

RÉPUBLIQUE FRANÇAISE  
AU NOM DU PEUPLE FRANÇAIS

COUR D'APPEL DE VERSAILLES  
18 MAI 2020

N° RG : F13/02552

LE DIX HUIT MAI DEUX MILLE VINGT,

La cour d'appel de VERSAILLES, a rendu l'arrêt suivant, fixé au 29 avril 2020 puis prorogé au 18 mai 2020, les parties en ayant été avisées, dans l'affaire entre :

Monsieur B X

né le [...] à [...]

de nationalité Française

[...]

[...]

Représentant : Me Laurent DOUCHIN, Plaidant/ Constitué, avocat au barreau de PARIS,  
vestiaire : P0501

APPELANT

\*\*\*\*\*

Me K J (SELARL C.K) – Mandataire liquidateur de SARL HEMISPHERE DROIT

[...]

[...]

Représentant : Me Aldjia BENKECHIDA, Plaidant/ Constitué, avocat au barreau de PARIS,  
vestiaire : C0556

INTIMÉE

\*\*\*\*\*

Association L'UNEDIC, DÉLÉGATION AGS CGEA D'ILE DE FRANCE OUEST  
représentée par sa directrice nationale Madame D E

[...]

[...]

Représentant : Me Pascale REGRETTIER-GERMAIN de la SCP HADENGUE et Associés,  
Plaidant/ Constitué, avocat au barreau de VERSAILLES, vestiaire : 98

## PARTIE INTERVENANTE

Composition de la cour :

En application des dispositions de l'article 805 du code de procédure civile, l'affaire a été débattue à l'audience publique du 21 Février 2020 les avocats des parties ne s'y étant pas opposés, devant Monsieur Laurent BABY, Conseiller chargé du rapport.

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

Madame Clotilde MAUGENDRE, Présidente,

Madame Evelyne SIRE-MARIN, Présidente,

Monsieur Laurent BABY, Conseiller,

Greffier, lors des débats : Madame Dorothee MARCINEK,

Par jugement du 12 juillet 2016, le conseil de prud'hommes de Nanterre (section encadrement) a :

— dit que le licenciement de M. B X repose sur une cause réelle et sérieuse, mais non sur une faute grave,

— condamné la société Hémisphère Droit à verser à M. X les sommes de :

. 2 584,57 euros bruts à titre de rappel de salaire sur mise à pied,

. 258,46 euros bruts au titre des congés payés afférents,

. 8 790,50 euros au titre de l'indemnité conventionnelle de licenciement,

. 10 500 euros bruts au titre de l'indemnité compensatrice de préavis,

. 1 050 euros bruts au titre des congés payés afférents,

. 1 000 au titre de l'article 700 du code de procédure civile,

— débouté M. X du surplus et de ses autres demandes,

— dit que les sommes porteront intérêts au taux légal dans les conditions prévues à l'article 1153 du code civil à compter de la date de réception par l'employeur de la convocation à l'audience de conciliation, soit le 21 août 2013,

— ordonné l'exécution du paiement de ces sommes pour les chefs de demande et dans les limites prévues par l'article R. 1454-28 du code du travail, le salaire de référence de M. X s'élevant à 3 500 euros bruts,

— condamné la société Hémisphère Droit aux éventuels dépens.

Par déclaration adressée au greffe le 8 août 2016, M. X a interjeté appel de ce jugement.

Une ordonnance de clôture a été prononcée le 4 février 2020.

Par dernières conclusions déposées au greffe le 30 janvier 2020, M. X demande à la cour de :

— constater que le licenciement du 16 juillet 2013 est dépourvu de cause réelle et sérieuse,

— confirmer le jugement du 12 juillet 2016 en ce qu'il a condamné la SARL Hémisphère Droit à lui verser les sommes suivantes et fixer cette créance à la liquidation judiciaire de la SARL Hémisphère Droit :

. 2 584,57 euros bruts à titre de rappel de salaire (mise à pied du 25 juin au 16 juillet 2013),

. 258,46 euros bruts à titre de congés payés y afférents,

. 8 790,50 euros à titre d'indemnité conventionnelle de licenciement,

. 10 500 euros à titre d'indemnité compensatrice de préavis,

. 1 050 euros à titre de congés payés y afférents,

. 1 000 euros au titre de l'article 700 du code de procédure civile,

. ces sommes avec intérêts au taux légal à compter du 21 août 2013,

— infirmer le jugement pour le surplus,

statuant à nouveau :

— fixer sa créance à la liquidation judiciaire de la SARL Hémisphère Droit à :

. 42 000 euros au titre de l'indemnité de licenciement sans cause réelle et sérieuse (12 mois),

. 15 000 euros à titre de dommages et intérêts pour rupture abusive et vexatoire,

. ces sommes avec intérêts au taux légal sur toutes les condamnations à compter de la date de saisine du conseil de prud'hommes le 21 août 2013,

. 3 000 euros au titre de l'article 700 du code de procédure civile,

— mettre les dépens à la charge de la société,

— dire l'arrêt à intervenir opposable à Me K ès-qualités de mandataire liquidateur,

— dire l'arrêt à intervenir opposable au CGEA Ile-de-France Ouest ès-qualités de gestionnaire de l'AGS.

Par dernières conclusions déposées au greffe le 31 janvier 2020, la SELARL C. K prise en la personne de Me J K ès qualités de mandataire liquidateur de la société Hémisphère Droit, intervenant volontaire, demande à la cour de :

— constater son intervention volontaire et la déclarer recevable et bien-fondée en son appel incident et en ses observations,

en conséquence,

— mettre hors de cause Me F G dont la mission d'administrateur a pris fin au prononcé de la liquidation judiciaire,

à titre principal,

— confirmer le jugement entrepris en ce qu'il a débouté M. X des demandes d'indemnité pour licenciement sans cause réelle et sérieuse et de dommages et intérêts pour circonstances abusives et vexatoires de la rupture,

— infirmer le jugement entrepris en ce qu'il a requalifié le licenciement pour faute grave de M. X en licenciement pour cause réelle et sérieuse et qu'il a condamné la société Hémisphère Droit au paiement des sommes suivantes :

. 2 584,57 euros bruts à titre de rappel de salaire (mise à pied du 25 juin au 16 juillet 2013) outre 258,46 euros bruts au titre de l'indemnité compensatrice de congés payés y afférente,

. 8 790,50 euros à titre d'indemnité conventionnelle de licenciement,

. 10 500 euros bruts à titre d'indemnité compensatrice de préavis, outre 1 050 euros bruts au titre de l'indemnité compensatrice de congés payés y afférente,

. 1 050 euros à titre de congés payés y afférents,

. 1 000 euros au titre de l'article 700 du code de procédure civile,

statuant à nouveau,

- juger que le licenciement pour faute grave de M. X est fondé,
  - débouter M. X de l'ensemble de ses demandes, fins et conclusions,
  - condamner M. X à lui payer la somme de 3 000 euros au titre de l'article 700 du code de procédure civile,
  - condamner M. X aux entiers dépens de première instance et d'appel,
- à titre subsidiaire,
- débouter M. X de ses demandes indemnitaires ou à tout le moins les ramener à une juste et réelle proportion en l'absence de tout préjudice,
  - débouter M. X de l'ensemble de ses autres demandes, fins et conclusions,
  - fixer la créance au passif de la liquidation judiciaire de la société Hémisphère Droit,
  - dire la créance opposable à l'AGS au titre de sa garantie,
  - employer les dépens en frais privilégiés.

Par dernières conclusions déposées au greffe le 20 septembre 2019, l'AGS CGEA Ile-de-France Ouest, intervenant forcé, demande à la cour de :

- confirmer le jugement en ce qu'il a débouté M. X des demandes suivantes :
  - . indemnité pour licenciement sans cause réelle et sérieuse,
  - . dommages et intérêts pour circonstances abusives et vexatoires de la rupture,
- infirmer le jugement en ce qu'il a dit que le licenciement de M. X ne repose pas sur une faute grave et mais sur une cause réelle et sérieuse et a alloué à ce dernier :
  - . 2 584,57 euros bruts à titre de rappel de salaire sur mise à pied,
  - . 258,46 euros bruts au titre des congés payés afférents,
  - . 8 790,50 euros au titre de l'indemnité conventionnelle de licenciement,
  - . 10 500 euros bruts au titre de l'indemnité compensatrice de préavis,
  - . 1 050 euros bruts au titre des congés payés afférents,
  - . 1 000 euros au titre de l'article 700 du code de procédure civile,

et statuant à nouveau,

— dire que le licenciement de M. X repose sur une faute grave,

en conséquence,

— débouter M. X de l'ensemble de ses demandes, fins et prétentions,

à titre subsidiaire,

— confirmer le jugement en ce qu'il a dit que le licenciement repose sur une cause réelle et sérieuse,

en conséquence,

— débouter M. X de sa demande de dommages et intérêts pour licenciement sans cause réelle et sérieuse,

à titre très subsidiaire,

— ramener à de plus justes proportions la demande de dommages et intérêts pour licenciement sans cause réelle et sérieuse,

— débouter M. X de sa demande de dommages et intérêts pour rupture brutale et vexatoire,

en tout état de cause,

— mettre hors de cause l'AGS s'agissant des frais irrépétibles de la procédure,

— dire que la demande qui tend à assortir les intérêts au taux légal ne saurait prospérer postérieurement à l'ouverture de la procédure collective en vertu des dispositions de l'article L. 622-28 du code du commerce,

— fixer l'éventuelle créance allouée au salarié au passif de la société,

— dire que le CGEA, qui la représente, ne devra procéder à l'avance des créances visées aux articles L. 3253-6, L. 3253-8 et suivants du code du travail que dans les termes et conditions résultant des dispositions des articles L. 3253-15, L. 3253-19 à 21 et L. 3253-17 du code du travail,

— dire que l'obligation du CGEA de faire l'avance de la somme à laquelle serait évalué le montant total des créances garanties, compte tenu du plafond applicable, ne pourra s'exécuter que sur présentation d'un relevé par le mandataire judiciaire et justification par celui-ci de l'absence de fonds disponibles entre ses mains pour procéder à leur paiement.

LA COUR,

La société Hémisphère Droit est une agence de conseil en communication publicitaire, marketing services et communication digitale.

M. B X a été engagé par la société Hémisphère Droit en qualité de directeur artistique, par contrat à durée indéterminée en date du 6 janvier 2006.

Les relations contractuelles étaient régies par la convention collective des cadres, techniciens et employés de la publicité.

La dernière rémunération mensuelle brute de M. X était de 3 500 euros.

Par lettre du 25 juin 2013, M. X a été convoqué à un entretien préalable à un éventuel licenciement fixé le 3 juillet 2013. Cette convocation était assortie d'une mise à pied à titre conservatoire.

M. X a été licencié pour faute grave par lettre du 10 juillet 2013 ainsi libellée :

« Monsieur,

A la suite de notre entretien préalable en vue d'une mesure de licenciement qui s'est déroulé le 3 juillet dernier, au cours duquel nous vous avons fait part des griefs que nous étions amenés à formuler à votre rencontre, nous vous informons par la présente que nous avons décidé de procéder à votre licenciement pour faute grave, pour les motifs suivants :

Vous avez été embauché par notre société en qualité de Directeur artistique, statut cadre. Ce poste nécessite d'assumer des responsabilités importantes et suppose une autonomie certaine pour la réalisation des projets créatifs présentés aux clients de l'agence.

Or, nous constatons que vous avez commis de graves erreurs qui ont placé l'agence dans des situations extrêmement délicates à l'égard de clients importants, c'est le cas en particulier sur les budgets MARIE et IKEA :

. Sur le budget MARIE, vous avez présenté le 22 mai 2013 des annonces presse avec l'ancien logo de la marque ce qui a provoqué la colère de nos interlocuteurs qui considèrent ne pas recevoir l'attention qu'ils attendent,

. Sur le budget IKEA, le 13 mai 2013, nous avons été contraint de reprendre entièrement une campagne print 12h avant la présentation au client ; en effet le travail effectué ne correspondait pas au niveau d'exigence du client tant sur le plan créatif que artistique. Le client avait d'ailleurs déjà remis en cause votre travail et nous avait mis en garde sur un éventuel prochain mauvais rendu.

Votre manque de rigueur professionnelle s'avère très problématique, entraîne une désorganisation de l'entreprise et dégrade également l'image de marque de notre agence.

Votre comportement caractérise une faute grave dans l'exécution de votre contrat de travail puisque vous n'assurez pas la fonction essentielle qui vous est confiée et qui consiste à être « le garant des engagements, de la qualité, des délais et des coûts pour la société et ses clients ».

Nous ne pouvons pas nous permettre de vous laisser remettre davantage en jeu la réputation de notre agence.

Vos explications recueillies au cours de notre entretien préalable n'ont apporté aucun élément nouveau qui nous permette de remettre en cause notre appréciation de la réalité et de la gravité des faits qui vous sont reprochés. Vous avez d'ailleurs reconnu les faits.

Ces faits rendent impossible la poursuite de votre contrat de travail, même pendant un préavis.

Pour cette raison, nous vous notifions par la présente votre licenciement pour faute grave sans préavis ni indemnité de licenciement.

En conséquence, votre contrat de travail prendra fin à la date de réception de la présente lettre et vous cesserez de faire partie du personnel de notre entreprise à cette date. »

Le 29 juillet 2013, M. X a saisi le conseil de prud'hommes de Nanterre aux fins de contester son licenciement et obtenir paiement de diverses sommes.

Par jugement du 3 août 2016, le tribunal de commerce de Nanterre a prononcé l'ouverture d'une procédure de sauvegarde. Par jugement du même tribunal en date du 24 août 2017, un plan de sauvegarde de SARL Hémisphère Droit a été arrêté pour une durée de 96 mois.

Par jugement du tribunal de commerce de Nanterre du 24 janvier 2019, le redressement judiciaire de SARL Hémisphère Droit était prononcé sur résolution du plan de sauvegarde. Le 18 avril 2019 la procédure était, par jugement, convertie en liquidation judiciaire. Me J K était désigné ès qualités de mandataire liquidateur.

SUR CE,

Sur la mise hors de cause de Me G F :

La mission de Me G F, commissaire à l'exécution du plan de la SARL Hémisphère Droit, ayant pris fin au prononcé de la liquidation judiciaire de la société, il sera mis hors de cause.

Sur la rupture et ses conséquences :

M. X soutient que les seuls griefs retenus à son encontre qui soient objectifs et matériellement vérifiables sont ceux concernant le client Marie et le client Ikea ; que ces deux griefs ont été retenus par la société comme constitutifs d'une faute grave ; que ces faits se sont produits les 13 et 22 mai soit plus d'un mois avant l'engagement de la procédure, période durant laquelle il est demeuré dans l'entreprise ; que manifestement, la société a confondu insuffisance professionnelle et faute grave ; que l'exécution défectueuse du travail n'est constitutive d'une



faute grave que lorsqu'il est établi que l'insuffisance professionnelle est due à une mauvaise volonté délibérée du salarié ; que dès lors que le conseil de prud'hommes a relevé que le caractère fautif n'était pas démontré, et dès lors que l'employeur s'était placé sur le terrain disciplinaire, le conseil devait en tirer toutes les conséquences et ne pouvait dire le licenciement justifié par une insuffisance professionnelle. M. X conteste du reste les griefs qui lui sont imputés et estime qu'ils ne sont pas établis.

En réplique, Me J K ès qualités de mandataire liquidateur de la SARL Hémisphère Droit soutient que la société a invoqué des griefs précis et circonstanciés ; qu'il est reproché à M. X d'avoir commis des erreurs délibérées graves et répétitives ; que M. X a été engagé en qualité de directeur artistique, catégorie cadre, ce qui le classe à un « haut niveau d'expertise et de responsabilité en matière créative » ainsi que le prévoit la convention collective ; qu'or, M. X a gravement manqué à ses obligations à plusieurs reprises malgré des mises en garde ; qu'en effet, M. X a manifesté de la mauvaise volonté dans la gestion du budget Ikea ; qu'Ikea était le principal client de l'agence et qu'il convenait de lui assurer une attention toute particulière, ce qui n'a pas été le cas, ce qui a contraint en urgence la société à reprendre le travail du salarié ; qu'au surplus, s'agissant du budget Marie, M. X a présenté des annonces de presse en produisant l'ancien logo de la marque, ce qui est une faute particulièrement grave dans le secteur de la communication.

Pour sa part, le C.G.E.A. Île de France Ouest s'associe aux moyens du mandataire liquidateur et ajoute que M. X croit pouvoir soutenir que s'ils peuvent être de nature à établir une insuffisance professionnelle, les faits ne sauraient en aucun cas caractériser une faute grave ; que cependant, il rappelle que M. X occupait le poste de directeur artistique au sein de la SARL Hémisphère Droit et disposait d'une expérience significative à ce titre ; qu'aussi, les négligences commises apparaissent particulièrement fautives à un tel degré de responsabilités.

La faute grave est celle qui résulte d'un fait ou d'un ensemble de faits personnellement imputables au salarié, qui doivent être d'une importance telle qu'ils rendent impossible le maintien du salarié dans l'entreprise.

Le licenciement pour faute grave implique une réaction immédiate de l'employeur, la procédure de licenciement devant être engagée dans des délais restreints et le licenciement devant intervenir rapidement. L'appréciation du délai restreint pour engager la procédure légale de licenciement pour faute grave relève du pouvoir souverain des juges du fond.

La preuve des faits constitutifs de faute grave incombe exclusivement à l'employeur et il appartient au juge du contrat de travail d'apprécier, au vu des éléments de preuve figurant au dossier, si les faits invoqués dans la lettre de licenciement sont établis, imputables au salarié, à raison des fonctions qui lui sont confiées par son contrat individuel de travail, et d'une gravité suffisante pour justifier l'éviction immédiate du salarié de l'entreprise, le doute devant bénéficier au salarié.

En l'espèce, il est en substance reproché à M. X d'avoir présenté au client Marie des annonces de presse avec l'ancien logo de la marque et d'avoir effectué, pour le client Ikea, un travail en dessous des exigences du client, obligeant l'équipe à reprendre le travail moins de 12 heures avant sa présentation.

Il apparaît dans la lettre de licenciement que ces faits datent respectivement des 13 et 22 mai 2013. La procédure de licenciement a été initiée le 25 juin 2013. Le critère de rapidité de mise en oeuvre de la procédure doit s'apprécier au regard de la réitération de faits fautifs que l'employeur reproche au salarié d'avoir commis. Or, l'employeur invoque deux faits, le dernier étant daté du 22 mai 2013. Le fait, pour l'employeur, d'avoir engagé la procédure disciplinaire dans un délai d'un peu plus d'un mois répond en l'espèce à l'impératif de célérité imposé par la gravité des manquements reprochés au salarié.

Il reste à déterminer si ces manquements, que le salarié considère comme tenant de l'insuffisance professionnelle, sont établis et fautifs et s'ils présentent un caractère de gravité suffisant ou à tout le moins constituent une cause réelle et sérieuse de licenciement.

A l'appui du premier des deux griefs reprochés à M. X (client Marie), le mandataire liquidateur n'apporte pas d'élément de nature à le démontrer. Au contraire, M. X produit l'attestation de Mme Y (salariée de la SARL Hémisphère Droit entre janvier 2012 et août 2013 chargée d'un portefeuille clients dont Marie) dont il ressort qu'il a « été effectivement demandé d'utiliser le logo Marie sur fond bleu (et non sur un fond de couleur comme présenté initialement). Ces modifications ont été immédiatement prises en compte par l'agence, dans le cadre normal du processus de travail créatif et sans que cela occasionne un quelconque problème, ni commercial ni financier puisque dès le surlendemain les nouvelles maquettes étaient présentées et validées ».

Il s'ensuit que ce grief n'est pas démontré.

A l'appui du second grief, l'employeur verse aux débats les attestations de deux anciens salariés, MM. Z et A (pièces 4 et 5). Ces attestations, qui se corroborent mutuellement, sont suffisamment circonstanciées pour en accréditer le contenu, peu important qu'elles aient été rédigées, ainsi que le souligne le salarié, longtemps après les faits (attestations rédigées en janvier et mars 2016). Par ailleurs, le fait que M. Z ait entouré le mot « non » à la rubrique « Lien de parenté, d'alliance, de subordination (...) » n'enlève pas à son témoignage son caractère probant puisqu'il en ressort que M. Z ne s'est pas caché qu'il était un salarié de la société et par conséquent, que le lien de subordination en découle naturellement de sorte que c'est manifestement par erreur que le témoin a mal renseigné son attestation.

Il ressort de ces deux témoignages les éléments suivants :

. « après deux refus successifs de la mise en page de la direction artistique « édition limitée / ambiance chalet de montagne » de la part des responsables marketing Ikea, B a présenté la même direction artistique une 3e fois sans proposer d'alternative. Cela a provoqué une réaction de mécontentement de la part des clients en réunion et nous a obligé à refaire dans l'urgence une nouvelle proposition, retardant ainsi le processus de validation et de fabrication. Cela a probablement eu une incidence lors de notre évaluation annuelle à laquelle nous devons toucher un montant d'incentive. » ;

. « A plusieurs reprises, les équipes créatives ont dû reprendre le travail de B malgré les corrections demandées par H I. Je me souviens précisément de la campagne Print Ikea édition

limitée de mai 2013 que nous avons dû refaire en urgence car le travail qui incombait à B était totalement bâclé et à retravailler car il n'avait pas pris en compte les demandes de Frank et celles du client. Maintes fois Frank lui a reproché d'être peu rigoureux et que son travail n'était pas à la hauteur de son talent ce qui était totalement vrai. Au fil du temps j'ai constaté un relâchement, un manque de rigueur et une désimplication totale de la part de B. Des qualités pourtant requises et indispensables pour entretenir une relation de confiance avec des clients surtout lorsque ceux-ci sont comme Ikea ou Marie les plus importants de l'agence. »

Le grief retenu par l'employeur relativement aux manquements de M. X concernant le client Ikea est établi par ces deux témoignages. Il constitue une véritable faute, l'employeur établissant une mauvaise volonté fautive dans l'exécution de son travail.

En définitive, seul un des deux griefs sur les deux allégués par l'employeur pour fonder le licenciement est établi. Il s'analyse non comme un grief d'insuffisance mais comme une faute. Cette faute est établie.

Elle ne présente cependant pas le degré de gravité requis pour rendre impossible le maintien du salarié dans l'entreprise, étant observé que M. X jouissait d'une ancienneté de 7 ans et demi au sein de l'entreprise et qu'il n'avait jamais été sanctionné auparavant, mais est constitutive d'une cause réelle et sérieuse de licenciement.

Le jugement sera donc confirmé de ce chef.

Les indemnités de rupture sont donc dues à M. X de même que lui est dû le rappel de salaire sur mise à pied qu'il revendique. Leurs montants, tels qu'arrêtés par le conseil de prud'hommes de Nanterre, n'étant pas discutés, il conviendra de confirmer le jugement, sauf à le modifier en ce qu'il a procédé par voie de condamnation alors que désormais, la société est en liquidation judiciaire ce qui conduit :

. en premier lieu à fixer au passif de la société les créances du salarié,

. en deuxième lieu à arrêter le cour des intérêts à compter du 3 août 2016, date du jugement plaçant la société sous sauvegarde.

Ainsi, les sommes correspondant aux condamnations de la société seront-elles inscrites à son passif et produiront intérêts au taux légal entre le 21 août 2013, date de la réception, par l'employeur, de sa convocation devant le bureau de conciliation du conseil de prud'hommes de Nanterre, et le 3 août 2016.

Le présent arrêt sera déclaré opposable à le C.G.E.A. Île de France Ouest dans la limite de sa garantie et il sera dit que cet organisme ne devra faire l'avance de la somme représentant les créances garanties que sur présentation d'un relevé par le mandataire judiciaire et justification par celui-ci de l'absence de fonds disponibles entre ses mains pour procéder à son paiement.

Sur la demande de dommages et intérêts pour rupture brutale du contrat de travail :

M. X conclut au caractère vexatoire et traumatisant des circonstances de son licenciement, exposant que sa mise à pied conservatoire ne se justifiait pas. Il rappelle que l'employeur lui avait proposé une rupture conventionnelle et le versement, dans ce cadre, d'une somme globale de 20 000 euros qu'il avait initialement refusée puis finalement acceptée avant que l'employeur ne se rétracte et ne poursuive contre lui la procédure de licenciement, ledit employeur estimant que le fait, pour le salarié, de saisir le conseil de prud'hommes repousserait de 3 ans la perception de la somme qu'il lui proposait. Il demande à la cour de sanctionner une méthode ayant consisté à l'évincer soudainement de la société par une mise à pied infondée, puis d'invoquer de simples fautes que l'employeur ne peut ignorer ne pas relever de la qualification de faute grave pour faire le pari, in fine, de n'avoir à payer les indemnités de rupture qu'au terme d'une procédure qu'il savait particulièrement longue à Nanterre ; que cette méthode caractérise une mauvaise foi lui causant un préjudice moral distinct de celui découlant de la rupture du contrat de travail.

Me J K, estimant que les manquements graves et répétés de M. X sont établis, exclut que la rupture ait présenté la brutalité invoquée par le salarié.

Le C.G.E.A. Île de France Ouest, pour sa part, conteste les procédés prétendument vexatoires invoqués et estime qu'à supposer qu'une faute soit établie, M. X ne justifie pas de la réalité du préjudice qu'il invoque et dont il demande réparation à hauteur de 15 000 euros.

En l'espèce, il a été jugé que le licenciement de M. X reposait sur une cause réelle et sérieuse. Il a également été jugé que la faute de M. X ne justifiait pas un licenciement pour faute grave. Le préjudice en résultant a été, sur le plan strictement financier, compensé par le rappel de salaire sur mise à pied qui lui a été accordé.

Pour être éligible à une indemnisation, M. X doit établir la réalité du préjudice distinct qu'il revendique. La mise à pied conservatoire dont il a fait l'objet, même si elle n'était en définitive pas justifiée comme il a été jugé, n'est pas en elle-même vexatoire. Elle n'est pas non plus brutale au sens où elle n'a pas présenté le degré de soudaineté allégué par le salarié, la rupture du contrat de travail ayant été en discussion entre les parties.

Le jugement sera confirmé en ce qu'il a débouté le salarié de ce chef de demande.

Sur les dépens et les frais irrépétibles :

M. X succombant en cause d'appel, les dépens de la procédure d'appel seront mis à sa charge.

Il convient de dire n'y avoir lieu à condamnation sur le fondement de l'article 700 du code de procédure civile.

**PAR CES MOTIFS:**

Statuant publiquement et par arrêt contradictoire, la cour :

MET hors de cause Me G F, commissaire à l'exécution du plan de la SARL Hémisphère Droit,

INFIRME partiellement le jugement,

FIXE ainsi les créances de M. X au passif de la la SARL Hémisphère Droit comme suit :

. 2 584,57 euros bruts à titre de rappel de salaire sur mise à pied,

. 258,46 euros bruts au titre des congés payés afférents,

. 8 790,50 euros au titre de l'indemnité conventionnelle de licenciement,

. 10 500 euros bruts au titre de l'indemnité compensatrice de préavis,

. 1 050 euros bruts au titre des congés payés afférents,

. ces sommes produisant intérêts au taux légal entre le 21 août 2013 et le 3 août 2016,

DÉCLARE le présent arrêt opposable à le C.G.E.A. Île de France Ouest dans la limite de sa garantie et dit que cet organisme ne devra faire l'avance de la somme représentant les créances garanties que sur présentation d'un relevé par le mandataire judiciaire et justification par celui-ci de l'absence de fonds disponibles entre ses mains pour procéder à son paiement,

CONFIRME le jugement pour le surplus,

DIT n'y avoir lieu à condamnations sur le fondement de l'article 700 du code de procédure civile,

CONDAMNE M. X aux dépens,

- prononcé par 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 Clotilde MAUGENDRE, Présidente et par Madame Dorothée MARCINEK, Greffière, à laquelle la minute de la décision a été remise par le magistrat signataire.

La Greffière La Présidente

Dorothée MARCINEK Clotilde MAUGENDRE