

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

COUR D'APPEL DE PARIS

Pôle 6 - Chambre 6

ARRÊT DU 08 Février 2017

Rédacteur de l'arrêt : Madame Elisabeth MEHL-JUNGBLUTH, Conseillère

Numéro d'inscription au répertoire général : S 14/12671

Décision déférée à la Cour : jugement rendu le 06 Octobre 2014 par le Conseil de Prud'hommes Formation paritaire de PARIS RG n° 13/02966

APPELANT

Monsieur Thierry Z PARIS né le [...] à PARIS représenté par Me Michel SZULMAN, avocat au barreau de PARIS, toque : P0551

INTIMEE

SAS EDF ENR SOLAIRE 350 chemin de Paisy Le Tronchon 69760 LIMONEST représentée par Me Audrey BABORIER, avocat au barreau de LYON, toque : 794

COMPOSITION DE LA COUR :

L'affaire a été débattue le 03 Janvier 2017, en audience publique, devant la Cour composée de:

Mme Marie-Luce GRANDEMANGE, Présidente de chambre

Madame Elisabeth MEHL-JUNGBLUTH, Conseillère

Madame Séverine TECHER, vice-présidente placée, qui en ont délibéré

Greffier : Mme Lynda BENBELKACEM, lors des débats

ARRET :

- contradictoire

- mise à disposition de l'arrêt 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 Mme Marie-Luce GRANDEMANGE, Présidente de chambre et par Madame Lynda BENBELKACEM, greffière à laquelle la minute de la décision a été remise par le magistrat signataire.

RAPPEL DES FAITS, PROCEDURE ET MOYENS DES PARTIES

Monsieur Thierry Z a été embauché par la société EDF ENR Solaire par contrat de travail à durée indéterminée à temps complet à effet au 14 novembre 2011 en qualité de VRP exclusif.

La société EDF ENR Solaire est spécialisée dans l'installation de panneaux photovoltaïques en toiture et le contrat de travail était régi par la convention collective des VRP.

Le 11 octobre 2012 la société EDF ENR Solaire a convoqué Monsieur Thierry Z à un entretien préalable à son licenciement fixé le 25 octobre 2012.

Le 14 décembre 2012, le salarié a été convoqué à un nouvel entretien préalable à une mesure de licenciement fixé le 3 janvier 2013.

La lettre de licenciement pour faute grave a été notifiée par l'entreprise le 14 janvier 2013.

Contestant le bien-fondé de son licenciement et sollicitant des rappels de commission, Monsieur Thierry Z a saisi le conseil de prud'hommes de Paris qui, par jugement du 6 octobre 2014, auquel la cour se réfère pour un plus ample exposé des moyens et prétentions des parties, a débouté Monsieur Thierry Z de l'ensemble de ses demandes.

Monsieur Thierry Z a régulièrement interjeté appel de ce jugement le 18 novembre 2014.

L'affaire a été plaidée à l'audience du 3 janvier 2016. Les parties ont soutenu oralement leurs conclusions visées ce jour par le greffier.

Monsieur Thierry Z demande à la cour d'infirmer le jugement entrepris en toutes ses dispositions et, statuant à nouveau, de dire à titre principal qu'il a fait l'objet d'un licenciement verbal, subsidiairement qu'il a été sanctionné deux fois pour les mêmes faits et encore plus subsidiairement que la preuve d'une faute grave n'est pas rapportée et que dans tous les cas son licenciement est sans cause réelle et sérieuse.

Il demande en conséquence de condamner la société EDF ENR Solaire à lui payer les sommes suivantes :

- \*9 612 euros à titre d'indemnité compensatrice de préavis,
- \*961,20 euros à titre de congés payés afférents,
- \*719, 70 euros à titre d'indemnité conventionnelle de rupture,
- \*38 000 euros à titre de dommages et intérêts pour rupture abusive,
- \*2 881,19 euros à titre de rappel de commission,
- \*3 000 euros sur le fondement de l'article 700 du code de procédure civile.

En réponse, la société EDF ENR Solaire conclut à la confirmation du jugement rendu par le conseil de prud'hommes de Paris le 6 octobre 2014 en ce qu'il a débouté Monsieur Thierry Z de l'intégralité de ses demandes et sollicite sa condamnation à lui verser la somme de 3 000 euros au titre de l'article 700 du code de procédure civile.

## MOTIFS

### Sur le licenciement verbal

Un licenciement purement verbal entraînant, malgré son irrégularité, la rupture du contrat de travail a pour conséquence, en l'absence d'énonciation d'un ou plusieurs motifs de licenciement dans une lettre de licenciement répondant aux prévisions de l'article L 1232 ' 6 du code du travail, de rendre la rupture dépourvue de cause réelle et sérieuse.

Se fondant sur cette règle, le salarié soutient que son licenciement est sans cause réelle et sérieuse dans la mesure où celui-ci lui a été notifié avant l'envoi de la lettre de licenciement datée du même jour.

Néanmoins si, lorsqu'un licenciement intervient, lors, ou à l'issue, du premier entretien préalable, ou avant le jour de l'envoi de la lettre de licenciement sans mise à pied à titre conservatoire, l'existence de ce licenciement verbal ne pouvant être régularisé par l'envoi postérieur d'une lettre de rupture est nécessairement sans cause réelle et sérieuse, en revanche, l'employeur peut parfaitement informer oralement le salarié de son licenciement le jour même de l'envoi de la lettre de licenciement dans la mesure où la rupture du contrat de travail se situe à la date où l'employeur a manifesté sa volonté d'y mettre fin, soit le jour de l'envoi de la lettre de licenciement.

En l'espèce, la régularité de la procédure de licenciement fixée par l'article L 1232 ' 2 du code du travail ne fait pas l'objet de débat en ce que l'employeur qui envisageait de licencier le salarié l'a régulièrement convoqué le 14 décembre 2012 à un entretien préalable à son licenciement fixé le 3 janvier 2013 auquel il ne s'est pas rendu.

Ne fait pas plus l'objet de débat, le respect par l'employeur de l'article L 1232 '6 du code du travail qui impose à l'employeur qui décide de licencier un salarié, de lui notifier sa décision par lettre recommandée avec avis de réception qui comporte l'énoncé du ou des motifs invoqués par l'employeur en ce que la société EDF ENR Solaire a envoyé à Monsieur Thierry Z sa lettre de licenciement le 14 janvier 2013.

Et contrairement aux allégations du salarié aucun abus ni fraude de l'employeur n'est démontré en ce qu'aucune preuve que l'information verbale concernant son licenciement lui a 'nécessairement' été communiquée préalablement à l'envoi de la lettre de licenciement datée du même jour.

Il faut en déduire que la rupture du contrat de travail résulte de l'envoi de la lettre recommandée lui notifiant son licenciement pour faute grave le 14 janvier 2012 et que l'information orale donnée le même jour, n'a eu que l'intérêt de le prévenir de la réception du courrier, de la coupure de ses accès informatiques et de prévoir les conditions du retour du matériel de l'entreprise.

Sur la double sanction

Monsieur Thierry Z estime que dans la mesure où l'employeur lui a, le 14 janvier 2013, au matin commandé de restituer son véhicule professionnel et l'ensemble de ses effets professionnels en lui enjoignant de quitter les lieux alors qu'aucune mise à pied conservatoire n'avait été notifiée préalablement, il est démontré qu'il s'agit d'une mise à pied disciplinaire qui constitue une sanction propre; que l'employeur ne pouvait dès lors pour les mêmes faits prononcer un licenciement.

Néanmoins la société lui répond à juste titre que dans la mesure où il a été jugé que le salarié a été licencié le 14 janvier 2013, la demande de restitution de son matériel ne constituait pas une sanction mais est la conséquence de son licenciement et de la rupture de son contrat de travail.

En conséquence le licenciement n'est pas sans cause réelle et sérieuse pour ce motif.

## Sur la prescription des faits

Dans sa lettre du 14 décembre 2012 convoquant le salarié à un entretien préalable fixé au 3 janvier 2013 conduisant au licenciement du 14 janvier 2013 pour faute grave, la société EDF ENR Solaire écrit :

'par courrier en date du 11 octobre 2012, nous vous avons convoqué à un entretien préalable à sanction tenu le 25 octobre 2012, qui ne nous avait pas permis de conclure au caractère fautif des faits qui vous sont reprochés, au vu des explications que vous nous aviez fournies.

Après enquête interne et au vu des compléments d'information et des nouveaux faits qui ont été portés à notre connaissance, nous vous informons que nous sommes amené à envisager à votre égard une sanction pouvant aller jusqu'à votre licenciement pour faute grave.'

Monsieur Thierry Z expose qu'il est ainsi démontré que l'employeur lui reproche dans la lettre de licenciement du 14 janvier 2013, des faits en date du 14 août 2012 ayant déjà donné lieu à une première convocation à entretien préalable en date du 11 octobre 2012 et relatifs à une surconsommation téléphonique ; qu'il a été entendu sur les faits reprochés (consommation importante de données 3G de l'étranger ayant entraîné une facture de plus de 10 000 euros) et a fourni toutes explications utiles lors de l'entretien qui s'est tenu le 25 octobre 2012 à la suite duquel la société n'a pas jugé utile de lui notifier la moindre sanction ni même de lui adresser un simple courrier de remontrances alors même qu'elle disposait depuis le 31 octobre 2012 du rapport du service informatique, sur lequel elle se fonde désormais, pour expliquer la modification de la perception de la gravité de la faute.

Il en déduit sur le fondement de l'article L 1332 '4 du code du travail, que les faits sont prescrits.

La société EDF ENR Solaire répond qu'elle n' a eu une connaissance exacte des faits fautifs que lors du dépôt du rapport informatique du 31 octobre 2012 et du contrôle qualité de décembre 2012.

L'article L 1332 '4 du code du travail prévoit qu'aucun fait fautif ne peut donner lieu à lui seul, à l'engagement des poursuites disciplinaires au-delà d'un délai de deux mois à compter du jour où l'employeur en a connaissance.

S'il n'interdit pas à l'employeur d'évoquer des faits plus anciens, lorsqu'il y a persistance du comportement fautif du salarié et donc que la faute ayant donné lieu à sanction ou déjà constatée s'est répétée, elle ne permet pas à l'employeur de présenter au soutien de son licenciement, des faits remontant à plus de 2 mois, qui n'ont pas été sanctionnés, qui étaient connus et qui sont sans rapport avec les nouveaux faits fautifs.

A contrario le point de départ du délai de prescription ne court qu'à compter de la connaissance exacte de la réalité, de la nature et de l'importance des faits fautifs du salarié.

Or en l'espèce le rapport du service informatique du 31 octobre 2010 a établi des faits nouveaux qui ne sont pas évoqués dans le compte rendu de l'entretien du 25 octobre 2010 produit en pièce 8 du salarié et établi par la déléguée du personnel. En effet la lecture de celui-ci démontre qu'à cette date, alors que la société EDF ENR Solaire constatait une surconsommation 3G au mois d'août 2010 à partir du matériel informatique de salarié, celui-ci contestait en être à l'origine, ne se l'expliquait pas, en imputait la responsabilité à un piratage

illicite de tiers ou à des manipulations du service informatique, sans que la société ne dispose d'éléments permettant d'infirmer ses dires; que néanmoins elle demandait au salarié de lui remettre sa tablette afin que le service informatique puisse de suite analyser l'historique et essayer de trouver des éléments de réponse.

Or, le rapport précité démontre l'installation sur la machine du salarié, postérieurement à la convocation à l'entretien préalable du salarié, soit le 20 octobre 2012, d'un logiciel destiné à effacer les traces d'utilisation du PC, la suppression de fichiers ainsi que l'identification et la présence sur sa machine de nombreuses traces d'utilisation de sites de vidéos en ligne, de jeux, ou à caractère pornographique. En conséquence il faut en déduire que préalablement à l'analyse du contenu de la tablette, la société n'avait pas une exacte connaissance de la réalité, de la nature de l'importance des faits fautifs et ne pouvait avoir aucune certitude quant à l'origine et les causes de la surconsommation constatées et donc quant à l'existence et l'ampleur d'une faute du salarié.

En conséquence cette information a fait courir un nouveau délai de prescription de 2 mois dans lequel l'employeur devait engager la procédure de licenciement.

La procédure ayant été engagée le 14 décembre, l'entretien fixé le 3 janvier 2013 et la lettre de licenciement notifiée le 14 avril 2013, le salarié n'est pas fondé à soulever la prescription des faits reprochés.

Sur le bien-fondé du licenciement

Monsieur Thierry Z a été licencié aux termes de la lettre de licenciement du 14 janvier 2013 aux motifs (1) d'un manquement aux règles de vente et (2) d'une surconsommation de sa ligne data 3G pour un volume de 3816 MO et un montant de 11 179 euros, de la présence sur son ordinateur professionnel de nombreuses traces d'utilisation de sites de vidéos en ligne, de jeux ou à caractère pornographique et de l'installation d'un logiciel destiné à effacer les traces d'utilisation du PC

Sur le fondement de l'article L 1235'1 du code du travail, un licenciement doit reposer sur des motifs présentant un caractère réel et sérieux attesté par un fait, ou un ensemble de faits, imputables au salarié et justifiés par des éléments précis et vérifiables d'une gravité telle qu'ils constituent une cause réelle et sérieuse justifiant la rupture du contrat.

Si la faute grave est invoquée, ces faits doivent présenter un degré d'importance et de gravité tel, qu'ils rendent impossibles, sans dommage pour l'entreprise, la poursuite du contrat de travail.

-sur le manquement aux règles de vente en raison d'une surestimation des capacités de production des générateurs.

La société développe qu'en décembre 2012, en procédant à des contrôles qualité sur ses ventes, elle a découvert, contre toute attente, que le salarié surestimait les capacités de production des générateurs à l'occasion des entretiens de vente, comparativement aux valeurs issues de son outil; qu'ainsi il a prétendu au client BOUDINGHIN que son revenu serait de 1 500 à 1 800 euros alors que son contrat prévoit 891,32 euros; qu'il a également annoncé au client DEPECKER un revenu annuel de 1 200 euros pour un revenu contractuel de 861,60 euros, et au client HAVART, un revenu de 1 500 euros contre 886,16 euros, ainsi qu'au client CARPENTIER un revenu valorisé à 1200 euros pour une production estimée à 741,74 euros;

que cette pratique, qui vise à forcer des ventes, s'apparente à de l'escroquerie, constitue en toute hypothèse un manquement grave à ses obligations contractuelles et aux règles de vente clairement inadmissible, et porte atteinte à la crédibilité et à l'image de l'entreprise.

Monsieur Thierry Z répond qu'il a toujours obtenu depuis son entrée dans la société, d'excellents résultats en termes de vente à la plus grande satisfaction de son employeur et a été félicité et récompensé à plusieurs reprises, dont par la direction commerciale lors du dernier séminaire d'août 2012 pour sa place de troisième vendeur national du premier semestre 2012 et la société, qui ne produit ni entretien d'évaluation, ni aucun élément permettant d'apprécier la qualité du travail de Monsieur Thierry Z, ne justifie pas de sanction ou de rappel à l'ordre, à fortiori relatifs à des pratiques de vente dolosives.

Au contraire le seul compte rendu de journée d'accompagnement de la vente réalisée le 28 novembre 2012, par son responsable régional des ventes, Monsieur Nicolas SUTRA DE MARTY, établi par celui-ci conclut 'bonne entrée en matière, bonne organisation, bonne maîtrise de l'offre' et ne formule aucune critique quant à son discours ou sa méthode de vente alors même qu'il a constaté que Monsieur Carpentier visité, était au chômage, endetté avec un remboursement de 700 euros mensuels sur trois ans. Par ailleurs le document remis à celui-ci prévoit bien un revenu issu de la vente de l'électricité pour la première année de 744,74 euros de sorte que le mail de celui-ci du 10 décembre 2012 prétendant que Monsieur Thierry Z qui était accompagné de son supérieur l'aurait trompé sur le montant des revenus, ne peut que démontrer que cette pratique dolosive était connue et favorisée par l'employeur.

Les autres exemples présentés par l'employeur paraissent constitués pour les besoins de la cause en ce que les témoignages de clients présentés par l'employeur ont été sollicités par celui-ci au moment de la convocation préalable de Monsieur Thierry Z en décembre 2012 par un courrier, largement motivé à charge du salarié, auquel les clients se sont limités à répondre de manière lapidaire, sans se plaindre du travail du salarié et sans qu'il soit possible de déterminer s'ils ont obtenu des compensations financières ou s'ils entendaient solliciter l'annulation de leur contrat.

Ainsi sur le fax de l'employeur le 19 décembre 2012 Monsieur BOUDINGHIN écrit 'je vous confirme que ces éléments sont exacts', par mail du 19 décembre 2012 Monsieur DEPECKER répond 'ce qui est écrit sur le mail est correct, le conseiller nous a bien expliqué aimablement', et par mail du 13 décembre 2012 madame FOURNIER expose 'je vous confirme ces éléments et je vous confirme aussi que Monsieur Thierry Z nous a très bien renseigné, expliqué.'

En conséquence la matérialité de ce grief n'est pas établie.

-sur la consommation importantes de 3G à l'étranger à partir de son matériel, l'installation d'un logiciel cleaner et son utilisation de sites vidéo en ligne de jeux et pornographiques

La société reprend les explications développées dans la lettre de licenciement en expliquant qu'elle a reçu, le 14 août 2012, un courrier de l'opérateur Orange l'alertant sur la consommation de la ligne data 3G pour un montant de 11 169 euros du salarié ; que son manager a aussitôt alerté celui-ci sur cette consommation qui a prétendu ne pas en comprendre la raison; qu'après s'être assuré qu'il ne s'agissait pas d'une erreur de facturation elle a mené une enquête afin de comprendre les motifs de cette facturation; que munie des faits portés à sa connaissance dans le courant du mois de septembre 2012, elle a mis en cause

la directe responsabilité du salarié et l'a convoqué par courrier du 11 octobre à un entretien préalable le 25 octobre ; que lors de l'entretien au cours duquel il était accompagné de Madame Virginie Hrynyck, interrogé sur la surconsommation de sa ligne téléphonique pendant la période du 1er août 2012 au 12 août 2012, alors qu'il était en congé en Israël, il a tout d'abord prétendu ne pas en comprendre la raison, a admis que ce volume extrêmement important ne pouvait en aucun cas se justifier par la seule utilisation professionnelle et ce d'autant qu'il n'avait pas accès au réseau professionnel et ne pouvait pas se connecter à son outil de gestion commerciale GESPRO ; qu'il a également prétendu que la surconsommation pourrait être due aux manipulations du service informatique, lorsqu'il tentait de réparer la connexion à ces serveurs, argument qui n'était pas acceptable dans la mesure où les consommations constatées étaient multiples, étendues sur plusieurs jours, et ne pouvaient être initiées que depuis son poste ; que le service informatique a analysé par la suite le PC et que le 31 octobre 2012 il a rendu un rapport qui constate en premier lieu l'installation sur la machine du salarié, d'un logiciel destiné à effacer les traces d'utilisation du PC le 20 octobre 2012, laissant donc clairement penser qu'il a sciemment effacé les traces d'utilisation irrégulière de son outil de travail remis à des fins strictement professionnelles ; qu'il a également identifié la présence sur la machine de nombreuses traces d'utilisation de sites de vidéos en ligne, de jeux, ou à caractère pornographique, et ce, en infraction totale avec ses obligations contractuelles et le règlement intérieur.

La consommation importante de 3G reprochée à Monsieur Thierry Z pendant ses congés du mois d'août et la facturation de plus de 10 000 euros qui en est résulté, ne fait pas l'objet de débat et est démontrée par les relevés de l'opérateur depuis le mois de janvier 2012 et les factures mensuelles y relatives.

Il apparaît ainsi que les connexions de février au 30 juillet 2012 étaient toutes incluses dans le forfait du salarié alors qu'à compter du 31 juillet et jusqu'au 15 août 2012, des connexions hors forfait quotidiennes et à toutes heures, de minuit au lendemain 23 heures, ont été opérées pour un total de 11 179,66 euros.

Monsieur Thierry Z estime à tort que le reproche concernant la consommation importante est prescrit et ne peut pas venir au soutien de son licenciement alors que ce moyen a été rejeté par la cour dans la mesure où l'employeur n'a eu une parfaite connaissance de la possible imputation de ce fait au salarié qui le contestait, qu'à partir du dépôt du rapport du service informatique du 31 octobre 2010.

Monsieur Thierry Z explique par ailleurs qu'il était autorisé à utiliser sa tablette à titre privé, que l'employeur qui l'a autorisé à emporter un ordinateur portable à son domicile a reconnu un usage privé de ce matériel et ne peut, sans porter atteinte à la liberté d'usage d'Internet lorsque l'intéressé est au temps et au lieu de sa vie privée, restreindre celui-ci.

Mais la preuve de l'autorisation de son matériel à titre privé à l'étranger, ne ressort d'aucun élément et à supposer une tolérance en ce sens de l'employeur, en tout état de cause il reste fondé à lui reprocher une utilisation abusive du matériel de l'entreprise qui constitue un manquement à l'obligation d'exécution loyale du contrat de travail.

Or en l'espèce constitue un tel manquement le comportement d'un salarié qui lors de ses congés à l'étranger ne prend pas les précautions nécessaires pour s'assurer d'une absence de consommation exorbitante de 11 179 euros sur le seul mois d'août 2012.

Monsieur Thierry Z prétend qu'il n'est pas responsable de cette utilisation mais n'en veut pour preuve que ses allégations alors que les faits ont été constatés sur un ordinateur dont il était seul utilisateur et que rien ne permet d'accréditer sa thèse selon laquelle cette utilisation ne lui est pas imputable.

Au contraire l'employeur démontre par le rapport du service informatique qui a restauré un certain nombre de fichiers, que le salarié avait opportunément jugé utile de supprimer, que celui-ci s'est connecté, a consulté et utilisé des sites de téléchargement de sports, de musique et à caractère pornographique.

Le salarié, qui affirme que le rapport interne, dont il n'a pas eu connaissance avant son licenciement, est discutable à ce titre, est mal venu dans ses contestations dans la mesure où d'une part il a choisi délibérément de ne pas se rendre à l'entretien préalable à son licenciement au cours duquel il aurait dû en discuter, et d'autre part que, muni désormais de ce rapport dans le cadre de la présente procédure, il ne présente aucun argument ni moyens pour en contester le contenu.

Et si l'installation d'un logiciel de nettoyage peut légitimement correspondre à un besoin d'optimiser et nettoyer le système, de retirer les fichiers inutilisés du disque dur et les raccourcis sensibles, libérer de l'espace et améliorer le chargement de Windows ainsi que l'explique Monsieur Thierry Z, la cour relève néanmoins que le salarié n'a ressenti ce besoin que le 20 octobre 2012, soit après sa convocation à l'entretien préalable à son licenciement au cours duquel une utilisation abusive de son ordinateur à titre privée pendant ses congés d'août lui a été reproché et que ce nettoyage a surtout servi à supprimer l'historique de recherches des sites précités.

En conséquence, considérant que la matérialité des faits reprochés est établie, considérant leur ampleur mais considérant également l'absence de toute réitération des faits, l'absence de sanction antérieure et l'absence de preuve de la matérialité d'autre manquement, ceux-ci sont requalifiés en cause réelle et sérieuse de licenciement.

Sur les indemnités de rupture

L'attestation pôle emploi permet de fixer le salaire moyen mensuel brut au cours des 12 derniers mois précédent le licenciement (57 576 euros annuels) à la somme de 4 798 euros et de 6 453,64 euros sur les 3 derniers mois.

L'ancienneté du salarié au jour du licenciement se fixe à 14 mois.

Sur l'indemnité de licenciement

Monsieur Thierry Z réclame un montant de 719, 70 euros à ce titre et la société EDF ENR Solaire ne formule aucune observation.

Aux termes des articles L 1234 ' 9 et R1234-1 du code du travail, le salarié titulaire d'un contrat de travail à durée indéterminée, licencié alors qu'il compte une année d'ancienneté ininterrompue au service du même employeur a droit, sauf en cas de faute grave, à une indemnité de licenciement.

Les modalités de calcul de cette indemnité sont fonctions de la rémunération brute dont le salarié bénéficiait antérieurement à la rupture du contrat de travail qui ne peut être inférieure à 1/5 de mois de salaire par année d'ancienneté auquel s'ajoute 2/15 de mois par année au-delà

de 10 ans d'ancienneté. Selon l'article R 1234 ' 4 du code du travail, le salaire à prendre en considération pour le calcul de l'indemnité de licenciement est selon la formule la plus avantageuse pour le salarié :

\*soit le 12e de la rémunération des 12 derniers mois précédant le licenciement ;

\*soit le tiers des 3 derniers mois. Dans ce cas, toute prime aux gratifications de caractère annuel ou exceptionnel, versées au salarié pendant cette période, n'est prise en compte que dans la limite d'un montant calculé à due proportion.

Sur ce fondement, compte tenu de l'ancienneté du salarié et du salaire des 12 derniers mois retenus, la cour fait droit à la demande de Monsieur Thierry Z de voir condamner la société EDF ENR

Solaire à lui verser un montant de 719,70 euros.

-Sur l'indemnité compensatrice de préavis

Monsieur Thierry Z réclame un montant de 9 612 euros à titre d'indemnité compensatrice de préavis correspondant à 2 mois de salaire, outre congés payés afférents.

Aux termes de l'article L 1234 '1 du code du travail, lorsque le licenciement n'est pas motivé par une faute grave un salarié licencié s'il justifie d'une ancienneté de service continue entre 6 mois et 2 ans le salarié peut prétendre à 1 mois de préavis.

L'indemnité compensatrice de préavis prévue à l'article L.1234-5 est calculée sur la base du salaire moyen qui aurait été perçue par l'intéressé au cours des trois derniers mois s'il avait continué à travailler au poste qu'il occupait avant la suspension du contrat de travail, la notion de salaire étant définie par le taux personnel, les primes, les avantages de toute nature, les indemnités et les gratifications qui composent le revenu.

En conséquence Monsieur Thierry Z est fondé à obtenir la somme de 4 806 euros que la société est condamnée à lui payer outre congés payés afférents de 480,06 euros.

Sur le rappel de commissions

Monsieur Thierry Z sollicite la condamnation de la société EDF ENR Solaire à lui verser la somme de 2 881,19 euros bruts au titre de rappels de commissions non réglées sans autre développement si ce n'est en expliquant qu'il produit au soutien de ses prétentions ses pièces 23 à 26.

Mais ces pièces démontrent simplement que par plusieurs mail début février 2014, le salarié a interrogé la société sur le détail des commissions de ventes pour 3 884,55 euros apparaissant sur son bulletin de salaire de janvier 2013.

Et si ce détail n'apparaît pas, il n'en reste pas moins que du tableau qu'il présente, il ressort que la différence entre les commissions sur vente dues soit 5 765,74 euros (8 185,74 ' 2 420 euros = 2 000 primes - 420 financo) et les commissions versées (5 305,55 euros) est non pas de 2 881,19 euros mais de 460,19 euros.

Or, son tableau inclut une commission de 631,53 euros « BOUDRINGHIN » alors que la société EDF ENR Solaire qui répond qu'aucune commission ne lui est due et qu'au contraire il apparaît que le salarié n'a pas été décomissionné de toutes les ventes annulées pour 4 808,35

dont celles de Messieurs GUEROUT et BOUDRINGHIN représentant 1 286,88 euros brut et qu'elle a fait preuve d'une particulière bienveillance en ne lui réclamant pas le remboursement, démontre l'annulation de cette vente et pour laquelle aucun montant n'est dû au salarié à ce titre en application des règles posées par l'annexe 3 de la convention conclue entre les parties le 30 mars 2012.

En conséquence Monsieur Thierry Z n'établit pas l'existence d'une créance de commissions et le jugement du conseil de prud'hommes est confirmé en ce qu'il le déboute de ses prétentions à ce titre.

Sur le cours des intérêts

Conformément aux dispositions de l'article 1231-6 du code civil, les créances salariales seront assorties d'intérêts au taux légal à compter de la réception par la société de la convocation à comparaître devant le bureau de conciliation du conseil de prud'hommes soit le 15 mars 2013.

Sur les frais irrépétibles et les dépens

Il n'apparaît pas inéquitable de condamner la société EDF ENR Solaire à payer à Monsieur Thierry Z la somme de 2 000 euros au titre des dispositions de l'article 700 du code de procédure civile pour l'ensemble de la procédure.

Partie succombante, la société est déboutée de ses prétentions à ce titre et condamnée au paiement des dépens.

PAR CES MOTIFS

La cour,

CONFIRME le jugement du conseil de prud'hommes en ce qu'il déboute Monsieur Thierry Z de sa demande au titre d'un rappel de commissions et au titre de l'indemnité pour licenciement sans cause réelle et sérieuse,

L'INFIRME pour le surplus et statuant à nouveau,

DIT que le licenciement de Monsieur Thierry Z repose sur une cause réelle et sérieuse,

CONDAMNE la société EDF ENR Solaire à payer SALARI les sommes suivantes

\* 719,70 euros titre d'indemnité légale de licenciement,

\* 6 453,68 euros à titre d'indemnité compensatrice de préavis,

\* 645,36 euros de congés payés afférents avec intérêts au taux légal à compter du 15 mars 2013

\*2 000 euros en application de l'article 700 du code de procédure civile,

DEBOUTE les parties de leurs demandes plus amples et contraires,

CONDAMNE la société EDF ENR Solaire aux dépens de première instance et d'appel.

LA GREFFIERE

LA PRESIDENTE