8 février 2012

Cour d'appel de Versailles

RG n° 09/00900

Texte de la décision

COUR D'APPEL
DE
VERSAILLES

Code nac : 80A
15ème chambre

ARRET No

CONTRADICTOIRE

DU 08 FEVRIER 2012

R. G. No 11/ 00644

AFFAIRE :

SAS CASTORAMA FRANCE (SIEGE SOCIAL)

...

C/
Benoît Y...

Décision déferée à la cour : Jugement rendu (e) le 19 Janvier 2011 par le Conseil de Prud'hommes-Formation paritaire de
MONTMORENCY

Section : Commerce

No RG : 09/ 00900

Copies exécutoires délivrées à :

Me Philippe MOUGEOTTE

Me Liliane SABER

Copies certifiées conformes délivrées à :

SAS CASTORAMA FRANCE (SIEGE SOCIAL), SAS CASTORAMA FRANCE (ETABLISSEMENT)

Benoît Y...

le : RÉPUBLIQUE FRANÇAISE

AU NOM DU PEUPLE FRANÇAIS

LE HUIT FEVRIER DEUX MILLE DOUZE,

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

SAS CASTORAMA FRANCE (SIEGE SOCIAL)

Zone Industrielle

59175 TEMPLEMARS

représentée par Me Philippe MOUGEOTTE, avocat au barreau de PARIS

SAS CASTORAMA FRANCE (ETABLISSEMENT)

10 Val d'Ezanville

95460 EZANVILLE

représentée par Me Philippe MOUGEOTTE, avocat au barreau de PARIS

APPELANTES

Monsieur Benoît Y...

...

...

84440 ROBION

comparant en personne,

assisté de Me Liliane SABER, avocat au barreau de PARIS

INTIME

Composition de la cour :

En application des dispositions de l'article 945-1 du code de procédure civile, l'affaire a été débattue le 07 Décembre 2011, en audience publique, les parties ne s'y étant pas opposées, devant Madame Marie-Claude CALOT, Conseiller chargé (e) d'instruire l'affaire.

Ce magistrat a rendu compte des plaidoiries dans le délibéré de la cour, composé (e) de :

Madame Marie-Paule DESCARD-MAZABRAUD, Présidente,
Madame Marie-Claude CALOT, Conseiller,
Monsieur Hubert DE BECDELIÈVRE, Conseiller,

Greffier, lors des débats : Monsieur Pierre-Louis LANE,

PROCEDURE

La SAS Castorama a régulièrement interjeté appel du jugement déféré le 16 février 2011, l'appel portant sur l'ensemble des dispositions du jugement.

FAITS

M. Benoît Y..., né le 8 novembre 1973, a été engagé par la société CASTORAMA, établissement à Villemomble (93), à compter du 2 mai 2007 en qualité de chef de secteur, en charge du secteur jardin du magasin, par CDI pour une rémunération mensuelle de 2. 700 euros brut, coefficient 320, catégorie cadre, outre prime.

Par la suite, il a exercé ses fonctions à la société CASTORAMA, établissement d'Ezanville (95).

Une convocation à entretien préalable lui était notifiée le 2 mai 2009 pour le 12 mai 2009 avec mise à pied conservatoire et par lettre du 15 mai 2009, la société lui notifiait son licenciement pour faute grave.

M. Benoît Y... bénéficiait de tout juste 2 ans d'ancienneté et la société compte plus de 11 salariés.

La convention collective applicable est celle du bricolage et son salaire mensuel brut était de 3. 462, 18 € brut.

M. Benoît Y... a saisi le C. P. H le 6 octobre 2009 de demandes tendant à voir déclarer sans cause réelle et sérieuse le licenciement prononcé à son encontre et condamner son employeur à lui verser diverses sommes à ce titre.

DECISION

Par jugement rendu le 2 mars 2010, le C. P. H de Montmorency (section Encadrement) a :

- dit que le licenciement pour faute grave de M. Y... est sans cause réelle et sérieuse
- condamné la société CASTORAMA à payer à M. Y... les sommes suivantes :
 - * 10. 386, 45 € à titre d'indemnité compensatrice de préavis
 - * 1. 038, 64 € au titre des congés payés afférents
 - * 1. 661, 85 € au titre de l'indemnité conventionnelle de licenciement
 - * 20. 773 € au titre des dommages-intérêts pour licenciement sans cause réelle et sérieuse
 - * 1. 540 € au titre du salaire pour mise à pied conservatoire
 - * 870 € au titre de l'article 700 du CPC
- ordonné l'exécution provisoire en application de l'article R 516-37 du code du travail
- ordonné la remise des documents sociaux

avec intérêts légaux

- débouté M. Y... du surplus de ses demandes
- débouté la société CASTORAMA de sa demande reconventionnelle
- condamné la société CASTORAMA aux dépens

DEMANDES

Vu les conclusions, visées par le greffe et soutenues oralement par la SAS CASTORAMA FRANCE, appelante, aux termes desquelles elle demande à la cour, par infirmation du jugement entrepris de :

- dire que la concluante a pu, à bon droit, licencier M. Y... pour faute grave privative de l'ensemble des indemnités réclamées
- le condamner au paiement de la somme de 1. 500 € au titre de l'article 700 du CPC

Vu les conclusions écrites, visées par le greffe et soutenues oralement par M. Y..., intimé et appelant incident, aux termes desquelles il demande à la cour, au visa des articles L 1234-9 et L 1235-1 du code du travail, de :

- confirmer le jugement déféré en toutes ses dispositions, à l'exception du montant de l'indemnité pour licenciement sans cause réelle et sérieuse
- condamner la société Castorama France Sas au paiement de la somme de 62. 319, 24 € de ce chef
- condamner la société Castorama France Sas à remettre au concluant son certificat de travail rectifié en fonction de la décision, son attestation Pôle Emploi rectifiée et ce, sous astreinte de 100 € par jour
- assortir le montant de l'ensemble des condamnations du taux d'intérêt légal
- condamner la société Castorama au paiement d'une indemnité de procédure de 4. 000 €, au paiement d'une indemnité de 3. 000 € pour appel abusif et dilatoire ainsi qu'aux entiers dépens

Conformément aux dispositions de l'article 455 du Code de procédure civile, la cour renvoie, pour un plus ample exposé des moyens des parties, aux conclusions qu'elles ont déposées et soutenues oralement à l'audience.

MOTIFS DE LA DECISION

-Sur la rupture du contrat de travail

Considérant selon l'article L. 1232-6 alinéas 1 et 2 du code du travail que " lorsque l'employeur décide de licencier un salarié, il lui notifie sa décision par lettre recommandée avec avis de réception. Cette lettre comporte l'énoncé du ou des motifs invoqués par l'employeur " ;

Considérant selon l'article L. 1232-1 du même code, que tout licenciement pour motif personnel doit être justifié par une cause réelle et sérieuse ; qu'ainsi les faits invoqués et les griefs articulés à l'encontre du salarié doivent être exacts et établis et suffisamment pertinents pour justifier le licenciement ;

Considérant enfin selon l'article L. 1235-1 " qu'en cas de litige, le juge, à qui il appartient d'apprécier la régularité de la procédure suivie et le caractère réel et sérieux des motifs invoqués par l'employeur, forme sa conviction au vu des éléments fournis par les parties après avoir ordonné, au besoin, toutes les mesures d'instruction qu'il estime utiles. Si un doute subsiste, il profite au salarié " ;

Que les motifs énoncés par l'employeur dans la lettre de licenciement fixent les termes et les limites du litige et la lettre

de licenciement doit énoncer des motifs précis, c'est-à-dire, matériellement vérifiables

Qu'un salarié ne peut être licencié que pour des faits précis et objectifs qui lui sont personnellement imputables ;

Considérant que la faute grave est celle qui rend impossible le maintien du salarié dans l'entreprise ; qu'il appartient à l'employeur qui entend se prévaloir de la faute grave de l'autre partie d'en rapporter seul la preuve et de démontrer qu'il a contraint le salarié à quitter son emploi dès la constatation de la faute ;

Que la jurisprudence exige la réunion de trois éléments pour constituer une faute grave :

- la faute grave résulte d'un fait ou d'un ensemble de faits imputables au salarié personnellement
- le ou les faits incriminés doivent constituer une violation d'une obligation contractuelle ou un manquement à la discipline de l'entreprise
- la violation reprochée au salarié doit être d'une importance telle qu'elle rend impossible le maintien du salarié dans l'entreprise pendant la durée du préavis

Considérant en l'espèce, que par courrier en date du 15 mai 2009, la société Castorama a procédé au licenciement pour faute grave de M. Y..., chef de secteur jardin, appartenant à la catégorie cadre, en lui reprochant son indélicatesse vis à vis de l'entreprise, consistant à avoir bénéficié par l'entremise de son collègue Martial B..., chef de secteur " bâtiment extérieur " de remises non validées par la direction le dimanche 26 avril 2009 et d'avoir de même le lundi 27 avril 2009, fait bénéficier son collègue M. B..., de remises dénotant une complaisance réciproque dans la fixation des prix au détriment du magasin, alors qu'il est membre de l'encadrement et du comité de direction de l'entreprise ;

Considérant que l'employeur soutient qu'en cas de remise, il ne peut être procédé à un rabais supérieur à 20 %, que l'inspection du travail a seulement considéré que l'appréciation des faits reprochés à M. B..., salarié protégé, était discuté, que le salarié a utilisé un stratagème pour passer en caisse avec un bulletin ne comportant pas de réduction, ce qui avait un impact sur la marge du magasin beaucoup moins visible, qu'il existait au sein du magasin une note d'information établie par le directeur le 11 juillet 2008 rappelant l'impératif d'un aval de la direction dès lors qu'il est pratiqué des remises sur bulletins de vente, qu'il est établi qu'il a été fait usage d'un code inapproprié pour les articles requis, usage qui révélait une incontestable volonté de dissimulation ;

Considérant que le salarié réplique que selon l'inspectrice du travail qui a eu à se prononcer dans le licenciement de M. B..., la pratique des bulletins de vente et bons de commande remisés entre membres de l'encadrement était courante au sein du magasin, que si l'autorisation des remises par le magasin n'était nullement systématique, il s'agissait d'une pratique parfaitement connue de la direction, habituelle et jamais sanctionnée par cette dernière, que la société cherche à introduire une distinction inexistante entre les faits reprochés aux deux salariés, que l'employeur ne peut se prévaloir d'une prétendue faute résultant de la répétition de faits qu'il a tolérés, que les remises faites avec son collègue sont valides, qu'ils étaient habilités à établir des bons de commandes ou des bulletins de vente remisés en leur qualité de membres de l'encadrement, qu'un chef de secteur, M. C... a lui-même bénéficié en juin 2008 d'une remise de 3. 090 € sur une piscine d'une valeur de 3. 290 €, que d'autres employés du magasin ont pu profiter des mêmes remises sur les mêmes produits (en octobre 2008) ;

Qu'il ajoute que suite à son licenciement, il a quitté la région parisienne avec sa famille pour s'installer à Robion (84) proche de son nouveau lieu de travail, qu'il subit une perte de revenu mensuel de 962, 18 €, que son épouse perçoit actuellement une allocation chômage, faisant valoir qu'il a subi un préjudice patrimonial et moral ainsi que sa famille ;

Mais considérant que c'est à juste titre que les premiers juges, après avoir relevé que le salarié se trouvait être lors des faits reprochés, le cadre responsable permanent en charge de la validation des bons suspects, au même titre que son homologue mis en cause, M. B... et dont l'inspection du travail a refusé le licenciement, qu'aucune consigne écrite n'impose l'autorisation du directeur du magasin en cas de remises accordées entre chefs de secteurs, que selon l'inspection du travail (décision du 3 juillet 2009 concernant M. B...), l'enquête a mis en évidence que d'autres bons de commande ou bulletins de vente remisés ont été émis entre chefs de secteur sans signature du directeur de magasin, que l'autorisation du directeur de magasin en cas de remises sur des ventes entre cadres n'est pas systématique, que

L'utilisation des codes marges constantes au lieu des références produits est une pratique courante au sein du magasin d'Ezanville visant à ne pas impacter les résultats du magasin au moment de la conclusion de la vente, ont dit que le licenciement est dépourvu de cause réelle et sérieuse ;

Que le jugement sera confirmé en ce qu'il a alloué au salarié diverses indemnités : salaire du mois de mai 2009, préavis et congés payés afférents, indemnité légale de licenciement, y compris au titre de l'indemnité sans cause réelle et sérieuse, ordonné la remise des documents conformes au jugement et alloué au salarié une indemnité de procédure ;

Que les indemnités allouées seront assorties des intérêts au taux légal à compter de la demande (le 6 octobre 2009) pour les créances salariales et à compter du jugement pour les créances indemnitaires par application des dispositions des articles 1153 et 1153-1 du code civil ;

- Sur l'article 700 du CPC

Considérant qu'il sera alloué à l'intimé une indemnité de procédure en complément de celle allouée par les premiers juges ;

- Sur la demande pour appel abusif

Considérant que l'exercice d'une action en justice de même que la défense à une telle action, constitue en principe un droit et ne dégénère en abus de droit que dans le cas de malice, de mauvaise foi ou d'erreur grossière équipollente au dol ;

Que l'abus de droit ne saurait être déduit de l'échec dans l'exercice d'une voie de droit ;

Qu'en l'absence de faits de nature à faire dégénérer en abus l'exercice du droit d'agir en justice, l'intimé sera débouté de sa demande de dommages-intérêts pour procédure abusive ;

PAR CES MOTIFS

LA COUR

Statuant publiquement, contradictoirement et en dernier ressort

CONFIRME le jugement déferé en toutes ses dispositions,

Y ajoutant,

FIXE la moyenne des trois derniers mois de salaire de M. Benoît Y... à la somme de 3. 462, 18 €

CONDAMNE la SAS CASTORAMA FRANCE à payer à M. Benoît Y... la somme de somme de 1. 800 € au titre de l'article 700 CPC

REJETTE toute autre demande

CONDAMNE la SAS CASTORAMA FRANCE aux entiers dépens.

Arrêt-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 Madame Marie-Claude CALOT, Conseiller en l'absence de Madame Marie-Paule DESCARD-MAZABRAUD, Présidente empêchée et par Monsieur LANE, greffier, auquel la minute de la décision a été remise par le magistrat signataire.

Le GREFFIER, La PRÉSIDENTE,