

**REPUBLIQUE FRANCAISE  
AU NOM DU PEUPLE FRANÇAIS**

**COUR D'APPEL DE VERSAILLES  
21e chambre  
ARRET DU 06 DÉCEMBRE 2018**

N° RG 17/00485

Décision déferée à la cour : Jugement rendu le 19 décembre 2016 par le Conseil de Prud'hommes – Formation paritaire de VERSAILLES

N° Chambre : N° Section : AD

N° RG : 15/00283

La cour d'appel de Versailles, a rendu l'arrêt suivant dans l'affaire entre :

Monsieur H X de nationalité Française

Représentant : Me Aurélien BONANNI, Plaidant, avocat au barreau d'ESSONNE -

Représentant : Me Mandine BLONDIN, Postulant, avocat au barreau de VERSAILLES, vestiaire : 689

**APPELANT**

\*\*\*\*\*

**SELARL Y F ET Z HUISSIERS DE JUST ICE ASSOCIES**

Représentant : Me Dan ZERHAT de l'AARPI OHANA ZERHAT, Postulant, avocat au barreau de VERSAILLES, vestiaire : 731 – Représentant : Me Marjorie BESSE, Plaidant, avocat au barreau d'ESSONNE

**INTIMEE**

\*\*\*\*\*

Composition de la cour :

En application des dispositions de l'article 786 du code de procédure civile, l'affaire a été débattue à l'audience publique du 15 octobre 2018 les avocats des parties ne s'y étant pas opposés, devant Madame Florence MICHON, Conseiller chargé du rapport.

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

Monsieur Philippe FLORES, Président,

Madame Florence MICHON, Conseiller,

Madame Bérénice HUMBOURG, Conseiller,

Greffier, lors des débats : Madame Sophie RIVIERE,

M. H X a été engagé le 5 novembre 2010 en qualité de clerc significateur au coefficient hiérarchique 272 par la société Y F (Y F et Z Huissiers de Justice Associés) (la société), selon contrat de travail à durée indéterminée.

Il a finalement été affecté à un poste de clerc gestionnaire, en charge du suivi des procédures de recouvrement diligentées par le Régime Social des Indépendants ( le RSI) à l'encontre de ses affiliés.

L'entreprise emploie plus de dix salariés, et relève de la Convention collective nationale du personnel des huissiers de justice du 11 avril 1996.

Le 25 octobre 2013, M. X a été convoqué à un entretien préalable à une sanction disciplinaire pouvant aller jusqu'au licenciement, fixé au 5 novembre 2013, et mis à pied à titre conservatoire. Il a été licencié pour faute grave le 25 décembre 2013.

Par requête du 30 janvier 2014, M. X a saisi le conseil de prud'hommes de Longjumeau afin de contester la rupture de son contrat de travail.

Par jugement du 3 novembre 2014, le conseil a ordonné le renvoi de l'affaire devant le conseil de prud'hommes de Versailles, en vertu de l'article 47 du code de procédure civile.

M. X a demandé au conseil :

A titre principal, de :

— dire son licenciement comme étant sans cause réelle ni sérieuse ;

et par conséquent,

— condamner l'étude d'huissier SELARL Y F et Z au paiement de la somme de 35 100 euros au titre du licenciement sans cause réelle ni sérieuse à son bénéfice,

en tout état de cause, de :

— condamner l'étude d'huissier SELARL Y F et Z au paiement des sommes suivantes à son bénéfice :

— 5 850 euros au titre de l'indemnité compensatrice de préavis ;

— 585 euros au titre des congés payés afférents ;

- 1 170 euros au titre de l'indemnité légale de licenciement ;
- 2 103,23 euros au titre du rappel de salaire sur mise à pied conservatoire ;
- 210,32 euros au titre des congés payés afférents ;
- 3 000 euros au titre de l'article 700 du code de procédure civile ;
- ordonner l'exécution provisoire desdites sommes ;
- dire que les sommes seront soumises à intérêt légal avec anatocisme.

La société a demandé au conseil de :

- dire et juger que le licenciement de M. X est un licenciement pour faute grave ;

par conséquent,

- débouter M. X de l'intégralité de ses demandes ;

subsidiatement, si le conseil venait à considérer que le licenciement est dépourvu de cause réelle et sérieuse,

- ramener le montant de l'indemnité de licenciement sans cause réelle et sérieuse à de plus justes proportions ;

en tout état de cause,

- condamner M. X au paiement de la somme de 3 000 euros au titre de l'article 700 du code de procédure civile et aux entiers dépens.

Par jugement rendu le 19 décembre 2016, notifié le 27 décembre 2016, le conseil (section activités diverses) a :

- débouté les parties de l'ensemble de leurs demandes ;
- condamné M. X aux entiers dépens.

Le 20 janvier 2017, M. X a relevé appel total de cette décision par voie électronique.

Par ordonnance rendue le 13 juin 2018, la procédure a été clôturée, avec fixation de la date des plaidoiries au 15 octobre 2018.

Par dernières conclusions écrites du 13 avril 2017, auxquelles il est renvoyé pour plus ample exposé de ses moyens et prétentions conformément à l'article 455 du code de procédure civile, M. X demande à la cour :

à titre principal, de :

— infirmer le jugement de première instance dans toutes ses dispositions,

— dire son licenciement comme étant sans cause réelle ni sérieuse ;

et par conséquent,

— condamner l'étude d'huissier SELARL Y F et Z au paiement de la somme de 35 100 euros au titre du licenciement sans cause réelle ni sérieuse à son bénéfice,

en tout état de cause, de :

— condamner l'étude d'huissier SELARL Y F et Z au paiement des sommes suivantes à son bénéfice :

— 5 850 euros au titre de l'indemnité compensatrice de préavis ;

— 585 euros au titre des congés payés afférents ;

— 1 170 euros au titre de l'indemnité légale de licenciement ;

— 2 103,23 euros au titre du rappel de salaire sur mise à pied conservatoire ;

— 210,32 euros au titre des congés payés afférents ;

— 2 000 euros au titre de l'article 700 du code de procédure civile ;

— ordonner l'exécution provisoire desdites sommes ;

— dire que les sommes seront soumises à intérêt légal avec anatocisme.

Par dernières conclusions écrites du 9 juin 2017, auxquelles il est renvoyé pour plus ample exposé de ses moyens et prétentions conformément à l'article 455 du code de procédure civile, la société demande à la cour de :

— confirmer en toutes ses dispositions le jugement dont appel ;

— dire et juger que le licenciement de M. X est un licenciement pour faute grave ;

par conséquent,

— débouter M. X de l'intégralité de ses demandes ;

subsidiairement, si la cour venait à considérer que le licenciement est dépourvu de cause réelle et sérieuse,

— ramener le montant de l'indemnité de licenciement sans cause réelle et sérieuse à de plus justes proportions ;

en tout état de cause,

— condamner M. X au paiement de la somme de 3 000 euros au titre de l'article 700 du code de procédure civile ;

— condamner M. X aux entiers dépens.

## MOTIFS

Sur la rupture du contrat de travail :

La lettre de licenciement, qui fixe les limites du litige, est ainsi rédigée :

' (...) Votre conduite met gravement en cause la bonne marche de l'entreprise et de nos services.

En effet, il est apparu que vous adoptez une attitude nuisible aux intérêts de l'étude, tant à l'égard des clients que de vos collègues.

Nous avons pour client important le RSI qui nous mandate régulièrement afin de signifier et d'exécuter des contraintes à ses affiliés, client auquel votre temps de travail est exclusivement affecté.

Lors d'une conversation avec certains de vos collègues, tenue le 22 octobre 2013 et entendue par Maître Y, vous avez indiqué avoir reçu à l'étude une débitrice du RSI à qui vous avez rédigé un modèle de courrier d'opposition à contrainte, qu'elle vous a alors remis une carte d'un restaurant avec quelque chose écrit en chinois, et que vous êtes allé dîner gracieusement avec un ami dans ce restaurant.

Lors de l'entretien préalable, nous avons attiré votre attention sur la gravité d'un tel comportement et les risques que cela fait encourir à l'étude si le RSI venait à en avoir connaissance.

Vous avez reconnu avoir rédigé ce courrier, mais vous vous êtes défendu en indiquant qu'il ne s'agissait pas d'une débitrice de l'étude, mais d'une dame venue pour le compte de son fils, véritable débiteur destinataire de la contrainte.

Nonobstant le fait que cela revienne tout de même à oeuvrer pour le compte d'un débiteur poursuivi par l'étude, nous vous avons alors répondu que cela revenait également à recevoir une cliente et à lui faire bénéficier d'une prestation de conseil sans aucune facturation pour le compte de l'étude et en contrepartie d'avantages en nature.

Nous avons retrouvé dans votre ordinateur, des modèles de lettres d'opposition à contrainte du RSI et vous avez reconnu avoir régulièrement fourni de tels modèles à des débiteurs que l'étude poursuit.

De tels procédés sont totalement contraires aux intérêts du client qui nous mandate et vous ne pouvez ignorer la situation de conflit d'intérêts dans laquelle vous mettiez l'étude en agissant de la sorte.

Votre comportement est non seulement en contradiction totale avec les valeurs de notre étude et notre mission en tant qu'officiers publics, mais met directement en péril la relation de l'étude avec le RSI qui est un client important sur le plan économique.

Le 22 octobre 2013, vous avez tenu des propos insultants à l'égard de l'un des associés de l'étude. Ainsi, Maître Y vous a très clairement entendu dire à vos collègues présents : « J'espère que le service crédit consommation se cassera la gueule après le départ de K-L (un de nos collaborateurs qui quitte l'étude) pour faire chier l'autre connard » qui ne peut être que Maître Z, en charge de ce service.

Vous avez reconnu implicitement avoir tenu ces propos lors de l'entretien préalable.

Vous tenez régulièrement des propos négatifs à l'encontre du service crédit consommation et vous dénigrez les clients et notamment ce service.

Ces agissements répétés tendant à critiquer sans en avoir qualité, et à moquer l'investissement de vos collègues dont la tâche de recouvrement s'avère particulièrement ardue et délicate dans le contexte social actuel, sont de nature à les démobiliser et à perturber le bon fonctionnement du service.

Nous vous avons déjà demandé en septembre dernier de cesser ces agissements, mais vous n'avez pas obtempéré.

Enfin, la qualité du travail que vous fournissez n'est pas satisfaisante, notamment en ce qui concerne le suivi des procédures, le renottage des dossiers et le traitement de votre agenda.

Votre attitude générale fautive perturbe gravement le fonctionnement de notre étude et nuit à son image vis-à-vis des clients.

Nous vous rappelons qu'en notre qualité d'officiers publics, nous nous devons d'être irréprochables et de respecter une stricte déontologie afin de garantir aux justiciables le service de qualité qui est exigé de notre part.

Tel qu'évoqué ci-dessus, du fait de la gravité des faits multiples qui vous sont reprochés, votre maintien dans l'étude s'avère impossible, votre licenciement prendra donc effet immédiatement à la date de la présente lettre, sans indemnité de préavis, ni de licenciement.(...)'

M. X soutient, s'agissant du premier grief, qu'il s'est borné à expliquer à la mère d'un débiteur qui avait reçu une contrainte du RSI et un commandement de payer et aux fins de saisie vente la manière dont elle devait procéder pour n'avoir pas à subir la saisie de ses propres biens sur les dettes contractées par son fils. Il se défend d'avoir bénéficié d'un repas gratuit en contrepartie, et souligne que compte tenu de l'avancement de la procédure, toute opposition aurait en tout état de cause été déclarée irrecevable par le tribunal des affaires de sécurité sociale pour cause de forclusion. Il conteste toute faute concernant le fait d'avoir rédigé un modèle d'opposition et d'en disposer dans son ordinateur professionnel, soulignant d'une part, que la présence de tels modèles sur son ordinateur ne signifie pas qu'il en a fourni, et d'autre part, qu'il est dans le cadre de ses fonctions confronté à des personnes débitrices du RSI, lesquelles viennent très couramment demander des explications à l'étude d'huissier lorsqu'elles réceptionnent une contrainte, en se montrant parfois insistantes. Il relève par ailleurs que l'attestation de M. E évoque une lettre de contestation et non pas une opposition à contrainte, ce qui va à l'encontre des termes de la lettre de licenciement. Il nie les propos rapportés par les deux stagiaires que sont Mme A et Mme B, dont les formations étaient en cours, et nécessaires à l'évolution de leur carrière professionnelle. Il n'a jamais fourni le moindre conseil juridique sur la motivation à apporter à une opposition à contrainte, se bornant à indiquer la marche à suivre et à montrer des exemples de courriers que l'on peut trouver sur internet ; le fait de montrer un modèle sans argumentation juridique et sans motivation ne donnait aucun avantage au débiteur, alors que le recours doit être motivé. En conséquence, l'employeur ne démontre pas en quoi il a œuvré contre l'étude ou le RSI. Il nie par ailleurs avoir tenus les propos qui lui sont reprochés à l'égard de Maître Z. Maître Y n'était pas dans la pièce, de sorte qu'il ne peut témoigner de ces propos. En outre, il n'a absolument pas reconnu les avoir tenus lors de l'entretien préalable. Quant aux deux derniers griefs, il n'est fait aucune précision ni fourni aucun élément objectivement vérifiable sur les propos qui auraient dénigré le travail de ses collègues, et il n'existe aucun élément vérifiable quant à son prétendu mauvais travail. A titre subsidiaire, si la mesure de licenciement est considérée comme étant justifiée, M. X entend voir écarter la faute grave. Alors qu'il est de jurisprudence constant qu'un licenciement prononcé tardivement ne peut recevoir la qualification de faute grave, ses comportements prétendument fautifs ont été constatés vers le 22 octobre 2013, or, la mesure de licenciement n'a été prononcée que le 2 décembre 2013, soit plus d'un mois après le constat des prétendues fautes, mais aussi un mois après la convocation à l'entretien préalable, qui avait été accompagnée d'une mise à pied conservatoire.

La société soutient que M. X a, en premier lieu, violé son obligation de loyauté envers son employeur. Son contrat de travail, qui incluait expressément une clause d'exclusivité, lui interdisait d'envisager à un quelconque moment et de quelque façon que ce soit de fournir son aide au profit d'un débiteur du RSI, adversaire direct de l'étude. Eu égard au rôle extrêmement important du clerc sur le plan administratif et sur le plan technique, l'étude qui l'emploie est en droit d'attendre de sa part une éthique et une morale irréprochables. Les attestations claires et non équivoques qu'elle verse aux débats établissent que M. X a délibérément contrevenu aux interdictions fixées par son contrat de travail et œuvré contrairement aux intérêts des clients de l'étude, et qu'il a ensuite accepté un avantage en nature de la débitrice, ce qui est parfaitement incompatible avec les fonctions qu'il occupait et la mission de service public remplie par l'étude d'huissier. Par ailleurs, il s'est servi des modèles d'opposition à contrainte contenus dans les ordinateurs de l'étude. Un tel

comportement fait courir le risque à l'employeur de la perte de son principal client. Il a de plus créé un véritable malaise au sein de l'équipe, ses collègues ayant été choqués et gênés. La société reproche au salarié, en deuxième lieu, d'avoir tenu des propos insultants à l'égard de l'un des associés de l'étude, Maître Z. Ces propos ont été clairement entendus par Maître Y, autre associé, et sont confirmés par plusieurs attestations. M. X, qui remet en cause les témoignages versés aux débats au motif qu'ils émanent d'huissiers de justice stagiaires, n'apporte de son côté aucune attestation contraire. Les propos qu'il a tenus consistent également en un dénigrement d'un service de l'étude et donc du travail fourni par ses collègues. En critiquant sans cesse l'un des services de l'étude, le salarié contribuait forcément à dénigrer les clients du dit service, et cela a pour conséquence de perturber gravement le fonctionnement de l'étude et de nuire à son image vis à vis des clients et vis à vis du personnel salarié. En troisième lieu, l'employeur soutient que le travail fourni par M. X est devenu d'une qualité médiocre ; son attention a été attirée plusieurs fois sur le suivi des procédures, le 'renotage' des dossiers et le traitement de l'agenda, mais il n'en a pas tenu compte.

La faute grave est celle qui résulte d'un fait ou d'un ensemble de faits imputables au salarié qui constituent une violation des obligations résultant du contrat de travail ou des relations de travail d'une importance telle qu'elle rend impossible le maintien du salarié dans l'entreprise. L'employeur doit rapporter la preuve de l'existence d'une telle faute, et le doute profite au salarié.

Il résulte des attestations établies par M. E, Mme A et Mme B, le statut de stagiaire de ces dernières ne privant pas leur témoignage de toute force probante, que le 22 octobre 2013, durant le déjeuner, M. X a rapporté à ses collègues avoir dans le cadre d'un dossier RSI dont il a la gestion, aidé une débitrice en lui écrivant un brouillon de lettre de contestation d'une contrainte, et bénéficié gratuitement en remerciement d'un repas pour deux personnes, boissons comprises, dans son restaurant. Aux termes de ces attestations, l'intervention de M. X, telle qu'il l'a lui-même rapportée à ses collègues, ne s'est pas limitée à des explications concernant les voies de recours ouvertes pour contester une contrainte et à la fourniture de modèles de courriers types, mais a bien consisté à établir un modèle de lettre de contestation pour le compte de son interlocutrice, peu important qu'elle soit ou non la véritable débitrice de la contrainte. Mme A ajoute au surplus dans son attestation que selon le récit de M. X, la débitrice est revenue une ou deux semaines après sa première visite pour lui rapporter sa lettre de contestation de contrainte, recopiée de son modèle. Il est donc établi que M. X a bien, dans le cadre de ses fonctions de clerc d'huissier, apporté son aide à un débiteur d'un client de son employeur, et accepté en contrepartie un avantage en nature. Le grief invoqué par la société est en conséquence établi, et suffisamment grave pour rendre impossible son maintien dans l'entreprise.

Mme B atteste également que plus tard au cours du même repas du 22 octobre 2013, M. X a déclaré : ' Moi ce que j'attends c'est que le crédit conso se casse la gueule après le départ de K-L pour faire chier l'autre connard' ( en parlant de Maître Z). Il résulte d'un constat dressé le 31 mars 2015 par un huissier de justice que depuis le bureau de MM. Y, F et Z, les mots et les voix provenant de la cuisine sont audibles, et la conversation parfaitement compréhensible, bien que la porte de la cuisine soit fermée. Ceci démontre que Maître G, même s'il ne se trouvait pas dans la pièce à ce moment-là, mais dans son bureau comme l'indique M. E, était

en mesure d'entendre les propos de M. X. Il importe peu, dans ces conditions, que M. X ait ou non reconnu les avoir prononcés lors de l'entretien préalable à son licenciement. Ces propos insultants à l'encontre de son supérieur hiérarchique participent également de la faute grave justifiant le licenciement du salarié.

Les faits ayant été connus de l'employeur le 22 octobre 2013, la convocation à l'entretien préalable avec mise à pied conservatoire, ayant été remise en main propre au salarié le 25 octobre 2013, et le licenciement étant intervenu le 2 décembre 2013, il ne peut être considéré que celui-ci serait intervenu tardivement.

Sans qu'il soit nécessaire d'examiner les autres griefs invoqués par l'employeur, il découle de ce qui précède que le licenciement pour faute grave est justifié. Le jugement déféré doit en conséquence être confirmé.

Sur les dépens et les frais irrépétibles :

M. X, partie qui succombe, est condamné aux dépens de l'appel.

Aucune considération d'équité ni tirée de la situation économique des parties ne justifie de faire droit aux demandes formées au titre de l'article 700 du code de procédure civile.

Par ces motifs,

La cour, statuant publiquement, par arrêt contradictoire,

Confirme en toutes ses dispositions le jugement rendu le 19 décembre 2016 par le conseil de prud'hommes de Versailles (section activités diverses),

Condamne M. X aux dépens de l'appel,

Déboute M. X et la société Y F et Z, Huissiers de Justice Associés, de leurs demandes au titre de l'article 700 du code de procédure civile.

Prononcé publiquement 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 Monsieur Philippe FLORES, Président et par Madame LECLERC, Greffier, auquel la minute de la décision a été remise par le magistrat signataire.

Le greffier  
Le président