

**REPUBLIQUE FRANCAISE  
AU NOM DU PEUPLE FRANCAIS**

COUR D'APPEL DE LYON  
CHAMBRE SOCIALE C  
ARRÊT DU 13 JUILLET 2018

AFFAIRE PRUD'HOMALE

RAPPORTEUR

R.G 17/03349

S.A.S. GROUPE PROGARD FRANCE PROTECTION

C/

DIABI

APPEL D'UNE DÉCISION DU :

Conseil de Prud'hommes - Formation paritaire de SAINT-ETIENNE du 10 Avril 2017  
RG F16/00117

APPELANTE

La S.A.S. GROUPE PROGARD FRANCE PROTECTION ET GARDIENNAGE PRIVÉS,  
immatriculée au RCS de Rouen sous le n° 485 225 429 prise en la personne de son  
représentant légal domicilié en cette qualité audit siège ROUEN

représentée par Me Jacques AGUIRAUD de la SCP JACQUES AGUIRAUD ET PHILIPPE  
NOUVELLET, avocat au barreau de LYON

ayant pour avocat plaidant Me Emmanuelle ... de la SCP EMO HEBERT ET  
ASSOCIÉS substituée par Me Delphine LE CADRE, avocats au barreau de ROUEN

INTIMÉ

Abdelkader DIABI

né le ..... à SAINT ETIENNE (42)

SAINT ETIENNE

représenté par Me Youcef IDCHAR, avocat au barreau de SAINT-ETIENNE

DÉBATS EN AUDIENCE PUBLIQUE DU : 25 Mai 2018 Présidée par Elizabeth POLLE-  
SENANEUCH, Président magistrat rapporteur, (sans opposition des parties dûment avisées)

qui en a rendu compte à la Cour dans son délibéré, assistée pendant les débats de Elsa SANCHEZ, Greffier.

## COMPOSITION DE LA COUR LORS DU DÉLIBÉRÉ

- Elizabeth POLLE-SENANEUCH, président
- Laurence BERTHIER, conseiller
- Thomas CASSUTO, conseiller

## ARRÊT : CONTRADICTOIRE

Prononcé publiquement le 13 Juillet 2018 par mise à disposition de l'arrêt au greffe de la Cour, les parties en ayant été préalablement avisées dans les conditions prévues à l'article 450 alinéa 2 du code de procédure civile ;

Signé par Elizabeth POLLE-SENANEUCH, Président et par Elsa SANCHEZ, Greffier auquel la minute de la décision a été remise par le magistrat signataire.

\*\*\*\*\*

## FAITS PROCÉDURE PRÉTENTIONS ET MOYENS DES PARTIES

Le 24 Novembre 1999, M. Abdelkader ... a été embauché par la société PROSEGUR en qualité d'agent de sécurité selon contrat à durée indéterminée.

Par avenant du 19 Décembre 2014, M. ... a intégré la société GROUPE PROGARD FRANCE PROTECTION ET GARDIENNAGE PRIVÉS ( ci-après désignée comme la société) en qualité de chef de poste à temps plein, cette société ayant repris les contrats de travail de la société PROSEGUR lors du changement de prestataire.

M. ... était affecté au service de Métropole Habitat SAINT-ETIENNE.

La convention collective applicable est celle des entreprises de prévention et de sécurité.

Par courrier du 1er Octobre 2015, remis en mains propres, la société GROUPE PROGARD a convoqué M. ... à un entretien préalable à son licenciement fixé au 19 Octobre 2015 et procédé à sa mise à pied à titre conservatoire.

Par courrier du 28 Octobre 2015, la société GROUPE PROGARD a notifié à M. ... son licenciement pour faute grave dans les termes suivants :

" Monsieur,

Le 1er octobre 2015, à 18H45, nous vous avons remis en main propre un courrier vous informant d'une part, de notre décision de votre mise à pied à titre conservatoire prenant effet dès cette date jusqu'à la décision définitive prise à votre encontre, en raison de la gravité des faits reprochés et d'autre part, de la tenue d'un entretien préalable le lundi 19 octobre 2015.

Par courrier recommandé avec A.R. daté du 02 octobre 2015, nous vous avons confirmé cet entretien préalable du lundi 19 octobre 2015 ainsi que votre mise à pied à titre conservatoire.

Vous vous êtes présenté à l'entretien assisté par un de vos collègues, M. Ahmed .... Nous vous avons demandé des explications sur les faits suivants :

Pour le premier fait reproché : courant la première quinzaine de septembre 2015, nous avons reçu un SMS de notre opérateur téléphonie ORANGE nous informant d'une surconsommation sur nos lignes mobiles à Saint Etienne. Ce SMS a été réceptionné par un de vos collègues qui en a informé de suite votre coordinateur, M. .... Nous avons interrogé les services ORANGE qui nous ont indiqué que cette surconsommation provenait de connexions à internet et nous ont communiqué les dates de connexion (le 03, 04, 05 et 06 septembre 2015) ainsi que les numéros de téléphone concernés (06.73.17.93.05,06.37.73.88.40, 06.31.73.96.16 et 06.73.17.92.97).

La facture finale s'élève à plus de 10 000 euros.

Étant donné que les 4 soirs où les actes fautifs se sont produits, vous étiez avec un collègue différent, il est peu probable que chacun d'entre eux ait commis le même fait fautif car cela supposerait que les quatre personnes aient eu la même intention délibérée chacun de leur côté, de se connecter à internet et d'enlever intentionnellement, au préalable la carte SIM.

Avouez que ce moyen de défense est un peu facile et reviens à les accuser tous les quatre.

Par contre, ce qui est certain est le fait que les 4 soirs de suite, vous étiez systématiquement présent et étiez détenteur et qui plus est, responsable des différents téléphones portables dont la carte SIM a servi aux connexions puisque vous étiez chef de poste.

L'usage dans l'entreprise est que le chef de poste est responsable et détient le téléphone pour la durée de la vacation.

Les quatre collègues convoqués en entretien préalable donc en entretien individuel assisté d'un collègue, ont précisé d'ailleurs, que ces soirs-là, ils n'étaient pas chef de poste et que c'est le chef de poste qui est responsable du téléphone de service de la société, durant le temps de service. En conséquence, il n'y a aucune erreur et aucun doute possible quant à votre entière et seule responsabilité au sujet de ces connexions engendrant un coût extrêmement élevé pour la société. Il s'agit d'une faute extrêmement grave.

Vous pensiez peut-être en vous connectant à internet que cela n'allait pas engendrer une telle surconsommation et donc une facture aussi élevée.

Mais le simple fait d'avoir enlevé la carte SIM de nos téléphones portables pour la mettre dans votre téléphone personnel est en soi un fait fautif car vous détournez le matériel professionnel à des fins personnelles et ce, contrairement à vos obligations professionnelles et contractuelles comme stipulées dans votre contrat de travail (non-respect de l'article 2 de votre contrat de travail).

Par ailleurs étant donné la durée des connexions, plus de 30 minutes ou 40 minutes et le fait que ces connexions ont été effectuées durant le temps de travail, cela signifie clairement que vous ne pouviez pas assurer vos fonctions d'agent de sécurité mobile de manière satisfaisante,

loin de là. Vous ne pouviez assurer la vigilance dans les quartiers tout en étant absorbé par vos connexions Internet.

Tous ces manquements sont des faits très graves car vous n'avez pas respecté vos obligations professionnelles et contractuelles. Vous n'avez pas non plus respecté l'article 7 intitulé " Aptitude professionnelle " et l'article 8 " Respect et loyauté " du Code de déontologie des personnes physiques ou morales exerçant des activités privées de sécurité, dont un exemplaire vous a été remis lors de votre embauche au sein de notre société.

Enfin, concernant le dernier fait, vous nous avez expliqué que les locataires mentaient et que vous n'aviez vu personne frapper à la vitre du véhicule de service.

Vous ne vous expliquez par pour quelle raison, les locataires aient pu signaler ce fait à notre client puisque c'est faux, selon vos propos.

Là encore, il est surprenant que divers locataires donc là encore différentes personnes et non une seule, prennent la peine de contacter notre client, qui se trouve être le bailleur social des logements qu'ils occupent et pour lesquels, ils participent au dispositif de tranquillité résidentielle, si ce n'était pas la stricte réalité.

Nous vous avons précisé que nos téléphones portables ne permettent pas de se connecter à internet car il s'agit de téléphones simples.

Il a donc fallu que la carte 51M de nos téléphones portables soit enlevée par l'agent fautif afin de l'introduire dans son téléphone portable personnel pour se connecter à internet.

Sur les 4 jours de connexion et en fonction du numéro de téléphone, nous avons vérifié et ce, à plusieurs reprises, qui était détenteur desdits téléphones portables, ces jours-là.

Il ressort que votre nom apparaît systématiquement et que ces soirs-là, vous étiez chef de poste, ce qui signifie que vous étiez responsable du téléphone de service appartenant à la société.

Nous vous avons informé que nous avons également convoqué en entretien préalable, toutes les personnes qui faisaient équipe avec vous ces jours-là, puisque vous travaillez en binôme.

Concernant le deuxième fait reproché : le 22 septembre dernier, dans l'après-midi, notre client de Loire Habitat a contacté votre responsable M. ... pour l'informer que la nuit précédente, une équipe a stationné de 23H00 à 23H35 dans le véhicule rue Gabriel ..., sans sortir dudit véhicule. Cette équipe mise en cause était composé d'un de vos collègues et de vous-même.

Ces faits ont été constatés par divers locataires et ces derniers vous ont d'ailleurs demandé pourquoi vous (votre collègue et vous) ne sortiez pas du véhicule. Vous avez été très évasifs dans votre réponse.

Vous nous avez expliqué pour le premier fait que vous ne vous êtes pas connecté à internet avec la carte SIM de nos téléphones portables et que vous n'êtes en rien responsable de cette surconsommation. Vous ne savez pas non plus qui s'était connecté ces jours-là.

Vous nous avez demandé d'effectuer une nouvelle vérification sur les heures de connexion et

notamment l'attribution des téléphones aux équipes.

Vous avez expliqué qu'il était possible, selon vous, puisque le téléphone restait au bureau la journée, qu'un de vos collègues qui ait la clé pour entrer dans le bureau, vienne l'après-midi pour se connecter. Vous avez précisé que vous donniez la clé du bureau lorsque vous n'êtes pas de travail le lendemain, à un de vos collègues qui serait alors de service.

Enfin, vous avez expliqué que vous pouviez parfois, vous tromper de téléphone le soir et ne pas prendre le téléphone qui vous est initialement attribué, par votre responsable.

Nous vous avons fait remarquer que toutes vos explications étaient loin d'être convaincantes.

L'explication sur le fait que vos collègues pourraient venir l'après-midi pour se connecter en dehors de leurs heures de travail et pendant leur jour de repos n'est pas recevable car les connexions se sont déroulées uniquement durant les heures de services, soit entre 17H00 et 24H00.

Dans la mesure où vous nous affirmez que vous ne vous êtes pas connecté, cela induit inévitablement que ce sont vos collègues qui étaient avec vous ces soirs-là qui se sont alors connectés car il a bien fallu qu'une personne et en l'occurrence, un agent se connecte à internet pour engendrer une telle facture et qui ait commis l'acte fautif, à savoir retirer délibérément la carte SIM de nos portables qui ne peuvent se connecter à Internet pour l'introduire dans son téléphone portable personnel.

Ces personnes n'ont aucun intérêt d'agir de la sorte. Leur préoccupation est que la prestation de sécurité que nous devons assurer se déroule au mieux et de manière normale dans son fonctionnement.

Par ailleurs, ce n'est pas la première fois que nous avons eu ce genre d'informations mais là, en l'occurrence, notre client a reçu des appels téléphoniques de différents locataires et il a discuté longuement avec eux de ce dysfonctionnement.

Il ne fait aucun doute que les faits fautifs se sont bien déroulés.

Ce fait prouve que vous n'effectuez pas votre travail pour lequel vous avez été embauché et pour lequel vous êtes rémunéré.

Rester pendant plus d'une 1/2 heure dans le véhicule alors que votre mission est d'être présent physiquement, au sein des bâtiments ou aux alentours pour veiller à la sécurité des biens et des personnes constitue une faute grave.

Il s'avère que les explications recueillies auprès de vous au cours de cet entretien ne nous ont nullement convaincues.

En conséquence, nous vous informons que nous avons décidé de vous licencier pour faute grave. Compte tenu de la gravité des faits qui vous sont reprochés, votre maintien dans l'entreprise s'avère impossible, le licenciement prend donc effet immédiatement à la date du 31 octobre 2015, date de dépôt de la présente à la poste, sans indemnité de préavis ni de licenciement.

Dans la mesure où vous faites l'objet d'une mise à pied à titre conservatoire, en raison de la gravité des faits, le salaire correspondant à la période pendant laquelle nous vous aurons mis à pied à titre conservatoire ne vous sera pas versé.

Nous tiendrons à votre disposition votre certificat de travail, votre reçu pour solde de tout compte et votre salaire qui vous est dû. Aussi, nous vous demandons de bien vouloir prendre rendez-vous auprès de votre coordinateur, M. ... pour convenir avec lui de la date et de l'horaire pour venir retirer l'ensemble de vos documents.

Lors de ce rendez-vous, vous devrez impérativement restituer l'ensemble du matériel que la société vous a remis dans le cadre de votre fonction (clés, tenue professionnelle, badge professionnel). Nous vous rappelons qu'il est strictement interdit de garder du matériel appartenant à la société.

Vous trouverez en pièce jointe, les documents de prévoyance et de la mutuelle, pour la portabilité. " Contestant son licenciement, M. ... a saisi le conseil de prud'hommes de SAINT-ETIENNE.

Par jugement du 10 Avril 2017, le conseil de prud'hommes de SAINT-ETIENNE a dit que le licenciement est dénué de toute cause réelle et sérieuse et condamné par conséquent la société

GROUPE PROGARD à verser à M. ... les sommes suivantes

- 23 808 euros au titre de l'indemnité pour licenciement sans cause réelle et sérieuse ;
- 3 968 euros au titre de l'indemnité compensatrice de préavis ;
- 397 euros au titre de l'indemnité compensatrice de congés payés sur préavis ;
- 7 936 euros au titre de l'indemnité de licenciement ;
- 1 984 euros à titre de salaire pour la mise à pied conservatoire ;
- 1 500 euros au titre de l'article 700 du code de procédure civile et les entiers dépens.

Le conseil de prud'hommes de SAINT-ETIENNE a débouté M. ... et la société GROUPE PROGARD FRANCE du surplus de leurs demandes.

La société GROUPE PROGARD FRANCE PROTECTION ET GARDIENNAGE PRIVÉS a interjeté appel de cette décision.

La Cour d'appel de LYON a été saisie le 9 Mai 2017. L'ordonnance de clôture a été rendue le 24 Avril 2018.

Selon conclusions régulièrement notifiées, la société demande à la cour de réformer la décision intervenue en ce qu'elle a considéré que le licenciement de M. ... était dénué de cause réelle et sérieuse et, statuant à nouveau, juger que le licenciement de M. ... repose sur une cause réelle et sérieuse.

En conséquence, la société demande à la cour d'infirmer la décision intervenue en ce qu'elle

l'a condamné à payer à M. ... les sommes correspondantes.

Subsidiairement, la société demande à la cour de réduire à de plus justes proportions la sommes mise à sa charge au titre du licenciement prétendument sans cause réelle et sérieuse, qui ne saurait en tout état de cause excéder la somme de 11 904euros, soit 6 mois de salaire.

En tout état de cause, la société GROUPE PROGARD FRANCE PROTECTION ET GARDIENNAGE PRIVÉS demande à la cour de confirmer la décision intervenue en ce qu'elle a débouté M. ... de sa demande au titre d'un prétendu préjudice moral distinct, et de l'infirmier en ce qu'elle l'a condamné au titre de l'article 700 du code de procédure civile et de condamner M. ... à ce titre à hauteur de 1 500euros, outre les entiers dépens.

La société fait valoir à l'appui de ces prétentions que le licenciement pour faute grave est justifié compte tenu des manquements imputables à M. ... :

utilisation à des fins privées du portable de la société ayant entraîné des surconsommations; absence de réalisation de la prestation de sécurité.

La société soutient que ces manquements sont constitutifs d'une faute grave correspondant à une violation des obligations contractuelles. Elle ajoute que ces manquements, répétés, ont causé un préjudice financier pour la société et que la faute grave est corroborée par le délai de restreint dans lequel la société GROUPE PROGARD FRANCE a diligenté la procédure de licenciement.

Selon conclusions régulièrement notifiées, M. ... demande à la cour de rejeter l'appel de la société GROUPE PROGARD FRANCE comme irrecevable et mal fondé.

Il demande en outre la confirmation du jugement du conseil de prud'hommes de SAINT-ETIENNE du 10 Avril 2017 en ce qu'il a jugé le licenciement dénué de cause réelle et sérieuse et condamné la société à lui verser les sommes correspondantes.

Formant appel incident, il sollicite également la condamnation de la société GROUPE PROGARD FRANCE à lui verser la somme de 5 952 euros au titre de son préjudice moral et 2 500 euros sur le fondement de l'article 700 du code de procédure civile ainsi qu'aux entiers dépens.

A l'appui de ses prétentions, M. ... fait valoir qu'aucune des accusations avancées dans la lettre de licenciement n'est justifiée.

Sur la surconsommation téléphonique, il soutient qu'il disposait d'un téléphone bas de gamme qui ne peut pas se connecter à internet, et ajoute que l'ensemble des collègues avec lesquels il était en poste ont tous pu attester que lors de leur ronde, ils n'ont jamais vu M. ... se connecter ou retirer la carte SIM du téléphone professionnel.

M. ... conteste également avoir été en possession de certains numéros de portables litigieux.

Sur la prétendue pause d'une demi heure dans le véhicule de fonction, M. ... fait valoir que si le relevé GPS de la tablette indiquant que le véhicule était garé rue Gabriel ..., c'est parce que la tablette y était restée durant la ronde, alors même qu'il remplissait sa mission.

Concernant le préjudice moral, le salarié soutient que son départ de l'entreprise est particulièrement infamant, qu'il a été licencié de manière abusive et expéditive alors même qu'il avait 16 ans d'ancienneté. Il ajoute qu'il éprouve les plus grandes difficultés à trouver un autre emploi dans la même filière sur la ville de SAINT-ETIENNE en raison de ce licenciement de la procédure prudhomme en cours.

Conformément à l'article 455 du code de procédure civile, il sera référé aux écritures que les parties ont régulièrement notifiées.

## MOTIVATION.

Sur le licenciement intervenu.

Il résulte des dispositions de l'article L.1231-1 du code du travail que le contrat à durée indéterminée peut être rompu à l'initiative de l'employeur ou du salarié; aux termes de l'article L.1232-1 du code du travail, le licenciement par l'employeur pour motif personnel est justifié par une cause réelle et sérieuse.

Il résulte des dispositions combinées des articles L 1232-1, L 1232-6, L 1234-1 et L 1235-1 du code du travail que devant le juge, saisi d'un litige dont la lettre de licenciement fixe les limites, il incombe à l'employeur qui a licencié un salarié pour faute grave, d'une part d'établir l'exactitude des faits imputés à celui-ci dans la lettre, d'autre part de démontrer que ces faits constituent une violation des obligations découlant du contrat de travail ou des relations de travail d'une importance telle qu'elle rend impossible le maintien de ce salarié dans l'entreprise pendant la durée limitée du préavis.

En l'espèce, il ressort de la lettre de licenciement dont les termes ont été restitués ci-dessus que la société a licencié Monsieur ... pour faute grave en invoquant :

- une utilisation à des fins privées du portable de la société ayant entraîné des surconsommations ;

- une absence de réalisation de la prestation de sécurité. Monsieur ... conteste la réalité de ces griefs.

Il ressort des éléments factuels du dossier concernant les surconsommations téléphoniques que la société allègue, au moyen d'un listing fourni par la société ORANGE, que des connexions internet ont été effectuées les 3, 4, 5 et 6 septembre 2015 sur des téléphones faisant partie de son abonnement. Ces connexions ont ainsi abouti à une surconsommation de 9741,34 euros HT que la société ORANGE lui a adressée le 30 septembre 2015.

La société allègue également que ces téléphones ont été utilisés dans ces conditions abusives par l'équipe de surveillance de SAINT ETIENNE, dont faisait partie Monsieur ... les jours concernés.

Par ailleurs, elle verse les attestations des autres salariés faisant partie de ces équipes aux termes desquelles, ils affirment ne pas avoir utilisé les téléphones dans les conditions abusives visées et et que Monsieur ... était le responsable du téléphone ( attestation BATHILLY).

Cependant ces éléments apparaissent à plusieurs titres incohérents et sont contredits par les

éléments que produit Monsieur ... :

- le listing de la société ORANGE ( pièce 21) attestant des dates, heures et durées de surconsommations ne permet pas de retrouver les numéros de téléphones utilisés et ce alors qu'aux termes des factures produites, il apparaît que la société possédait 7 téléphones et que seuls 4 téléphones auraient été abusivement utilisés,

- un des numéros visés dans la lettre de licenciement ( 06 37 73 88 40 ou 47) n'apparaît pas être attribué à la société : à cet égard, la société indique qu'il existe une " coquille " dans la lettre et que le numéro 06 31 73 88 41 est bien concerné par l'utilisation abusive, ce qui apparaît jeter d'ores et déjà un doute relativement au numéro de téléphone utilisé,

- il n'est nulle part établi par la société que Monsieur ... était chef de poste et en tout état de cause avait la responsabilité exclusive des téléphones qui étaient utilisés aux jours concernés :en effet, même s'il est établi qu'il était bien chef de poste le 5 septembre 2015, il n'en est rien à la lecture des plannings que Monsieur ... verse aux débats ( sa pièce 11) pour les autres jours et les attestations de ses collègues ZAGRIB, BATHILY et DJEBALIA viennent contredire les affirmations de la société selon lesquelles il aurait été le seul à avoir les téléphones litigieux en mains,

- Monsieur ... établit au surplus que, concernant la prise en compte du matériel, la société ne faisait signer aucun document à cette époque,

- Monsieur ... verse aux débats la photographie de la pochette des téléphones utilisées aux jours concernés, d'où il apparaît qu'il a eu accès aux numéros suivants :06 73 17 92 20, 06 31 73 88 41 et 06 73 17 92 97 et ce alors que seul ce dernier numéro apparaît concerné par le hors forfait, même si les affirmations de la société sur ce point ne sont pas formellement étayées par le listing de la société ORANGE, ni concernant le 06 31 73 88 41,

- le listing de la société ORANGE outre qu'il ne permet pas de lier le hors forfait à tel ou tel numéro contient à plusieurs reprises des éléments inexplicables quant à l'utilisation abusive et son imputation à un numéro déterminé :ainsi le 4 septembre, l'utilisateur a, à un centième de seconde d'écart, réalisé 16 minutes 50 secondes de hors forfait (19:53:14 et 19:53:15) de même le 6 septembre 2015 pour 44minutes48 secondes réalisées à 17:25:51 et 17:25:52, ce qui apparaît rigoureusement impossible à partir du même numéro ou de la même carte sim.

Dans ces conditions, il apparaît que la société n'établit pas les utilisations abusives qu'elle allègue et qu'elle impute à Monsieur ... .

Sur la non-réalisation d'une prestation, la société vise le fait que le 22 septembre 2015, Monsieur ... en binôme avec un autre salarié n'a pas effectué une ronde sur le site de la résidence du 38 Gabriel ... à ST ETIENNE, restant dans le véhicule de 23h08 à 23h42.

Monsieur ... affirme au contraire avoir effectué sa ronde et indique que la tablette était restée dans le véhicule. Il souligne qu'aucune plainte des locataires n'est apportée aux débats.

La société verse aux débats un courriel d'un responsable de LOIRE HABITAT faisant état d'un dysfonctionnement signalé par trois locataires.

Pour autant, ce simple courriel dont il n'est pas clairement établi à quel fait matériellement

vérifiable il se rattache ne permet pas de faire la preuve indiscutable du manquement de Monsieur ... dans la réalisation de la prestation de gardiennage, en tout état de cause, laisse planer un doute qui doit profiter au salarié.

Il apparaît dès lors que ce 2ème grief n'est pas établi.

Il convient en conséquence de confirmer la décision déferée en ce qu'elle a considéré que le licenciement intervenu était sans cause réelle et sérieuse.

Sur l'indemnisation du licenciement sans cause réelle et sérieuse.

En application des articles L 1235-3 et L 1235-5 du code du travail, Monsieur ... ayant eu une ancienneté supérieure à deux ans dans une entreprise occupant habituellement 11 salariés au moins, peut prétendre, en l'absence de réintégration dans l'entreprise, à une indemnité qui ne peut être inférieure aux salaires des six derniers mois.

Compte tenu de l'effectif de l'entreprise, des circonstances de la rupture, du montant de la rémunération versée à Monsieur ... âgé de 49 ans lors de la rupture, de son ancienneté de plus de 16 années, de ce qu'il n'a pu retrouver un nouvel emploi, la cour estime que le préjudice résultant pour ce dernier de la rupture doit être indemnisé par la somme de 23 808 euros, comme l'a justement chiffré le premier juge.

En revanche, au regard des circonstances de la rupture intervenue brutalement alors que le salarié n'avait fait l'objet d'aucune sanction disciplinaire au préalable, si ce n'est un simple rappel relatif à un véhicule légèrement accidenté en février 2015, il apparaît que Monsieur ... justifie d'un préjudice moral distinct né de la rupture abusive qu'il convient de réparer, par réformation de la décision déferée en lui allouant la somme de 2000 euros à titre de dommages et intérêts.

Sur le rappel de salaires

En l'absence de licenciement pour faute grave, l'employeur est redevable des salaires dont il a privé Monsieur ... durant la période de mise à pied conservatoire du 1er au 28 octobre 2015, date de réception de la lettre de licenciement pour la somme de 1984 euros, de sorte que le jugement déferé sera confirmé en ce qu'il a condamné la société au paiement de cette somme à ce titre.

Sur les indemnités de rupture

Le licenciement étant dépourvu de cause réelle et sérieuse, le salarié peut prétendre au paiement d'une indemnité compensatrice de préavis et des congés payés afférents, ainsi qu'à une indemnité conventionnelle légale de licenciement ; aucune des parties ne remet en cause, même à titre subsidiaire, les bases sur lesquelles le conseil de prud'hommes a liquidé les droits de Monsieur ... de sorte que le jugement déferé sera confirmé en ce qu'il a condamné la société à payer à ce dernier les sommes de 3968 euros et congés payés afférents et 7936 euros à ces titres.

Sur le remboursement des indemnités de chômage

En application de l'article 1235-4 du code du travail, il convient d'ordonner d'office le

remboursement par l'employeur aux organismes intéressés des indemnités de chômage versées au salarié licencié, du jour de son licenciement au jour du jugement prononcé, dans la limite de trois mois d'indemnisation ;

Sur les demandes accessoires

Il y a lieu de confirmer le jugement entrepris en ce qu'il a mis à la charge de de la société les dépens de première instance et en ce qu'il a alloué à Monsieur ... une indemnité au titre de l'article 700 du code de procédure civile.

La société qui succombe sera condamnée aux dépens d'appel.

L'équité et la situation économique respective des parties justifient par ailleurs qu'il soit fait application de l'article 700 du code de procédure civile pour les frais en cause d'appel dans la mesure énoncée au dispositif.

**PAR CES MOTIFS**

La Cour, statuant par décision publique, contradictoire, rendu en dernier ressort et par mise à disposition au greffe,

**CONFIRME** la décision déferée en toutes ses dispositions sauf en ce qu'elle a débouté Monsieur Abdelkader ... de sa demande d'indemnisation de son préjudice moral, Statuant à nouveau du chef réformé,

**CONDAMNE** la société GROUPE PROGARD FRANCE PROTECTION ET GARDIENNAGE PRIVES à payer à Monsieur Abdelkader ... la somme de 2000 euros,

Y ajoutant,

**ORDONNE** d'office à la société GROUPE PROGARD FRANCE PROTECTION ET GARDIENNAGE PRIVES le remboursement à Pôle Emploi des indemnités de chômage versées à Monsieur Abdelkader ... dans la limite de 3 mois d'indemnisation, sous déduction de la contribution prévue à l'article L 1233-69 du code du travail,

**RAPPELLE** que les sommes de nature salariale porteront intérêts au taux légal à compter de la date de la réception par l'employeur de sa convocation devant le bureau de conciliation, les autres sommes portant intérêts au taux légal à compter du présent arrêt,

**DÉBOUTE** la société GROUPE PROGARD FRANCE PROTECTION ET GARDIENNAGE PRIVES de sa demande formée sur le fondement de l'article 700 du code de procédure civile,

**LA CONDAMNE** de ce chef à payer à Monsieur Abdelkader ... la somme de 1500 euros, **LA CONDAMNE** aux dépens d'appel.

La Greffière, La Présidente,

Elsa SANCHEZ Elizabeth POLLE-SENANEUCH