

**RÉPUBLIQUE FRANÇAISE  
AU NOM DU PEUPLE FRANÇAIS**

COUR D'APPEL DE PARIS  
Pôle 6 – Chambre 8  
ARRÊT DU 09 Septembre 2020

Numéro d'inscription au répertoire général : S N° RG 17/02579 – N° Portalis 35L7-V-B7B-B2VJT

Décision déferée à la Cour : jugement rendu le 20 Janvier 2017 par le Conseil de Prud'hommes – Formation paritaire de PARIS section RG n° F15/10186

APPELANT

M. B X

[...]

[...]

assisté de Me Antoine CASANOVA, avocat au barreau de PARIS, toque : C1238

INTIMÉE

SA LOGICOM

Immatriculée au RCS de Paris sous le n° 393 923 982

[...]

[...]

représentée par Me Valérie PLANEIX, avocat au barreau de PARIS, toque : J083

COMPOSITION DE LA COUR :

En application des dispositions des articles 805 et 905 du code de procédure civile, l'affaire a été débattue le 03 Février 2020, en audience publique, les avocats ne s'y étant pas opposés, devant M. Benoît DEVIGNOT , conseiller, chargé du rapport.

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

Mme Pascale MARTIN, présidente

M. Benoît DEVIGNOT, conseiller

Mme Corinne JACQUEMIN, conseillère

Greffier, lors des débats : Monsieur Philippe ANDRIANASOLO

ARRÊT :

— 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 Madame Pascale MARTIN, présidente et par Madame Nolwenn CADIOU, greffier à laquelle la minute de la décision a été remise par le magistrat signataire.

#### EXPOSE DU LITIGE

A l'issue d'un contrat de travail à durée déterminée du 12 mars 2010 au 04 septembre 2010, M. B X a été engagé à compter de cette date à durée indéterminée par la S.A. Logicom en qualité de 'graphiste-webmaster', moyennant une rémunération de 2 300 euros, puis de 2 500 euros par mois.

La convention collective nationale des commerces de gros s'appliquait à la relation de travail.

Le 19 décembre 2014, la société Logicom a délivré un avertissement au salarié.

Par courriers des 10 et 13 mars 2015, l'employeur a convoqué M. X à un entretien préalable le 19 mars 2015 et l'a 'dispens(é) d'activité jusqu'à l'issue de cette procédure'.

Par lettre du 30 mars 2015, M. X a été licencié pour faute, avec dispense de préavis.

Dans sa réponse du 06 mai 2015, M. X a réfuté l'intégralité des griefs.

Contestant son licenciement, M. X a saisi le 13 août 2015 la juridiction prud'homale.

Par jugement du 20 janvier 2017, la formation paritaire de la section commerce du conseil de prud'hommes de Paris a débouté les parties de leurs demandes et condamné M. X aux dépens.

L'avocat de M. X a interjeté appel total par voie électronique le 13 février 2017.

Dans ses conclusions déposées par voie électronique le 12 mai 2017, M. X requiert la cour de :

— infirmer dans toutes ses dispositions le jugement du 20 janvier 2017 ;

— juger que la procédure de licenciement est irrégulière ;

— juger que le licenciement est intervenu sans cause réelle et sérieuse et qu'il est donc abusif ;

— juger que le licenciement est intervenu dans des conditions vexatoires ;

— juger que son salaire moyen est de 2 550 euros brut ;

— condamner la société Logicom à lui payer la somme de 45 000 euros en réparation du préjudice subi du fait du licenciement abusif, ainsi que la somme de 5 000 euros sur le fondement de l'article 700 du code de procédure civile.

Dans ses conclusions notifiées par voie électronique le 05 juillet 2017, la société Logicom sollicite la confirmation du jugement, le débouté de M. X, ainsi que la condamnation de celui-ci au paiement de la somme de 3 500 euros sur le fondement de l'article 700 du code de procédure civile.

Pour un exposé plus détaillé des prétentions et moyens des parties, il est renvoyé, conformément à l'article 455 du code de procédure civile, aux conclusions mentionnées ci-dessus.

Le 24 juillet 2017, au visa de l'article 905 du code de procédure civile, a été rendue une ordonnance de fixation de calendrier et de clôture.

L'affaire a été plaidée à l'audience du 03 février 2020 en formation de conseiller rapporteur, les deux parties représentées.

#### MOTIFS DE LA DECISION

1°/ Sur la procédure de licenciement :

M. X expose que :

— il a été informé de son licenciement par un collègue, M. V., et de l'arrivée de son remplaçant prévue le 23 mars 2015 ;

— l'entretien préalable était ainsi purement artificiel.

La société réplique que l'appelant n'apporte aucune preuve.

Il résulte de l'article L. 1232-3 du code du travail qu'au cours de l'entretien préalable, l'employeur indique les motifs de la décision envisagée et recueille les explications du salarié.

En l'espèce, Mme D., ancienne collègue de travail de M. X, atteste (pièce n° 2) que, dès le 11 mars 2015, M. V., "l'un de nos collègues, nous a clairement indiqués que Monsieur B., le président de la société, l'avait informé qu'il avait décidé de nous licencier moi et Monsieur B X et que le recrutement de nos remplaçants était même en cours'.

Il s'agit d'une attestation isolée et contredite par un message électronique du 13 mars 2015 dans lequel M. V. (pièce n° 9 de l'intimée) affirme qu'il n'était même pas au courant d'une mesure de licenciement à l'encontre de M. X.

En conséquence, faute de preuve, il n'y a pas lieu de retenir le caractère irrégulier de la procédure de licenciement.

2°/ Sur le licenciement abusif :

M. X a été licencié le 30 mars 2015, pour les motifs suivants :

'(...) En votre qualité de Graphiste, vous avez la responsabilité de la création et de la fabrication des emballages et des blisters de nos produits, à partir des fiches produits qui vous sont remises par les chefs de produits.

Or, un premier contrôle de la DDPP effectué dans nos locaux le 1er septembre 2014 a révélé que l'emballage du lecteur de DVD portable double écran D-JIX PVS 905-39 HSM indiquait la présence d'un lecteur USB et d'un lecteur de carte SD sur chaque lecteur alors que ces éléments ne sont présents que sur un seul lecteur. Après vérification, il est apparu que cette mention ambiguë qui nous a été reprochée par l'administration résultait d'un ajout de votre part puisqu'elle ne figurait pas sur la fiche produit qui vous avez été remise pour la fabrication de cet emballage.

Nous vous avons alors demandé de faire preuve de plus de vigilance dans l'exécution de votre travail.

Or, nous avons subi un nouveau contrôle de la DDPP le 5 février dernier qui a révélé de nouveaux manquements de votre part, à savoir :

- Utilisation d'une police de caractère minuscule donc illisible sur l'emballage du GPS Mappy ITI E418 pour le texte expliquant la mention 'mise à jour des cartes gratuit à vie', alors que vous ne pouvez ignorer que, dans un but de protection du consommateur, les mentions destinées à son information sur le produit doivent être lisibles et qu'il vous avait déjà été demandé d'augmenter la lisibilité de nos emballages ;

- Absence totale du texte explicitant la mention 'mise à jour des cartes gratuit à vie' sur les emballages des GPS X685, X555 et X575, alors que celle-ci figure sur la fiche produit.

Enfin, en dépit de l'avertissement qui vous a été notifié le 19 décembre 2014, vous avez persisté à ne pas respecter la procédure applicable aux échantillons remis au service Marketing, lesquels doivent être systématiquement shootés, c'est-à-dire pris en photo, dans les plus courts délais. Or, nous avons constaté que les prises de vue de plusieurs échantillons ont été réalisées seulement au bout d'une vingtaine de jours, ce qui n'est pas acceptable.

Ces faits constituent autant de manquements à l'exécution de votre contrat que nous ne pouvons tolérer'.

M. X expose, s'agissant du grief tiré de la mention relative à la présence d'un lecteur USB et d'un lecteur SD sur chaque lecteur, que ce fait remontait à plus de six mois avant la date de notification du licenciement.

M. X ajoute, quant au grief tiré de la mention relative à la mise à jour à vie, que :

— il a averti, à de nombreuses reprises, sa direction sur les difficultés rencontrées du fait de l'absence de possibilité d'effectuer des impressions d'essai des emballages ;

— les packagings étaient validés par la direction et le chef de produit avant leur envoi en production ;

— la société Logicom, dans le courrier de rupture, n'a jamais mentionné le non-respect de la procédure de validation.

Il soutient, s'agissant du grief tiré de la violation de la procédure applicable aux échantillons produits, que :

— cette tâche, autrefois externalisée, était parfaitement irréalisable, eu égard aux nombreuses autres tâches qui lui étaient confiées par ailleurs ;

— la société n'a subi aucun préjudice ;

— il a dû donner la priorité aux photographies des produits déjà commercialisés.

La société Logicom réplique que :

— le packaging était créé par le graphiste, étant précisé que M. X était le seul graphiste dans la société ;

— une fois le packaging créé, il devait être à nouveau validé par le chef de produit et le service technique avant envoi en production ;

— non seulement M. X a mal reproduit les mentions figurant sur les fiches produits dont il était destinataire, mais encore il n'a pas soumis son packaging à la validation du chef de produit et du service technique avant envoi en production, ce qui aurait permis d'éviter les erreurs commises.

Elle précise que :

— c'est à l'occasion du contrôle par la DGCCRF qu'elle s'est rendu compte de la mention 'carte CD sur chaque lecteur' ajoutée par M. X, de sa propre initiative ;

— le salarié a persisté dans son comportement après cet incident du mois de septembre 2014.

Elle affirme, s'agissant de la mention 'mise à jour des cartes gratuit à vie', que :

— elle avait déjà attiré l'attention du salarié sur la lisibilité des mentions portant des restrictions, et ce avant même le contrôle de la DGCCRF ;

— M. X n'a, là encore, pas suivi la procédure prévue.

Elle réplique, quant au grief relatif au non-respect de la procédure applicable pour les échantillons, que :

— M. X ne rapporte aucune preuve de la prétendue surcharge de travail ;

— il n'appartenait pas au salarié de définir ce qui était prioritaire ou pas ;

— M. X a persisté dans son comportement, malgré l'avertissement.

L'administration de la preuve, dans tous les cas de licenciement, notamment en ce qui concerne le caractère réel et sérieux des motifs du licenciement, est l'oeuvre commune de chacune des parties et du juge qui forme sa conviction au vu des éléments fournis par chaque partie.

Si un doute subsiste, il profite au salarié.

Sur le grief portant sur la mention erronée relative au lecteur de DVD double écran :

A la suite d'un contrôle effectué le 1er septembre 2014, la direction départementale de Paris de la protection des populations (DDPP) a reproché à la société Logicom, selon avertissement du 14 octobre 2014 (reçu le 20 octobre 2014), d'avoir vendu le lecteur DVD portable double écran D-JIX PVS 905-39 HSM avec la mention sur l'emballage '1xUSB, 1x3,5 mm Jack, 1xlecteur de cartes SD/MMC/MS sur chaque lecteur', alors que ces éléments n'étaient présents que sur un seul lecteur.

A supposer l'ambiguïté reprochée par l'administration constitutive d'une faute imputable à M. X, elle n'a pas donné lieu à l'engagement de poursuites disciplinaires dans le délai de deux mois à compter du jour où l'employeur en a eu connaissance, soit entre le 20 octobre 2014 et le 20 décembre 2014.

La société Logicom ne démontre pas davantage que le comportement du salarié s'est poursuivi ou s'est réitéré dans ledit délai de deux mois pour des faits de même nature.

Certes, le 19 décembre 2014, la société Logicom a délivré un avertissement à M. X, mais pour des faits de nature différente, puisqu'il y était reproché au salarié non pas d'avoir commis une erreur portant sur des mentions du packaging, mais d'avoir omis de photographier des échantillons remis au

service marketing.

En application de l'article L.1332-4 du code du travail, le grief tiré d'une mention erronée relative au lecteur DVD portable double écran doit être écarté comme étant prescrit.

Sur les deux autres griefs :

A la suite d'un contrôle du 05 février 2015, l'administration a relevé, dans son courrier d'avertissement du 20 février 2015, que l'entreprise avait vendu le GPS Mappy ITI E418 avec la mention suivante sur le packaging : 'Mise à jour des cartes GRATUIT A VIE', alors que, sur une autre face, une mention apportait des précisions en typographie minuscule. L'inspectrice a souligné que le fait d'indiquer dans un message publicitaire en caractères très lisibles -afin d'attirer l'attention du consommateur sur des mentions attractives- et d'ajouter, sur une autre face et en caractères minuscules, des restrictions peut être constitutif d'une pratique commerciale trompeuse.

La société Logicom reconnaît, dans ses conclusions, qu'une fois le packaging créé, il devait être validé à nouveau par le chef de produit et le service technique.

Or il n'est pas prouvé que, dans le cas précis du GPS Mappy ITI E418, le salarié se serait soustrait à cette procédure, en adressant directement son travail à la production.

Quant aux instructions que l'employeur a données et dont il se prévaut (pièces n°5 et 6), elles sont en réalité postérieures au 05 février 2015, date du contrôle de l'administration ayant constaté un manquement.

Il doit être souligné que, contrairement à ce qu'indique la lettre de licenciement, le courrier d'avertissement de la DDPP du 20 février 2015 ne mentionne pas d'absence totale du texte explicitant la mention 'mise à jour des cartes gratuit à vie' sur les emballages des GPS X685, X555 et X575.

Par ailleurs, selon courrier électronique du 10 décembre 2014 (pièce n° 2), l'employeur a informé M. X de la mise en place d'un nouveau 'process' de gestion des échantillons, ceux-ci devant notamment être 'shootés'.

M. X n'a pas contesté à l'époque l'avertissement délivré dès le 19 décembre 2014 – qui lui reprochait de ne pas avoir photographié les échantillons concernés – et n'en sollicite pas la nullité devant la cour.

Dans le courrier de licenciement litigieux du 30 mars 2015, la société ne mentionne toutefois plus que des retards d'une vingtaine de jours ne portant que sur plusieurs échantillons.

Nonobstant l'avertissement, il ne s'agit pas d'une faute susceptible de fonder un licenciement.

En conséquence, infirmant les premiers juges, le licenciement doit être déclaré dépourvu de cause réelle et sérieuse.

3°/ Sur les conditions vexatoires du licenciement :

M. X expose que :

— la dispense d'activité signifiait qu'il ne pouvait plus se présenter dans les locaux et avoir accès à son poste de travail, notamment son poste informatique ;

— il s'agissait en réalité d'une mise à pied visant à l'empêcher de rassembler les éléments nécessaires à sa défense ;

— il n'a pas pu récupérer ses effets personnels.

La société Logicom réplique que :

— elle n'avait pas d'autre obligation que d'organiser un entretien préalable ;

— le salarié a été rémunéré pendant la mesure ;

— M. X n'a effectué aucune démarche particulière pour récupérer ses affaires personnelles.

M. X a été 'dispensé d'activité' à compter du 13 mars 2015, avant même l'entretien préalable du 19 mars 2015 (pièce n°3).

Il s'agissait, en réalité, d'une mesure de mise à pied à titre conservatoire, dans l'attente de la sanction à intervenir.

Le salarié a ainsi dû quitter immédiatement son poste de travail, alors même qu'il n'avait manifestement commis aucune faute grave et qu'il avait une ancienneté de plusieurs années.

Rien ne justifiait pareille précipitation.

En définitive, il y a lieu de retenir que le licenciement est intervenu dans des conditions vexatoires, quand bien même l'appelant n'établit pas que l'employeur se serait opposé à ce qu'il vienne récupérer ses affaires personnelles.

4°/ Sur les dommages et intérêts :

La société est une entreprise de plus de dix salariés et M. X avait plus de deux ans d'ancienneté.

L'appelant doit donc se voir attribuer une indemnité qui ne peut être inférieure au salaire des six derniers mois, conformément à l'article L.1235-3 du code du travail, dans sa rédaction alors applicable.

Eu égard notamment aux circonstances de la rupture, à l'ancienneté, à l'âge, à la rémunération de M. X à l'époque du licenciement, ainsi qu'à sa situation professionnelle ultérieure, l'indemnité pour licenciement sans cause réelle et sérieuse doit être fixée à un montant de 20 000 euros.

5°/ Sur l'article 700 du code de procédure civile et les dépens :

La société Logicom est condamnée à payer à M. X la somme de 2 000 euros sur le fondement de l'article 700 du code de procédure civile.

La société Logicom est déboutée de sa demande sur ce même fondement et condamnée aux dépens de première instance comme d'appel.

PAR CES MOTIFS,

LA COUR,

INFIRME le jugement déféré ;

Statuant à nouveau et y ajoutant,

DIT que le licenciement est dépourvu de cause réelle et sérieuse ;

CONDAMNE la S.A. Logicom à payer à M. B X :

— la somme de 20 000 euros de dommages et intérêts pour licenciement sans cause réelle et sérieuse ;

— la somme de 2 000 euros sur le fondement de l'article 700 du code de procédure civile ;



REJETTE les autres demandes des parties ;

CONDAMNE la S.A. Logicom aux dépens de première instance comme d'appel.

LE GREFFIER LA PRÉSIDENTE