

**RÉPUBLIQUE FRANÇAISE**

AU NOM DU PEUPLE FRANÇAIS

**COUR D'APPEL DE PARIS**

**Pôle 6 - Chambre 6**

**ARRÊT DU 04 Décembre 2013**

(n° , 5 pages)

Numéro d'inscription au répertoire général : **S 12/00609-MPDL**

Décision déferée à la Cour : jugement rendu le 14 Décembre 2011 par le Conseil de Prud'hommes - Formation paritaire de CRETEIL section commerce RG n° 10/00478

**APPELANT**

**Monsieur Adil BENYAHIA**

87 rue du Perreux

95100 ARGENTEUIL

représenté par Me Didier RAMPAZZO, avocat au barreau de PARIS, toque : P0272

**INTIMEE**

**SAS DARTY**

129 avenue Gallieni

BP 54

93142 BONDY CEDEX

représentée par Me Julien DUFFOUR, avocat au barreau de PARIS, toque : P0470 substitué par Me Valérie BATIFOIS, avocat au barreau de PARIS, toque : P 470

**COMPOSITION DE LA COUR :**

En application des dispositions de l'article 945-1 du code de procédure civile, l'affaire a été débattue le 21 Octobre 2013, en audience publique, les parties ne s'y étant pas opposées, devant Madame Marie-Pierre DE LIÈGE, Présidente, chargée d'instruire l'affaire.

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

Madame Marie-Pierre DE LIÈGE, Présidente

Madame Marie-Antoinette COLAS Conseillère

Madame Catherine BRUNET, Conseillère

**Greffier** : M. Bruno REITZER, lors des débats

**ARRET** :

- contradictoire

- 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 Marie-Pierre DE LIÈGE, Présidente et par Monsieur Bruno REITZER, greffier auquel la minute de la décision a été remise par le magistrat signataire.

**Les faits**

M Adil BENYAHIA a été engagé le 1er juillet 2008 en contrat à durée déterminée pour surcroît temporaire d'activité, CDD qui a été renouvelé, puis a été suivi par un contrat à durée indéterminée à partir du 1er juillet 2009. M Adil BENYAHIA occupait des fonctions de chauffeur livreur et était affecté à la plate-forme de Sucy-en-Brie.

Le 13 décembre 2009 il était mis à pied à titre conservatoire. Après un entretien préalable qui s'est tenu le 28 décembre 2009 M Adil BENYAHIA a été licencié pour faute grave par courrier recommandé avec avis de réception du 5 janvier 2010.

Contestant son licenciement M Adil BENYAHIA saisissait le conseil de prud'hommes de Créteil le 28 janvier 2010 soutenant un licenciement abusif et demandant en conséquence un rappel de salaire pour la mise à pied, une indemnité compensatrice de préavis avec congés payés, une indemnité légale de licenciement et des dommages et intérêts pour licenciement abusif.

Celui-ci par jugement du 14 décembre 2011, section commerce, a dit le licenciement dépourvu de cause réelle et sérieuse et condamné l'employeur à verser à M Adil BENYAHIA les sommes suivantes :

- 943,23 € de rappel de salaire pour la mise à pied conservatoire, congés payés de 10 % en sus ;
- 1595,80 € à titre d'indemnité compensatrice de préavis, congés payés de 10 % en sus ;
- 505,08 € d'indemnité légale de licenciement ;
- 1500 € de dommages-intérêts pour licenciement abusif ;
- 200 € en application de l'article 700 du code de procédure civile.

Le conseil a ordonné la remise de l'attestation pôle emploi conforme à la décision sous astreinte de 20 € par jour de retard, 15 jours après la notification du jugement se réservant le droit de liquider cette astreinte.

M Adil BENYAHIA a régulièrement formé le présent appel contre cette décision. Soutenant que les motifs invoqués à l'appui de son licenciement ne sont pas établis, il demande à la cour de confirmer la décision des premiers juges sauf à augmenter, pour la porter à 9575 €, la demande de dommages et intérêts pour licenciement abusif et d'y ajouter un rappel de salaire de 376,75 euros correspondant à la retenue effectuée notamment pour mise à pied sur le mois de janvier 2010, congés payés de 10 % en sus.

Il demande la rectification de l'attestation pôle emploi et du certificat de travail sous astreinte de 150 € par jour de retard, la capitalisation des intérêts en application de l'article 1154 du Code civil, et 2000 € en application de l'article 700 du code de procédure civile.

La SAS Darty en réponse à cet appel demande à la cour de confirmer la décision du conseil de prud'hommes de Créteil.

L'entreprise compte plus de 11 salariés.

Le salaire brut moyen mensuel de M Adil BENYAHIA est de 1595,80 €.

La convention collective, les commerces et services de l'audiovisuel, de l'électronique et de l'équipement ménager est applicable à la relation de travail.

### **Les motifs de la Cour :**

Vu le jugement du conseil de prud'hommes, les pièces régulièrement communiquées et les conclusions des parties, soutenues oralement à l'audience, auxquels il convient de se référer pour plus ample information sur les faits, les positions et prétentions des parties.

#### ***Sur la rupture du contrat de travail de M Adil BENYAHIA***

Il est constant que préalablement à la procédure de licenciement, M Adil BENYAHIA avait été mis en garde le 4 août et le 8 septembre 2009 pour des retards injustifiés et avait été averti le 22 octobre 2009 sur des résultats insatisfaisants, et un taux de satisfaction de la clientèle insuffisant.

La lettre de licenciement adressée le 5 janvier 2010 à M Adil BENYAHIA est rédigée comme suit : '*vous avez été reçu à un entretien préalable à un éventuel licenciement pour faute lourde pour les faits suivants :*

*Après notre courrier en date du 22 octobre 2009 : aucune amélioration sur l'insuffisance de résultats.*

*Le mardi 8 décembre 2009 : retard à votre prise de poste.*

*Le samedi 12 décembre 2009 : détérioration volontaire de produits à livrer en clientèle.*

*Le dimanche 13 décembre 2009 : détérioration volontaire de produits à livrer en clientèle.*

*Lors de l'entretien, vous avez indiqué ne pas vous rappeler ce qui s'était passé le 8 décembre, ni les faits du samedi 12. Par contre vous avez reconnu les faits qui se sont produits le 13 décembre. Quant à vos résultats vous avez indiqué ne pas comprendre pourquoi ils sont de cette nature.*

*Suite à cet entretien, nous avons décidé de vous licencier pour faute grave pour le motif suivant : Détérioration volontaire de produits destinés à des livraisons clients dans le but de diminuer votre travail de la journée et insuffisance de résultats qualitatifs (taux de retour, taux de HS, taux de qualité) malgré nos entretiens.*

*Nous n'avons pas retenu la faute lourde à votre encontre : cette mansuétude due au fait que vous agissiez uniquement dans votre intérêt personnel dans le but d'alléger vos journées de travail et n'étiez pas a priori conscient du double préjudice subi par l'entreprise : préjudice à l'image de sérieux et des services de notre société, par votre faute, n'a pas respecté ses engagements de livraison et donc du contrat de confiance, et préjudice financier puisque les machines abîmées ont dû être remplacées. Votre licenciement pour faute grave prendra effet'».*

La faute grave est celle qui résulte d'un fait ou d'un ensemble de faits constituant une violation des obligations du contrat de travail, d'une importance telle qu'elle rend immédiatement impossible le maintien dans l'entreprise. La preuve doit en être rapportée par l'employeur ; la lettre de licenciement circonscrit les limites du litige.

La lettre de licenciement, même si elle rappelle la mise en garde écrite du 22 octobre 2009 et un nouveau retard à la prise de poste le 8 décembre 2009, qui n'est pas développé ni justifié, fonde la faute grave sur deux griefs :

- une détérioration volontaire de produits à livrer les 12 et 13 décembre 2009.
- une insuffisance des résultats qualitatifs malgré les entretiens antérieurs.

La cour considère que c'est après une analyse exacte des faits et en fonction de motifs justes et pertinents qu'elle reprend à son compte, que le conseil de prud'hommes a dit :

- que le grief de détérioration volontaire de produits ne pouvait être considéré comme établi par les enregistrements vidéo produits par l'employeur, qui constituent en l'espèce « un moyen de preuve illicite ».
- que le grief relatif aux résultats qualitatifs n'est pas de nature à justifier un licenciement.

Il suffira en effet à la cour d'ajouter que la SAS Darty, qui justifie d'une déclaration du système de vidéo -surveillance mis en place au siège social de Bondy, n'a régularisé la vidéo-surveillance installée sur le site de Sucy-en-Brie, utilisée pour établir les détériorations de matériel et produite par l'employeur dans le cadre de la présente procédure, que le 9 février 2010 soit après le licenciement de M Adil BENYAHIA, et d'ajouter que par ailleurs le comité d'entreprise de Sucy-en-Brie n'avait été ni informé, ni consulté sur la mise en place de ce système de surveillance, aucune preuve n'étant par ailleurs rapportée de ce que le salarié lui-même en avait été régulièrement informé.

Dès lors, s'agissant d'un moyen de preuve illicite, alors en outre que l'examen vidéo en question ne permet guère de considérer comme établis, ni les détériorations, ni l'auteur de celles-ci. Ce grief, essentiel, n'est donc pas établi par l'employeur, sur qui pèse la charge d'en rapporter la preuve.

Quant aux résultats insuffisants, ceux ci, qui relèvent de l'insuffisance professionnelle et ne sont pas précisément caractérisés dans la lettre de licenciement, ne pouvaient en tout état de cause justifier un licenciement pour faute a fortiori grave. L'employeur dans ses conclusions invoque un taux de pièces rapportées parce que abîmées en cours de livraison de 1,50 % et un taux de retour après livraison, toutes causes confondues en cours de transport de 5,93 %.

Les pièces qu'il verse pour étayer ses affirmations, outre qu'elles ne sont que des sorties informatiques, difficiles à comprendre, produites par la SAS Darty et sans aucun caractère contradictoire, établissent effectivement dans les diverses rubriques des performances de M Adil BENYAHIA légèrement inférieures à celles de la plupart de ses collègues mais dans une limite qui ne permet pas de justifier un licenciement, a fortiori bien évidemment pour faute grave, étant d'ailleurs relevé qu'en octobre 2009 le salarié s'est vu attribuer une prime qualité d'un montant de 105 €, 50 et en novembre 2009 de 151,25 euros.

La cour confirmera donc la décision du conseil de prud'hommes en ce qu'il a dit le licenciement dépourvu de cause réelle et sérieuse.

Compte tenu des circonstances de l'espèce, de l'ancienneté dans son emploi du salarié et du préjudice qu'il établit avoir subi à la suite de celui-ci la cour fixe à 5000€ la somme due en application de l'article L. 1235- 5 du code du travail.

### *Sur les autres demandes du salarié*

Les sommes relatives à la période de mise à pied (retenue sur le salaire de décembre 2009), à l'indemnité compensatrice de préavis avec congés payés afférents, à l'indemnité légale de licenciement allouées par les premiers juges seront confirmées.

La cour y ajoutera une somme de 376,75 euros correspondant pour 274,77 euros au salaire de la fin de la période de mise à pied et correspondant pour le reste à une déduction d'une somme de 101,98 euros au titre d'un « abattement variable », non explicité.

L'employeur devra délivrer une attestation Pôle emploi et un certificat de travail rectifiés sans qu'il y ait lieu d'ordonner astreinte, le salarié conservant la possibilité de saisir le juge de l'exécution en cas de difficultés.

### *Sur les dépens et la demande de dommages et intérêts au titre de l'article 700 du Code de procédure civile*

La SAS Darty qui succombe supportera la charge des dépens.

La Cour considère que, compte tenu des circonstances de l'espèce, il apparaît inéquitable de faire supporter par M Adil BENYAHIA la totalité des frais de procédure qu'il a été contraint d'exposer. Il lui sera donc alloué, en application de l'article 700 du code de procédure civile, une somme de 1200 euros, à ce titre pour la procédure d'appel.

### **Décision de la Cour :**

En conséquence, la Cour,

Confirme la décision du Conseil de prud'hommes dans toutes ses dispositions sauf en ce qui concerne le montant de l'indemnité pour licenciement abusif,

statuant à nouveau et y ajoutant :

Condamne la SAS Darty à payer à M Adil BENYAHIA :

- 6000 € à titre de dommages et intérêts pour licenciement abusif,

avec intérêts au taux légal à compter de la notification de la présente décision.

-376,75 euros de sommes retenues sur le salaire du mois de janvier 2010, outre 27,47 euros de congés payés sur la partie correspondant au salaire de mise à pied,

avec intérêts au taux légal à compter de la réception par l'employeur de la convocation devant le bureau de conciliation conseil de prud'hommes.

Dit que les intérêts sur les sommes dues donneront droit à capitalisation en application de l'article 1154 du Code civil.

Ordonne la rectification de l'attestation pôle emploi et du certificat de travail.

Confirme la décision des premiers juges dans toutes ses autres dispositions.

Déboute les parties de leurs demandes complémentaires ou contraires.

Condamne la SAS Darty à régler à M Adil BENYAHIA la somme de 1200 € au titre de l'article 700 du Code de procédure civile pour la procédure d'appel.

La condamne aux entiers dépens de l'instance.

LE GREFFIER, LA PRESIDENTE,