

REPUBLIQUE FRANCAISE
AU NOM DU PEUPLE FRANCAIS

COUR D' APPEL D' AIX-EN-PROVENCE

Chambre 4-1

ARRÊT DU 19 JUIN 2020

N° 2020/117

Rôle N° RG 17/22139 – N° Portalis DBVB-V-B7B-BBTUF

X-K Y

C/

Association CGEA AGS DE MARSEILLE

Me Nathalie CAMPAGNOLO, avocat au barreau de MARSEILLE

Me Michel FRUCTUS de la SELARL CABINET MICHEL FRUCTUS, avocat au barreau de MARSEILLE

Me François GOMBERT, avocat au barreau de MARSEILLE

Décision déferée à la Cour :

Jugement du Conseil de Prud'hommes – Formation paritaire de MARSEILLE en date du 17 Novembre 2017 enregistré(e) au répertoire général sous le n° F15/02452.

APPELANT

Monsieur X-K Y, demeurant [...]

Représenté par Me Nathalie CAMPAGNOLO de la SELARL NCAMPAGNOLO, avocat au barreau de MARSEILLE

INTIMES

Association CGEA AGS DE MARSEILLE, demeurant [...]

Représentée par Me Michel FRUCTUS de la SELARL CABINET MICHEL FRUCTUS, avocat au barreau de MARSEILLE

Monsieur E Z ès qualités de mandataire liquidateur de la société DOUANE DELTA SERVICES, demeurant [...]

Représenté par Me François GOMBERT, 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.

Les parties ont été avisées que le prononcé de la décision aurait lieu par mise à disposition au greffe le 19 Juin 2020.

COMPOSITION DE LA COUR

Madame I J, Conseiller faisant fonction de Président

Mme Nathalie FRENOY, Conseiller

Mme Stéphanie BOUZIGE, Conseiller

qui en ont délibéré.

ARRÊT

contradictoire,

Prononcé par mise à disposition au greffe le 19 Juin 2020,

Signé par Madame I J, Conseiller faisant fonction de Président et Monsieur Kamel BENKHIRA, Greffier, auquel la minute de la décision a été remise par le magistrat signataire.

Monsieur X-K Y a été engagé par la société DOUANE DELTA SERVICES, spécialisée dans le secteur de l'affrètement et de l'organisation de transports, par contrat de travail à durée indéterminée à compter du 1er avril 2014, en qualité d'agent en douane adjoint, catégorie technicien/agent de maîtrise, groupe 1, coefficient 150 de la convention collective nationale du personnel des transports routiers et activités auxiliaires du transport.

À son retour de congé, le 17 juin 2015, Monsieur Y affirme avoir découvert son ordinateur déjà allumé et constaté l'arrivée peu après d'un huissier de justice qui, après avoir procédé à une analyse de ses messageries électroniques notamment, lui a notifié sa mise à pied conservatoire ainsi que sa convocation à un entretien préalable fixé au 25 juin suivant.

Il a été licencié pour fautes graves par courrier du 2 juillet 2015.

Contestant la rupture de son contrat de travail et les griefs qui lui étaient reprochés, il a saisi le conseil de prud'hommes de Marseille.

Par jugement du tribunal de commerce de salon de Provence en date du 22 septembre 2016, la société DOUANE DELTA SERVICES a été mise en liquidation judiciaire.

La juridiction prud'homale, par décision du 17 novembre 2017, a dit que la garantie du CGEA était bien acquise, que le licenciement de Monsieur Y reposait sur une faute grave, a débouté ce dernier de l'intégralité de ses demandes, a rejeté les autres demandes des parties, a déclaré le

jugement opposable au CGEA en qualité de gestionnaire de l'AGS dans les limites de l'article L3253-8 du code du travail et partagé par moitié entre les parties les dépens de l'instance.

Monsieur Y a interjeté appel de cette décision le 12 décembre 2017.

Dans ses dernières conclusions notifiées par voie électronique le 30 janvier 2020, Monsieur X-K Y demande à la cour de :

' dire qu'il est agent déclarant en douane hautement qualifié, statut cadre, coefficient 113, groupe 3 de la classification de la convention collective nationale des transports routiers et activités auxiliaires du transport,

' fixer son salaire à la somme de 4 653 €

' fixer sa créance à la somme de 19'386 € à titre de dommages-intérêts pour perte de chance de percevoir un salaire correspondant à son niveau de responsabilité et de qualification,

' dire que son licenciement est dépourvu de cause réelle et sérieuse,

' fixer sa créance aux sommes de :

*55'836 € à titre de dommages-intérêts pour licenciement dépourvu de cause réelle et sérieuse,

*4 653 € de dommages-intérêts pour irrégularité de la procédure de licenciement et à titre subsidiaire, à défaut de revalorisation de salaire, 3000 € à titre de dommages-intérêts pour irrégularité de la procédure de licenciement,

*2 147,49 € à titre de rappel de salaire sur mise à pied conservatoire,

*214,74 € au titre des congés payés y afférents,

*1 085,07 € à titre d'indemnité légale de licenciement,

*13'959 € à titre d'indemnité compensatrice de préavis,

*1 395,90 € au titre des congés payés y afférents,

à titre subsidiaire à défaut de revalorisation de son salaire

*9 000 € à titre d'indemnité compensatrice de préavis,

*900 € au titre des congés payés y afférents,

' dire que l'employeur n'a pas mis en place de mutuelle obligatoire,

' fixer sa créance à la somme de 2 548,35 € en remboursement des cotisations mutuelle payées par lui pour la période allant du 1er avril 2014 au 2 juillet 2014,

' fixer sa créance à la somme de 1000 € de dommages-intérêts pour défaut d'information sur le régime complémentaire de santé,

' lui allouer la somme de 2000 € sur le fondement de l'article 700 du code de procédure civile et le dire en frais privilégiés de justice à l'égard du passif de la liquidation de la société DOUANE DELTA SERVICES,

' condamner les défendeurs aux dépens qui seront passés en frais privilégiés de justice sur l'actif de la société,

' ordonner que soient rectifiés les bulletins de salaire, certificat de travail et attestation Pôle Emploi conformes à la décision à intervenir sous astreinte de 100 € par jour de retard,

' dire que la cour se réservera le droit de liquider l'astreinte s'il y a lieu,

' dire l'arrêt à intervenir commun à Maître Z ès qualités de liquidateur judiciaire de la société DOUANE DELTA SERVICES et à l'AGS CGEA de Marseille,

' dire que les sommes mises à la charge de la société DOUANE DELTA SERVICES seront fixées à titre de créances au passif de la liquidation de la société et que le CGEA assurera la prise en charge.

Par ses dernières conclusions notifiées par voie électronique le 22 mai 2018, Maître Z, mandataire judiciaire, en sa qualité de liquidateur de la société DOUANE DELTA SERVICES, tel que désigné par le tribunal de commerce de Salon-de-Provence dans son jugement du 22 septembre 2016, demande à la cour de :

' confirmer le jugement attaqué,

' débouter Monsieur Y de l'ensemble de ses demandes, comme étant infondées et injustifiées,

vu les articles L 3253-6 à L 3253-21 du code du travail régissant le régime de garantie des salaires,

' dire que la garantie du CGEA est bien acquise,

' dire que le licenciement de Monsieur Y repose sur une faute grave,

' débouter Monsieur Y de l'intégralité de ses demandes,

' condamner Monsieur Y au paiement de la somme de 2000 € en cause d'appel sur le fondement de l'article 700 du code de procédure civile ainsi que ceux de première instance pour la somme de 1500 € (sic),

' condamner Monsieur Y aux dépens ainsi qu'aux intérêts de droit à compter de la saisine jusqu'au jugement d'ouverture de la procédure collective.

Par ses dernières conclusions notifiées par voie électronique le 16 avril 2018, l'association CGEA de Marseille, mise en cause en application de l'article L625-3 du code de commerce, demande à la cour de :

' confirmer le jugement attaqué,

' débouter Monsieur Y de l'ensemble de ses demandes,

à titre subsidiaire

' dire que seules les sommes suivantes pourront être allouées :

*3 000 € à titre d'indemnité compensatrice de préavis,

*300 € au titre des congés payés y afférents,

*700 € au titre de l'indemnité légale de licenciement,

en tout état

' diminuer le montant des sommes réclamées à titre de dommages-intérêts en l'état des pièces produites,

' débouter Monsieur Y de l'ensemble de ses demandes formulées à l'encontre du CGEA en qualité de gestionnaire de l'AGS pour la demande relative à la condamnation aux frais d'huissier en application de l'article L 143-11-1 du code du travail,

' débouter Monsieur Y de l'ensemble de ses demandes formulées à l'encontre du CGEA pour la demande relative à la condamnation sous astreinte,

' déclarer inopposable à l'AGS CGEA la demande formulée au titre de l'article 700 du code de procédure civile,

' dire que le jugement d'ouverture de la procédure collective a entraîné l'arrêt des intérêts légaux et conventionnels en vertu de l'article L622-28 du code de commerce,

en tout état

' constater et fixer en deniers ou quittances les créances de Monsieur Y selon les dispositions des articles L 3253-6 à L 3253-21 et D 3253-1 à D 3253-6 du code du travail,

' dire que l'AGS ne devra procéder à l'avance des créances visées aux articles L 3253-8 et suivants du code du travail que dans les termes et conditions résultant des dispositions des articles L 3253-19 et L 3253-17 du code du travail, limitées au plafond de garantie applicable en vertu des articles L 3253-17 et D 3253-5 du code du travail, et payable sur présentation d'un relevé de créances par le mandataire judiciaire, et sur justification par celui-ci de l'absence de fonds disponibles entre ses mains pour procéder à leur paiement en vertu de l'article L 3253-20 du code du travail.

L'ordonnance de clôture a été rendue le 20 février 2020.

Le conseil de Monsieur Y a donné son accord, par écrit reçu le 25 mai 2020, pour que la décision soit rendue dans le cadre d'une procédure sans audience par application de l'article 8 de l'ordonnance n° 2020-304 du 25 mars 2020 portant adaptation des règles applicables aux juridictions de l'ordre judiciaire statuant en matière non pénale.

Les conseils des autres parties ne s'y sont pas opposés dans le délai requis.

MOTIFS DE L'ARRET

Sur la classification professionnelle :

Monsieur Y, qui a été embauché sous une classification qui, selon lui, ne correspondait pas à la réalité de ses fonctions, sollicite d'être reconnu comme relevant de la catégorie cadre, ses compétences et les fonctions réellement exercées par lui correspondant à un agent déclarant en douane hautement qualifié, groupe 3. Il rappelle qu'il avait au sein de la société DOUANE DELTA SERVICES un véritable rôle de coordinateur et une grande autonomie, qu'il disposait d'un agrément douane plus communément appelé 'procuration' au sens de la convention collective, laquelle lui permettait d'engager sa responsabilité et de signer tous les règlements en douane, le rendant en outre pénalement responsable et responsable du paiement de la TVA. Il invoque également ses compétences professionnelles, ses diplômes et sa longue expérience qui lui permettaient de connaître

tous les tarifs douaniers français et la législation française applicable aux affaires qui lui étaient soumises, ainsi que le fait d'être en contact quotidien avec la clientèle, en toute autonomie, ne recevant ni ordre ni instruction de sa hiérarchie, d'être compétent pour organiser son travail et remplir ses missions, ayant mandat pour représenter la société intimée lors des déclarations de douane, validant les déclarations d'importation, procédant à des règlements transactionnels pour régler les litiges en douane pour les clients, défendant leur cause dans le cadre d'une procédure douanière pour contrefaçon, manageant les équipes, assurant la formation interne d'une déclarante en douane (N-fille du gérant de la société), activités relevant toutes du statut revendeur.

Il fait état de ses années d'expérience au sein de l'entreprise, mais encore au sein d'une entreprise ayant une activité identique et en tant qu'auto-entrepreneur déclarant en douane de 2011 à 2014 ainsi que de son certificat de déclarant en douane obtenu en 1978.

Bien que sa rémunération initiale ait été plus importante que le minima conventionnel du poste déterminé lors de son embauche, Monsieur Y sollicite donc que son salaire soit fixé à la somme de 4653 € conformément à la convention collective applicable et que des dommages-intérêts pour perte de chance d'avoir une meilleure carrière au sein de l'entreprise lui soient alloués à hauteur de 19'836€ somme (calculée en fonction de son ancienneté et de son manque-à-gagner) à fixer au passif de la liquidation de la société DOUANE DELTA SERVICES dans la mesure où, consécutive aux manquements de l'employeur, elle doit être considérée comme une créance résultant du contrat de travail.

Le mandataire liquidateur de la société DOUANE DELTA SERVICES rappelle que Monsieur Y ne remplit pas les conditions requises pour bénéficier du statut cadre, n'étant pas diplômé d'une école spécialisée, son CV montrant un niveau de certificat d'études et une formation de deux ans de déclarant en douane, son expérience professionnelle ne pouvant être considérée comme équivalente aux diplômes requis et l'intéressé ne disposant pas de la procuration requise par la convention collective pour un cadre du groupe 3. Il fait valoir qu'en réalité, le poste réellement occupé par Monsieur Y relevait de la classification 'agent de maîtrise' groupe 6, ce qui n'a aucune incidence sur sa rémunération. Il rappelle que la différence entre le statut cadre groupe 3 et l'agent de maîtrise groupe 6 réside dans la faculté pour le cadre de résoudre des litiges; n'étant nullement affecté à la résolution de litiges, ce qui était réservé au gérant de l'entreprise, mais seulement chargé de répondre aux demandes de déclaration en douane, Monsieur Y ne saurait, selon lui, obtenir gain de cause.

Le mandataire liquidateur fait état enfin de ce que l'appelant a été licencié pour avoir détourné des éléments confidentiels, que la société liquidée DOUANE DELTA SERVICES a perdu le client MGT, certainement au profit de la nouvelle société créée par l'épouse de Monsieur Y, dénommée AGENCE & SERVICES DOUANE.

Il conclut au débouté de la demande de dommages-intérêts présentée par le salarié.

Le CGEA de Marseille fait valoir que la demande d'indemnisation de la perte d'une chance est infondée, le salarié recruté avec un salaire brut moyen de 3000 € en qualité de déclarant en douane, statut non cadre, ne pouvant se prévaloir d'un statut différent pour lequel il ne remplit en tout état de cause pas les conditions, n'étant pas diplômé d'une école spécialisée et son expérience professionnelle ne pouvant compenser ce fait. Il soutient que si Monsieur Y disposait effectivement d'une procuration, cela ne peut suffire à lui attribuer le statut de cadre, ni une rémunération de 55,10 % de plus que ce qui lui avait été octroyé dans le cadre du contrat de travail. Le salaire de base perçu par l'appelant étant supérieur à celui d'un cadre, il relève que ce dernier – ne pouvant solliciter aucun rappel de salaire – réclame l'indemnisation d'une perte de chance alors que la preuve d'un préjudice financier n'est pas rapportée.

En tout état de cause, l'association CGEA rappelle que la perte de chance, qui n'est pas démontrée en l'espèce – alors même que le salarié, dont l'épouse était associée dans l'entreprise, n'a jamais émis de

contestation en cours de relation contractuelle –, n'est pas une créance certaine et que la garantie de l'AGS n'existe que sur des créances certaines et exigibles dans leur montant et dans leur durée. Elle fait état d'un raisonnement et d'un tour de passe-passe trompeurs de la part du salarié.

À titre infiniment subsidiaire, si une créance était fixée, le CGEA de Marseille fait valoir que la somme sollicitée est extravagante alors qu'aucun préjudice n'est étayé, qu'il n'y a aucune automaticité entre une éventuelle faute de l'employeur et le droit à une indemnisation au profit du salarié et sollicite qu'elle soit réduite dans de très larges proportions.

Il appartient au salarié qui se prévaut d'une classification conventionnelle différente de celle dont il bénéficie au titre de son contrat de travail, de démontrer qu'il assure, de façon permanente, dans le cadre de ses fonctions, des tâches et responsabilités relevant de la classification qu'il revendique.

Déterminer la classification dont relève un salarié suppose donc l'analyse de la réalité des fonctions par lui exercées, au vu des éléments produits par les parties, et leur comparaison avec la classification de la convention collective nationale applicable.

En l'espèce, le contrat à durée indéterminée souscrit le 31 mars 2014 par le salarié stipule une qualification d' 'agent déclarant en douane adjoint', une classification dans la catégorie des 'techniciens et agents de maîtrise' groupe 1, coefficient 150 de la convention collective nationale des transports routiers. Il est entendu qu'en fonction des nécessités d'organisation du travail, il pourra être affecté aux divers postes correspondant à la nature de son emploi. Ces attributions seront exercées sous l'autorité et dans le cadre des instructions données par son supérieur hiérarchique ou par toute autre personne qui pourra lui être substituée', selon le contrat de travail.

Selon l'article 4 bis de l'accord du 30 mars 1951 relatif aux techniciens et agents de maîtrise, annexe III de la convention collective applicable, l' 'agent déclarant en douane adjoint' appartenant au groupe 1 est un 'agent ayant des connaissances suffisantes de la tarification douanière pour permis de transit international, permis de transbordement, déclarations de mise à la consommation des marchandises dont la tarification n'exige pas de connaissances techniques approfondies. Est susceptible de seconder efficacement l'agent déclarant en douane. Surveille l'exécution des opérations. Le coefficient de cet emploi pourra être porté de gré à gré jusqu'à 200 pour les agents ayant fait preuve pendant 2 années de qualité et capacité professionnelles exceptionnelles'.

Monsieur Y revendique la classification d' 'agent déclarant en douane hautement qualifié', statut cadre, qui correspond au sein du groupe 3, selon l'accord du 30 octobre 1951 étendu relatif aux ingénieurs et

cadres, (annexe IV), à un 'agent ayant la procuration, connaissant tous les tarifs douaniers français, au courant de la législation douanière, capable de résoudre les litiges en douane, d'en discuter avec la clientèle et de donner des instructions aux déclarants en douane, engageant ainsi la responsabilité de la maison ou sa propre responsabilité selon l'importance de l'entreprise, a ou n'a pas d'employés sous ses ordres. Agent qui, n'ayant pas la procuration, est assimilé au précédent en raison de sa compétence ou de ses responsabilités. Cet emploi était jusqu'ici dénommé: 'agent déclarant principal en douane' '.

Selon l'article 2 de l'annexe IV ingénieurs et cadres – accord du 30 octobre 1951, 'sont considérés comme ingénieurs et cadres pour l'application de la présente convention nationale annexe les collaborateurs qui répondent aux deux conditions suivantes :

1° Posséder une formation technique, administrative, juridique, commerciale ou financière résultant soit d'études sanctionnées par un diplôme des écoles spécialisées (1) soit d'une expérience professionnelle équivalente ;

2° Occuper dans l'entreprise, à l'exclusion des emplois définis dans les conventions annexes n°s 1,2 et 3, un des emplois définis dans la nomenclature visée à l'article 3 ci-dessous ou pouvant leur être assimilés. Ces emplois comportent généralement des pouvoirs de décision et de commandement ou des responsabilités équivalentes.[...]'

Les diplômes ou écoles visés par cet article sont les diplômes d'ingénieurs reconnus par la loi, les maîtrises universitaires délivrées par les facultés françaises, l'école des hautes études commerciales, l'école des sciences politiques, les instituts d'études politiques créés par l'ordonnance du 9 octobre 1945, l'école supérieure des sciences économiques et commerciales, l'école supérieure de commerce de Paris, les écoles supérieures de commerce régionales, l'école supérieure des transports.

Si l'appelant établit qu'il a signé un formulaire de déclaration de douane d'exportation, une demande d'indulgence auprès du receveur des douanes relativement à un client, force est de constater que la procuration en date du 7 juillet 2014 établie par la société DOUANE DELTA SERVICES au profit de deux salariés – dont l'appelant – a permis qu'il représente son employeur, auprès de l'administration des douanes pour effectuer diverses déclarations, utiliser son crédit d'enlèvement, s'acquitter du montant des droits, taxes et pénalités afférant aux déclarations et actes susvisés, mais ne lui permettait pas de représenter la société pour tous autres actes de nature non contentieuse et toute convention, de mettre en oeuvre les pouvoirs reçus par procuration auprès de l'administration des douanes, de signer les cautions émises dans le cadre du cautionnement et n'emportait pas pour lui autorisation de subdéléguer ses pouvoirs.

Il n'est pas démontré que Monsieur Y avait été chargé dans le cadre de ses attributions habituelles de la résolution de litiges, attributions réservées -au vu de différents courriels produits- au gérant de la société DOUANE DELTA SERVICES .

Au surplus, le curriculum vitae de Monsieur Y permet de vérifier un niveau de formation à hauteur du certificat d'études et l'obtention d'un diplôme de déclarant en douane en 1974/1978, des expériences professionnelles de coursier, commis en douane, déclarant en douane, responsable import-export et d'auto entrepreneur de déclarant en douane avant son recrutement au sein de la société DOUANE DELTA SERVICES, toutes expériences professionnelles non démontrées comme ayant été exercées au niveau de responsabilités requis et avec les qualités et capacités exigées. Ce point est d'ailleurs insuffisamment corroboré par l'attestation élogieuse de Monsieur A, déclarant en douane , ou celle d'un chef d'entreprise Rodolphe TORTORA, n'apportant aucun élément permettant de vérifier l'objectivité de leur appréciation personnelle des compétences de l'appelant.

Enfin, surabondamment, toute demande d'indemnisation supposant la démonstration d'un préjudice, aucun élément n'est versé pour démontrer la réalité du dommage résultant de la perte d'une chance de pouvoir obtenir une meilleure carrière au sein de l'entreprise qu'aurait subi l'appelant qui bénéficiait d'un salaire supérieur au minimum conventionnel prévu non seulement pour sa classification contractualisée mais également pour celle revendiquée par lui ; en effet, la grille des barèmes et salaires minima des transports routiers au 1er janvier 2015 prévoit pour les cadres du groupe 3, bénéficiant du coefficient 113, une rémunération variant de 2 538,84 €(pour une ancienneté dans le groupe allant jusqu'à cinq ans) à 2 919,66 €(pour une ancienneté après 15 ans dans le groupe), ce que reconnaît l'appelant dans ses écritures indiquant qu'il bénéficiait d'une rémunération plus élevée que le salaire minimum conventionnel d'un cadre à son embauche.

La demande doit donc être rejetée, par confirmation du jugement entrepris de ce chef.

Sur le licenciement:

La lettre de licenciement adressée le 2 juillet 2015 à Monsieur Y contient les motifs suivants (sic):

'Nous faisons suite à l'entretien préalable qui s'est déroulé le 25 juin 2015 à 11 heures auquel vous vous êtes présenté assisté de Monsieur X-Michel ROBION, conseiller habilité à représenter les salariés figurant sur la liste de l'arrêté préfectoral n° 2014085 ' 0002 et avons le regret de vous notifier votre licenciement pour fautes graves pour les motifs exposés ci-dessous :

' Violation de votre obligation de loyauté et de discrétion conformément à vos obligations contractuelles.

' Consultation récurrente de sites pornographiques pendant vos horaires de travail.

Ces faits ont été constatés le 17 juin 2015 par Maître E F -L, huissier de justice à Marseille.

À titre liminaire, il convient de noter que vous avez, vous-même, indiqué à Maître E F -L que le poste de travail que vous occupiez était votre poste habituel de travail ce que vous avez, naturellement, contesté lors de l'entretien préalable.

Cette déclaration faite à un officier ministériel rend donc indiscutable le fait que ce qui a été trouvé dans votre ordinateur ne peut être que de votre fait, chacun disposant de son propre ordinateur.

Il ressort, notamment, du procès-verbal qui a été établi en suite de ces constatations, que :

Concernant le premier motif : Violation de votre obligation de loyauté et de discrétion conformément à vos obligations contractuelles :

1. Vous avez transféré depuis la boîte mail professionnelle de notre société sur votre boîte mail personnelle du SNADD dont vous êtes le président des mails d'une partie de la clientèle de notre société à savoir :

a. Société NAVALLIANCE en date du 7 mai 2015 (2 mails)

b. Société DACHSER en date du 29 avril 2015 (2 mails)

c. Société SNCM en date du 29 avril 2015

d. Société CARNET DE VOYAGE en date du 29 avril 2015

Tous ces mails contenaient les coordonnées postales et téléphoniques et étaient accompagnés de pièces jointes contenant les instructions données par les clients.

2. Vous avez transféré un mail contenant un contrat de prestation de service relatif à des interventions pédagogiques signés entre la société DDS et le groupe KEDGE aux termes duquel KEDGE me confie, à titre personnel, des prestations pédagogiques.

Ce contrat contient des informations confidentielles auxquelles vous ne devez en aucun cas, avoir accès puisque vous n'effectuez aucune formation dans le cadre de votre activité professionnelle au sein de la société DDS.

L'article 11 du contrat KEDGE prévoit qu'il s'agit d'un contrat intuitu personae.

3. Vous avez également transféré un mail de la SOCIETE GMJ PHOENIX contenant toutes ses coordonnées, mails relatifs à de la formation dispensée par moi-même pour le compte de la société GMJ PHOENIX à ses clients.

4. Vous avez transféré les différents échanges de mails entre la Société AKANEA , fournisseur de logiciel douane.

Ces échanges concernaient des négociations tarifaires entre cette société et notre société. Vous avez également transféré les pièces jointes à savoir le contrat d'utilisation du logiciel et les annexes (Ce contrat contient des informations confidentielles auxquelles vous ne deviez en aucun cas avoir accès)

5. Vous avez transféré la grille tarifaire appliquée par notre société à l'ensemble de sa clientèle.

6. Vous avez transféré des notes de service de différentes administrations (Douane, Direction Départementale de la Protection de la Population).

7. Vous avez transféré des courriers destinés à l'Administration des Douanes pour le compte de dossiers de nos clients.

Nous vous informons que nous nous réservons le droit de déposer plainte en fonction de l'utilisation qui sera ou aura été faite des documents de notre société que vous vous êtes transférés.

Concernant le deuxième motif : Consultation récurrente de sites pornographiques pendant vos horaires de travail :

Lors de sa venue, l'huissier a pu constater, en prenant connaissance de l'historique de votre connexion internet, que vous étiez en train de consulter le site «je veux du Q.com »

Il est apparu que cette consultation de sites pornographiques pendant votre horaire de travail était récurrente.

Ainsi et ceci n'est pas exhaustif :

1. Le 17 juin dès 9h20 : vous étiez déjà connecté à ces sites

2. Le 26 mai 2015 vous avez consulté différents sites pornographiques, des sites de call-girls et ceci à plusieurs reprises dans la journée (matin et après-midi)

3. Il en va de même pour les journées du 19 mai, 18 mai, 11 mai.

L'ensemble de ces faits constitue un manquement grave à vos obligations professionnelles et contractuelles rendant impossible le maintien de toute collaboration.

Par conséquent, nous vous informons que nous avons décidé de procéder à votre licenciement pour fautes graves justifié par les motifs exposés précédemment. »

Monsieur Y considère qu'il a été licencié sans cause réelle et sérieuse dans un contexte lié à la création par le gérant de la société DOUANE DELTA SERVICES, d'une nouvelle entreprise la société DOUANE DELTA FORMATION, faisant perdre ainsi à la société DDS son important client, la société Management Gestion Douane (MGD) et la contraignant à réduire ses effectifs et à supprimer son poste. Il estime que la société intimée a fait le choix de se séparer de lui par une procédure de licenciement pour faute grave pour que la rupture se fasse à moindre coût pour elle. Il relate que lors de sa venue à l'entreprise le 25 juin 2015 en vue de l'entretien préalable, il a constaté que son ordinateur avait disparu ainsi que tout le mobilier afférant à son poste de travail, comme l'a constaté le conseiller du salarié, que la poursuite de la relation de travail était remise en cause dès le mois d'avril 2015, son employeur n'ayant nulle intention de le transférer au sein des nouveaux locaux de la société. Il souligne que dès l'entretien préalable, l'employeur a exprimé sa décision de se séparer de lui, et réclame 4653 € à titre de dommages-intérêts pour irrégularité de la procédure de licenciement, ou à titre subsidiaire, à défaut de revalorisation de son salaire, la somme de 3000 € à ce titre.

Monsieur Y, par ailleurs, conteste les griefs qui lui sont reprochés, considère que le constat d'huissier ne peut lui être opposé dans la mesure où il n'a pas été informé de dispositif de contrôle existant au titre d'une charte informatique et où il n'est pas démontré qu'il existait un contrôle individualisé de l'activité de chaque ordinateur permettant d'imputer telle ou telle connexion ou activité sur internet. Il souligne que la déclaration à la CNIL n'a jamais été produite par l'employeur, pas plus qu'une note d'information interne imposant les règles relatives à l'utilisation des outils informatiques. Invoquant un mode de preuve illicite, et l'atteinte à sa vie privée que constituait la fouille de son ordinateur sans autorisation préalable, il demande que son licenciement soit déclaré dépourvu de cause réelle et sérieuse.

À titre subsidiaire, rappelant que si un doute subsiste, il doit profiter au salarié, Monsieur Y relève que la matérialité des fautes graves qui sont invoquées n'est pas établie, pas plus que leur imputabilité, comme d'ailleurs le préjudice de l'employeur, qui n'a même pas été évoqué et qui est inexistant.

Il relève que l'ordinateur litigieux ne lui a jamais été attribué de façon exclusive, qu'il était accessible à tous (étant le seul poste donnant accès au programme portuaire AP+) et doté d'un code d'accès divulgué à l'ensemble du personnel, que les courriels visés dans le constat d'huissier ont été envoyés de l'adresse générale de la société DOUANE DELTA SERVICES, c'est-à-dire d'une boîte mail professionnelle commune à tous les salariés, en direction d'un contact SNADD dont l'adresse n'est pas visible et que la preuve de ce qu'il aurait été l'auteur de ces transferts n'est pas rapportée, d'autant plus que certains courriels litigieux ont été envoyés avant son embauche. Il indique au surplus que lors de l'arrivée de l'huissier de justice des opérations de courte durée et très ciblées avaient d'ores et déjà été réalisées sur l'ordinateur litigieux par l'employeur, puisque le procès-verbal indique qu'il est de l'intérêt de l'employeur de faire constater le contenu de la boîte d'envoi de courriels.

Il soutient également n'avoir eu aucun intérêt à transférer les mails litigieux, le simple fait qu'il soit président du syndicat national des déclarants en douane (SNADD) n'étant pas de nature à prouver qu'il était l'auteur de ces envois. Il conteste tout aveu à ce sujet, toute concurrence déloyale faite à la société DOUANE DELTA SERVICES dont son épouse était actionnaire et toute contribution à la faillite de la société intimée dont la liquidation a été prononcée plus d'un an après son licenciement.

Monsieur Y rappelle n'avoir pu se connecter certains jours litigieux dans la mesure où il était en congé, et justifie de son voyage à Palerme. Il indique que la preuve de ses horaires précis de travail n'est pas rapportée.

Le mandataire liquidateur représentant la société DOUANE DELTA SERVICES fait valoir qu'aucun système de surveillance des salariés via l'utilisation d'outils informatiques n'a été mis en place et qu'aucune déclaration à la CNIL n'était nécessaire, que le constat d'huissier constitue un mode de preuve licite, que les connexions pendant le temps de travail grâce à l'outil informatique mis à la disposition par l'employeur sont présumées avoir un caractère professionnel, de sorte que l'employeur peut les rechercher aux fins de les identifier, que le constat a eu lieu dans un bureau où ne se trouvait aucune affaire personnelle du salarié ni aucun objet ou document susceptible de révéler quoi que ce soit de sa vie privée, qu'il a été établi dans des conditions tout à fait régulières et se trouve opposable à Monsieur Y. Il indique que le salarié, qui s'était engagé à observer la discrétion la plus stricte sur les informations techniques se rapportant aux activités de l'entreprise, a manqué à son obligation de loyauté, de discrétion et de fidélité, comme l'a démontré le constat d'huissier qui a mis à jour des transferts d'éléments confidentiels sur sa boîte personnelle du SNADD.

Il rappelle qu'étant le directeur de cet organisme, il est aberrant qu'une autre personne que lui ait eu connaissance de son adresse e-mail et ait pu opérer ces transferts, ce qui montre l'imputabilité directe des griefs à l'appelant.

Maître Z, ès qualités, rappelle que l'épouse de Monsieur Y était associée minoritaire de la société DOUANE DELTA SERVICES, et également actionnaire de la société AGENCE & SERVICES DOUANE, société concurrente créée le 8 juillet 2015, six jours après le licenciement litigieux, que le transfert de données confidentielles a donc clairement contribué à une concurrence déloyale mais également à la faillite de la société intimée, l'état de cessation des paiements ayant été fixé au 16 août 2016.

Par ailleurs, l'utilisation abusive de la connexion internet de l'entreprise, en vue de consultations récurrentes de sites pornographiques pendant le temps de travail, constitue une faute grave, comme l'a prouvé le constat d'huissier montrant que le poste de travail de Monsieur Y était ouvert sur un site pornographique.

Il conteste toute valeur au compte rendu d'entretien préalable qui n'a pas été établi de façon contradictoire, qui n'a pas été signé par l'employeur et qui, en tout état de cause, n'indique pas que le gérant a fait part d'une décision de licenciement, déjà prise.

Il conclut au rejet des demandes découlant de la rupture du contrat de travail et à celles liées à une irrégularité de la procédure.

Le CGEA de Marseille indique que l'argument avancé par le salarié, relatif à une faute grave déguisée pour contourner un licenciement économique n'est ni exact, ni étayé. Il fait valoir qu'aucun dispositif de contrôle individuel des salariés n'a été mis en place, que le constat d'huissier est un mode de preuve licite ne nécessitant pas l'information préalable du salarié, que l'employeur avait légitimement accès aux courriels professionnels de Monsieur Y, que la consultation de sites pornographiques au

travail est une pratique sévèrement réprimée en jurisprudence et que le salarié concerné, lors de la venue de l'huissier de justice, a expressément indiqué qu'il s'agissait de son ordinateur et non d'un ordinateur à usage commun.

À titre subsidiaire dans l'hypothèse où les griefs reprochés ne seraient pas considérés comme suffisamment graves pour justifier un licenciement pour faute grave ou à défaut de preuve de ladite faute grave, le CGEA de Marseille sollicite la requalification du licenciement en un licenciement pour cause réelle et sérieuse au vu des fautes néanmoins commises par le salarié. Il rappelle que les demandes sont erronées dans leur montant puisque Monsieur Y se fonde sur un salaire mensuel de 4653 € au titre d'un statut cadre auquel il n'est pas éligible.

À titre infiniment subsidiaire, il demande la minoration du quantum des dommages-intérêts pour rupture abusive, Monsieur Y ne pouvant bénéficier des dispositions de l'article L 1235-3 du code du travail et la réalité de son préjudice professionnel n'étant pas démontrée, puisqu'à son embauche par la société DOUANE DELTA SERVICES, il était déjà senior. L'association CGEA sollicite que le montant des dommages-intérêts réclamés soit réduit dans d'importantes proportions.

Par ailleurs, elle fait valoir qu'il n'est pas démontré que l'employeur avait pris sa décision avant la notification du licenciement et qu'en tout état de cause, l'existence d'un préjudice à ce titre n'est pas démontrée. Elle conclut au rejet de la demande ou à titre subsidiaire, à sa réduction dans de larges proportions.

La faute grave, qui seule peut justifier une mise à pied conservatoire, résulte d'un fait ou d'un ensemble de faits imputables au salarié qui constitue une violation des obligations du contrat de travail ou des relations de travail d'une importance telle qu'elle rend impossible le maintien du salarié dans l'entreprise ; il appartient à l'employeur d'en rapporter la preuve

Pour démontrer la réalité, l'imputabilité au salarié et la gravité des faits ayant, selon lui, justifié le licenciement pour faute grave, le représentant de la société DOUANE DELTA SERVICES verse au débat des échanges écrits avec Madame B, un extrait des statuts de la société AGENCE & SERVICES DOUANE, un extrait K bis et une copie de l'assemblée générale extraordinaire du 15 avril 2016 de cette société, une copie d'un acte de cession de ses parts sociales, un document émanant de CONSORTIUM, l'expert-comptable de la société DOUANE DELTA SERVICES, attestant des chiffres d'affaires toutes taxes comprises réalisés par la société MGT en 2012 (150 429,55 euros), 2013 (171.105,99 euros), 2014 (168 525,30 euros) et 2015 (96 414,20 euros), différents courriels permettant d'identifier l'adresse SNADD de Monsieur Y, ainsi qu'un procès-verbal en date du 5 septembre 2016 montrant l'intervention de l'appelant dûment habilité par la société AGENCE & SERVICES DOUANE lors d'un contrôle de déclaration d'importation.

Il se réfère surtout au procès-verbal de constat du 17 juin 2015 établi à la requête de la société DOUANE DELTA SERVICES dans lequel l'huissier indique qu'à son arrivée à 10 heures et 20 minutes, accueilli par Monsieur C le gérant, Monsieur X-K Y lui est présenté, et énumère ses constatations sur le poste de travail qui lui est désigné.

Si les informations collectées par un système de traitement automatisé de données personnelles avant sa déclaration à la CNIL constituent des éléments de preuve illicites, il n'en est pas de même de celles collectées par un huissier de justice diligenté par un employeur, en l'absence d'un tel système automatisé, sur un poste de travail informatique mis à disposition d'un salarié sur le lieu de travail, pour ses prestations professionnelles.

Cependant, si le constat d'huissier fait état de 21 messages envoyés à la boîte de messagerie électronique du SNADD, les éléments d'information contenus dans ce procès-verbal, à savoir 'il est ensuite procédé à des constatations sur ledit ordinateur, Monsieur G C effectuant les opérations, sous mon contrôle, il est procédé à la connexion à la boîte mail identifiée douanedeltaservice@free.fr via le fournisseur d'accès FREE ZIBRA. Il est ensuite sélectionné «Envoyé » puis une recherche est lancée sur « SNADD ». Apparaissent alors 21 messages. Il est procédé à la copie d'écran de cette page affichant 21 messages, sur deux pages, qui demeureront annexées au présent procès-verbal. Il est ensuite procédé à l'ouverture, un à un des 21 messages, à l'impression desdits messages en direct puis pour certains des copies d'écran sous logiciel de traitement de texte [...]. L'intégralité de ces impressions demeurant annexée au présent procès-verbal' ne permettent pas d'imputer à l'appelant les envois litigieux – faits de la boîte mail générale de la société- , dans la mesure où, en outre, l'accessibilité aux autres membres du personnel de l'ordinateur litigieux n'est nullement décrite, et ce, même si l'huissier a constaté que Monsieur Y se trouvait 'assis à un poste de travail' à son arrivée, et lui a indiqué ' que le poste de travail qu'il vient de quitter et sur lequel je l'ai trouvé en arrivant est son poste habituel de travail'.

Il en va de même des constatations effectuées relativement aux visites effectuées sur des sites pornographiques, deuxième grief reproché au salarié dans la lettre de licenciement, puisque le procès-verbal de constat indique 'à l'issue, Monsieur G C clique sur le raccourci du navigateur «chrome » où une page déjà ouverte apparaît. Il s'agit du site «jeuxduq.com » dont il est sollicité l'impression, sur 11 pages. L'historique de consultation internet est ensuite consulté, avec impression, notamment partielle, des jours suivants :

' Ce jour 17 juin 2015,

' 28 mai 015,

' 26 mai 2015,

' 19 mai 2015,

' 11 mai 2015,

' 28 avril 2015,

' 27 avril 2015,

' 26 avril 2015,

' 25/24/23 avril 2015,

Lesquelles impressions demeureront annexées au présent procès-verbal', sans plus de précisions quant à l'accessibilité de l'ordinateur et sans qu'en outre, des données quant à la présence à ces dates de Monsieur Y dans l'entreprise et sur le poste de travail litigieux aient été données par l'employeur pour justifier de l'imputabilité à l'appelant des navigations reprochées.

La preuve de l'identité de l'auteur de l'envoi des messages et des visites des sites litigieux n'étant pas rapportée, le licenciement de Monsieur Y – à qui ces faits sont reprochés – doit être considéré comme dépourvu de cause réelle et sérieuse.

Invoquant son préjudice financier très important puisqu'il n'a pas retrouvé d'emploi et a subi une perte de salaire considérable, mais aussi son préjudice moral et physique lié aux conditions particulièrement brutales et vexatoires du licenciement, compte tenu de la mise à pied conservatoire choquante et traumatisante qui lui a été notifiée sans qu'il puisse s'exprimer, et qui a contribué à son placement en arrêt de travail dès le 18 juin 2015 pour un état anxieux et dépressif, alors qu'il avait donné satisfaction dans l'exercice de ses fonctions, Monsieur Y sollicite 12 mois de salaire à titre de dommages-intérêts, soit la somme de 55'836 €, ainsi qu'un rappel de salaire pour la mise à pied conservatoire, une indemnité compensatrice de préavis et l'indemnité légale de licenciement correspondant à son ancienneté d'un an et deux mois.

Tenant compte de l'âge du salarié (58 ans) au moment de la rupture, de son salaire moyen mensuel brut (soit 3 000 €), des éléments communiqués au sujet de sa situation professionnelle consécutive à la rupture (avis d'arrêt de travail jusqu'au 17 juillet 2015, acceptation le 31 juillet 2015 d'une procuracion de la part de la société FCT SERVICES, la notification par Pôle Emploi de l'ouverture de droits à allocation d'Aide au Retour à l'Emploi en date du 15 septembre 2015 et poste de déclarant en douane au sein de la société AGENCE & SERVICES DOUANE, selon le procès-verbal relatant son intervention en cette qualité le 12 août 2016), il y a lieu de lui allouer la somme de 9 000 € à titre de dommages-intérêts pour licenciement sans cause réelle et sérieuse, par application de l'article L.1235-5 du code du travail, s'agissant d'un salarié ayant moins de deux ans d'ancienneté dans l'entreprise (soit 1 an et 3 mois).

Monsieur Y doit également être rempli de ses droits salariaux relativement à la période de mise à pied conservatoire et percevoir une indemnité légale de licenciement (mais pour ces deux sommes sur la base de son salaire brut mensuel contractualisé, soit respectivement les sommes de 1 582,23 € et 750 € eu égard à son ancienneté d'un an et trois mois), ainsi qu'une indemnité compensatrice de préavis telle que prévue par l'article 17 de l'accord du 30 mars 1951, annexe III de la convention collective nationale des transports routiers, pour les techniciens et agents de maîtrise des groupes 1 à 5, à hauteur d'un mois pour les salariés ayant 'une ancienneté comprise entre 1 mois et moins de 2 ans', soit en l'espèce 3000 €, outre les congés payés y afférents.

Si dans son rapport établi et signé le 26 juin 2015 relatif au déroulement de l'entretien préalable de la veille et aux propos échangés à cette occasion, le conseiller du salarié relate la 'réponse du gérant: Nous sommes Trois à travailler pour DDS

D H L M N-fille

Monsieur X K Y

et Moi-même Monsieur C G gérant de la société

D-H est actuellement en mission sur Fos et basée dans le nouveau bureau de DDS à Marignane et j'ai transféré toute l'activité sur ce nouveau local, sans avoir prévenu Monsieur Y n'ayant pas prévu qu'il vienne travailler sur le bureau de Marignane. Monsieur C explique qu'il était à la recherche d'un local depuis fin avril et qu'il n'avait jamais prévu d'y transférer Monsieur Y, bien sûr avait dénoncé le bail du 450 Chemin du littoral à Marseille, qu'aucun règlement intérieur n'existe dans la société DDS' et indique que Monsieur Y a 'fait remarquer à Monsieur C que le poste de travail qu'il occupe en temps normal est vide de tout matériel et que son ordinateur n'est plus présent le jour de l'entretien préalable', ces éléments ne sauraient correspondre à une notification de la décision de licenciement d'ores et déjà prise par l'employeur, ni l'induire, comme le suggère l'appelant, d'autant que les propos exacts du gérant de l'entreprise ne sont pas reproduits dans ce rapport, lui-même non contresigné par Monsieur C.

L'irrégularité de procédure invoquée par Monsieur Y n'est donc pas constituée ; la demande d'indemnisation à ce titre doit donc être rejetée.

Sur la complémentaire santé :

Monsieur Y fait valoir que son employeur avait l'obligation depuis janvier 2013 d'adhérer en application de la convention collective à la mutuelle CARCEPT-Prévoyance, organisme assureur désigné par les partenaires sociaux, ce qu'elle n'a pas fait, le contraignant à prendre en charge sa propre mutuelle et le privant de la portabilité d'une couverture complémentaire santé lors de la rupture de son contrat de travail. Il indique avoir sommé son adversaire de lui communiquer un justificatif d'adhésion à l'organisme assureur, en vain.

Il sollicite donc le remboursement des cotisations de mutuelle payées par lui du 1er avril 2014 jusqu'au 2 juillet 2015, date de son licenciement, soit la somme de 2 548,35 €. Il réclame en outre 1000 € à titre de dommages-intérêts pour défaut d'information sur la complémentaire santé et perte d'une chance de bénéficier de la portabilité de la mutuelle conventionnelle.

Le mandataire liquidateur fait valoir que la société DOUANE DELTA SERVICES a adhéré au régime CARCEPT-PREVOYANCE et que Monsieur Y a bénéficié de la portabilité de cette prévoyance. Il conclut au rejet des demandes, dépourvues de fondement.

Le CGEA de Marseille relève pour sa part qu'aucun préjudice n'est étayé par le requérant, au soutien de sa demande d'indemnisation qui doit être rejetée, ou à tout le moins réduite dans de larges proportions.

En vertu de l'accord du 1er octobre 2012 relatif à la protection de la santé, s'appliquant aux entreprises dépendant du champ d'application de la convention collective nationale des transports routiers et des activités auxiliaires du transport, une couverture santé devait être prise pour le salarié .

L'article 3 de ce texte prévoit qu' 'en application de l'article L912-1 du code de la sécurité sociale et sans préjudice de l'article 7 du présent accord, les partenaires sociaux ont décidé d'organiser une mutualisation des risques pour une durée de cinq ans auprès de l'organisme désigné comme assureur: CARCEPT-Prévoyance, institution de prévoyance régie par le code de la sécurité sociale, 174, [...], [...].[...]'

S'il n'est pas justifié du contrat relatif à une telle couverture par la société intimée, force est de constater d'une part, que le contrat de travail stipule en son article 12 que Monsieur Y ' sera affilié dès son entrée au sein de la société à KLESIA 174, [...]', correspondant au groupe auquel appartient CARCEPT-PREVOYANCE – ce que le salarié n'ignorait pas (à la lecture de ses conclusions de première instance sollicitant la communication à son profit de l'adhésion de son employeur à l'organisme assureur KLESIA CARCEPT-PREVOYANCE) – et que d'autre part, un bulletin d'affiliation à la portabilité des garanties santé / prévoyance a été établi par la

société DOUANE DELTA SERVICES le 3 juillet 2015, d'ailleurs contresigné par l'appelant, sollicitant la portabilité des garanties appliquées dans l'entreprise en faveur du salarié.

Monsieur Y, qui verse au débat une attestation d'appartenance à la Mutuelle Verte souscrite par lui pour la période comprise entre avril 2009 et septembre 2015 ainsi qu'un appel de cotisations pour l'année 2015, sans démontrer avoir été contraint de souscrire cette garantie faute de respect par

l'employeur des dispositions conventionnelles applicables en matière de santé, doit voir sa demande tendant au remboursement des cotisations versées à ce titre rejetée.

En l'absence de tout préjudice démontré relativement d'une part à la portabilité de cette couverture santé, qui exigeait de la part de Monsieur Y qu'il justifie de sa prise en charge par Pôle Emploi auprès de l'organisme assureur, ce qu'il ne démontre pas avoir fait, et d'autre part à un défaut d'information sur le régime de santé, la demande d'indemnisation doit, elle aussi, être écartée.

Sur la garantie de l'AGS :

Il convient de rappeler que l'obligation du C.G.E.A, gestionnaire de l'AGS, de procéder à l'avance des créances visées aux articles L 3253-8 et suivants du code du travail se fera dans les termes et conditions résultant des dispositions des articles L 3253-19 et L 3253-17 du code du travail, limitées au plafond de garantie applicable, en vertu des articles L 3253-17 et D 3253-5 du code du travail, et payable sur présentation d'un relevé de créance par le mandataire judiciaire, et sur justification par ce dernier de l'absence de fonds disponibles entre ses mains pour procéder à leur paiement en vertu de l'article L 3253-20 du code du travail.

Le présent arrêt devra être déclaré opposable à l'AGS et au CGEA de Marseille.

Sur la remise de documents:

La remise d'une attestation Pôle Emploi, d'un certificat de travail et d'un bulletin de salaire rectificatif, conformes à la teneur du présent arrêt, s'impose sans qu'il y ait lieu de prévoir une astreinte, aucun élément laissant craindre une résistance de Maître Z, représentant la société DOUANE SELTA SERVICES, n'étant versé au débat.

Sur les intérêts:

Comme le sollicite le CGEA de Marseille, il convient de rappeler que le jugement d'ouverture de la procédure collective a opéré arrêt des intérêts légaux et conventionnels (art. L. 622-28 du code de commerce).

Sur les frais irrépétibles et les dépens:

L'équité commande de ne pas faire application de l'article 700 du code de procédure civile à l'une quelconque des parties ni pour la procédure de première instance, par confirmation du jugement entrepris, ni pour celle d'appel.

La liquidation judiciaire de la société DOUANE DELTA SERVICES devra les dépens de première instance et d'appel, par infirmation du jugement entrepris.

PAR CES MOTIFS

La Cour, après en avoir délibéré, statuant publiquement, par arrêt réputé contradictoire, prononcé par mise à disposition au greffe,

Infirmes le jugement, sauf en ses dispositions rejetant les demandes relatives au statut cadre, à

l'irrégularité de procédure de licenciement, au régime de complémentaire santé, aux frais irrépétibles,

Statuant à nouveau des chefs infirmés et y ajoutant,

Dit le licenciement de Monsieur X-K Y par la société DOUANE DELTA SERVICES dépourvu de cause réelle et sérieuse,

Fixe au passif de la société DOUANE DELTA SERVICES les créances de X-K Y à hauteur de :

- 9 000 € à titre de dommages-intérêts pour licenciement sans cause réelle et sérieuse,
- 1 582,23 € à titre de rappel de salaire pour la période de mise à pied conservatoire,
- 158,22 € au titre des congés payés y afférents,
- 3 000 € à titre d'indemnité compensatrice de préavis,
- 300 € au titre des congés payés y afférents
- 750 € à titre d'indemnité légale de licenciement,

Ordonne la remise à Monsieur Y par le représentant de la société DOUANE DELTA SERVICES d'un certificat de travail, d'une attestation Pôle Emploi et d'un bulletin de salaire rectificatif, tous conformes à la teneur du présent arrêt, et ce dans le mois suivant sa mise à disposition au greffe,

Rappelle que le jugement d'ouverture de la procédure collective de la société DOUANE DELTA SERVICES a opéré arrêt des intérêts légaux et conventionnels,

Dit la présente décision opposable au CGEA-AGS de Marseille,

Dit que l'AGS ne devra procéder à l'avance des créances visées aux articles L 3253-8 et suivants du code du travail que dans les termes et conditions résultant des dispositions des articles L3253-19 et L3253-17 du code du travail, limitées au plafond de garantie applicable, en vertu des articles L3253-17 et D3253-5 du code du travail, et payable sur présentation d'un relevé de créances par le mandataire judiciaire, et sur justification par ce dernier de l'absence de fonds disponibles entre ses mains pour procéder à leur paiement en vertu de l'article L3253-20 du code du travail,

Déboute les parties de leurs autres demandes,

Laisse les dépens de première instance et d'appel à la charge de la liquidation judiciaire de la société DOUANE DELTA SERVICES.

LE GREFFIER LE PRÉSIDENT