

**RÉPUBLIQUE FRANÇAISE**  
**AU NOM DU PEUPLE FRANÇAIS**

COUR D'APPEL DE PARIS  
Pôle 6 – Chambre 10  
ARRÊT DU 20 Mars 2019

Numéro d'inscription au répertoire général : N° RG 17/04829

Décision déferée à la Cour : jugement rendu le 03 Mars 2017 par le Conseil de Prud'hommes – Formation paritaire de PARIS RG n° F 16/02196

APPELANTE

SARL Y

[...]

[...]

représentée par Me Romain SUTRA, avocat au barreau de PARIS, toque : P0171

INTIME

Monsieur A X

[...]

[...]

né le [...] à [...]

représentée par Me Pierre ROBIN, avocat au barreau de PARIS, toque : C0622

COMPOSITION DE LA COUR :

En application des dispositions de l'article 945-1 du code de procédure civile, l'affaire a été débattue le 29 Janvier 2019, en audience publique, les parties ne s'y étant pas opposées, devant Madame Véronique PAMS-TATU, Présidente de chambre, chargée du rapport.

Ce magistrat a rendu compte des plaidoiries dans le délibéré de la Cour, composée de :

Madame Véronique PAMS-TATU, Président de Chambre

Madame Françoise AYMES-BELLADINA, Conseiller

Madame Florence OLLIVIER, Vice Président placé faisant fonction de Conseiller par ordonnance du Premier Président en date du 17 décembre 2018

Greffier : M. C D, lors des débats

ARRET :

— Contradictoire

— par mis à disposition au greffe de la Cour, les parties en ayant été préalablement avisées dans les conditions prévues au deuxième alinéa de l'article 450 du Code de procédure civile.

— signé par Madame Véronique PAMS-TATU, Président de Chambre et par Monsieur C D, Greffier, auquel la minute de la décision a été remise par le magistrat signataire.

## EXPOSÉ DU LITIGE

Monsieur X a été engagé par un contrat de travail à durée indéterminée par la société Y, le 2 avril 2012, en qualité de documentaliste.

Par lettre recommandée du 8 décembre 2015, il a été convoqué à un entretien préalable à un éventuel licenciement, fixé au 21 décembre 2015.

Son licenciement pour cause réelle et sérieuse lui a été notifié par lettre recommandée du 8 janvier 2016, avec dispense d'exécution du préavis.

Contestant le bien-fondé de son licenciement, Monsieur X a saisi le conseil de prud'hommes de Paris, le 26 février 2016, afin que son licenciement soit jugé abusif et que la société soit condamnée au paiement des sommes de :

53.956 euros à titre de dommages et intérêts pour licenciement abusif,

7.700 euros à titre de dommages et intérêts en raison des conditions vexatoires de la rupture du contrat de travail et de son exécution fautive par la société,

7.700 euros à titre de dommages et intérêts en raison de l'exécution fautive du contrat de travail par la société,

2.500 euros au titre de l'article 700 du code de procédure civile.

Il a également sollicité l'exécution provisoire du jugement, les intérêts au taux légal sur l'ensemble des sommes, et la condamnation de société aux dépens.

Par jugement en date du 3 mars 2017, le conseil de prud'hommes a condamné la société au paiement des sommes de 23.124 euros à titre de dommages et intérêts pour rupture abusive du

contrat de travail, et 900 euros en application des dispositions de l'article 700 du code de procédure civile.

La société a interjeté appel par déclaration au greffe en date du 29 mars 2017.

Dans ses dernières conclusions déposées et notifiées par voie électronique le 3 décembre 2018, la société demande à la cour d'infirmier le jugement et, statuant à nouveau, de juger que le licenciement de Monsieur X repose sur une cause réelle et sérieuse, qu'elle n'a commis aucun manquement dans l'exécution du contrat de travail et que les conditions du licenciement n'ont pas été vexatoires.

En conséquence elle sollicite que le salarié soit débouté de l'intégralité de ses demandes et condamné au versement de la somme de 2.500 euros au titre de l'article 700 du code de procédure civile.

Dans ses dernières conclusions déposées et notifiées par voie électronique le 6 novembre 2018, Monsieur X demande à la cour de confirmer le jugement en ce qu'il a jugé le licenciement abusif et, statuant à nouveau, de condamner la société au paiement des sommes de :

53.956 euros à titre de dommages et intérêts pour licenciement abusif,

7.700 euros à titre de dommages et intérêts en raison des conditions vexatoires de la rupture du contrat de travail et de son exécution fautive par la société,

7.700 euros à titre de dommages et intérêts en raison de l'exécution fautive du contrat de travail par la société,

2.500 euros au titre de l'article 700 du code de procédure civile.

Il sollicite que les sommes soient assorties des intérêts légaux à compter de la date de saisine du conseil de prud'hommes avec clause d'anatocisme.

Enfin, il conclut à la condamnation de la société aux entiers dépens en ce compris les frais éventuels d'exécution de l'arrêt à intervenir.

Conformément aux dispositions de l'article 455 du code de procédure civile, la cour renvoie pour un plus ample exposé des faits, des prétentions et des moyens développés, aux conclusions respectives des parties, transmises par le réseau privé virtuel des avocats.

## MOTIFS

Sur le licenciement

La lettre de licenciement du 8 janvier 2016, qui fixe les termes du litige est ainsi rédigée :

« Monsieur, (')

Nous vous informons par la présente de notre décision de vous licencier pour les faits suivants.

Tout d'abord, vous avez une tendance à produire des notices contre-productives aux objets – à défaut de savoir ce que c'est exactement, en l'absence de signature ou de marques indicatives précises ' et n'argumentez que très rarement dans un sens positif sur l'objet, demeurant au mieux neutre, au pire négatif sur l'objet.

Votre discours contre-commercial s'est avéré à de nombreuses reprises préjudiciable pour l'entreprise.

Ensuite, vous produisez souvent une documentation ' texte ou image ' sans rapport véritable avec l'objet, voire erronée, autrement dit qui ne permet pas ou peu de fournir un argumentaire percutant à l'antiquaire lorsque celui-ci fait face à ses clients.

A titre d'illustration, nous pouvons citer les exemples suivants : (').

Nous vous reprochons également de ne pas prendre en compte des informations fournies tant par Monsieur Y que par d'autres membres de l'équipe alors qu'elles se sont révélées au final probantes contrairement aux indications mentionnées par vous.

A titre d'illustration : (').

En outre, la forme de vos notices n'est pas non plus exempte de tout reproche. Ainsi, vous usez souvent du copier-coller dans vos notices et réemployez systématiquement les mêmes biographies et descriptifs, celles-ci faisant parfois plusieurs pages.

Vos insuffisances vous avez été rappelées à plusieurs reprises par Monsieur Y et ce sans que vous daigniez modifier vos habitudes. Vous ne démontrez aucune motivation à travailler pour notre galerie, ce qui est regrettable et ne peut perdurer plus longtemps.

(')

Enfin, nous avons découvert très récemment que vous vous étiez permis, à travers une page de présentation professionnelle publiée sur LinkedIn et accessible en tapant simplement « galerie Y / expert » sur Google (voir document joint), de vous instituer expert attitré de la galerie Y , non seulement pour le XIXe siècle, mais également pour les XVIIe et XVIIIe siècles, ce qui est totalement erroné et particulièrement dommageable pour notre Maison.

Comme vous le savez, le seul et unique expert attitré de la Maison Y est Monsieur Y lui-même, seul responsable de ses collections et de l'expertise de ses objets vis-à-vis de ses clients.

Sans parler qu'à la lecture de votre fiche, il apparaît également que vous vous présentez comme l'auteur principal de nos publications, ce qui est absolument faux.

( )

Il résulte de l'ensemble des développements qui précèdent que la poursuite de votre contrat de travail s'avère impossible, ce qui nous contraint à vous notifier par la présente votre licenciement.

Votre préavis d'une durée de 2 mois débutera à la date de première présentation du présent courrier ; nous vous dispensons d'effectuer votre préavis qui vous sera rémunéré au mois le mois. (...) ».

La société soutient que le salarié a fourni des notices manquant de fiabilité ou insuffisamment documentées et argumentées, qu'il a commis des erreurs d'attribution, qu'il n'a pas tenu compte des informations fournies par l'employeur ou ses collègues, qu'il n'adaptait pas assez les éléments biographiques dans ses notices, qu'il s'est présenté, dans un réseau social professionnel, comme expert de la galerie et auteur de diverses publications, et a par la suite modifié son profil.

Le salarié réplique son contrat de travail stipulait des fonctions de documentaliste sans en donner la définition ou une description, qu'aucune fiche annexe n'a été régularisée, que les faits à l'origine du licenciement ne sont pas qualifiés, que la société ne lui a jamais fait remarquer une insuffisance, inaptitude ou incapacité à accomplir sa mission, que les reproches qui lui sont faits dans la lettre de licenciement, tel que d'avoir usé du copier-coller, ne lui ont jamais été adressés auparavant et que les exemples cités par l'employeur sont non datés ou anciens de sorte qu'ils sont prescrits, qu'en janvier 2015, la société a tenté de rompre le contrat pour des motifs économiques.

Les documents produits par l'employeur sont inexploitable et il ne peut en être déduit une insuffisance professionnelle du salarié d'autant que pendant 4 ans, il n'a jamais reçu le moindre avertissement ou même remarque sur la qualité de son travail. En outre, la plupart des griefs sont imprécis, ou anciens, ou non datés alors qu'il est également reproché au salarié de ne pas avoir pris en compte des informations fournies par l'employeur ou d'autres membres de l'équipe. Au demeurant, l'existence de consignes ou de méthodes particulières dans la réalisation de son travail ne sont pas établies pas plus que l'atteinte à l'image de la société.

Dès lors, le licenciement ne repose pas sur une cause réelle et sérieuse.

Les premiers juges ont fait une exacte appréciation du préjudice du salarié compte tenu notamment de sa rémunération, de son ancienneté, de son âge, de sa capacité à retrouver un emploi et des circonstances de la rupture.

Le jugement sera confirmé sur ce point.

Il y a lieu de faire application des dispositions de l'article L.1235-4 du Code du travail et d'ordonner le remboursement par la société Y aux organismes intéressés les indemnités de chômage versées à Monsieur X, du jour de son licenciement au jour de l'arrêt, dans la limite de 2 mois.

Sur l'exécution fautive par la société du contrat de travail

Le salarié ne démontre pas l'existence d'une exécution fautive par la société du contrat de travail ni d'un préjudice distinct non réparé par les dommages-intérêts alloués. Il sera débouté de cette demande.

Sur les circonstances vexatoires de la rupture

Les circonstances vexatoires de la rupture ne sont pas établies par la propre lettre du salarié du 24 juillet 2016 indiquant que Mme Z lui avait demandé d'établir une liste détaillée des différents effets restés sur place afin qu'il soit réunis et mis à sa disposition.

Le jugement sera également confirmé en ce qu'il a rejeté cette demande.

Il est équitable d'accorder à l'intimé une somme de 1.200 euros sur le fondement de l'article 700 du code de procédure civile.

PAR CES MOTIFS

La cour,

Confirme le jugement rendu par le conseil de prud'hommes de Paris en date du 3 mars 2017,

Y ajoutant,

Dit que les sommes allouées par le conseil de prud'hommes porteront intérêts de droit à compter du jugement ;

Ordonne la capitalisation des intérêts judiciaires dans les conditions posées par l'article 1343'2 du Code civil ;

Ordonne le remboursement par la SARL Y aux organismes intéressés des indemnités de chômage versées à Monsieur A X, du jour de son licenciement au jour de l'arrêt, dans la limite de deux mois.

Condamne la SARL Y à verser à Monsieur A X la somme de 1.200 euros au titre de l'article 700 du code de procédure civile, et aux dépens.

LE GREFFIER  
LA PRESIDENTE