par application de l'article 700 du code de procédure civile ainsi qu'aux entiers dépens

Le condamne aux entiers dépens.

LE GREFFIER LE PRESIDENT