COUR D'APPEL

DE

VERSAILLES

Code nac : 80A

Chambre sociale 4-4

ARRÊT N° 517

CONTRADICTOIRE

DU 14 OCTOBRE 2026

N° RG 24/01954 - N° Portalis DBV3-V-B7I-WTS2

AFFAIRE :

[X] [H]

C/

S.A.S. [1]

Décision déférée à la cour : Jugement rendu le 22 Mai 2024 par le Conseil de Prud'hommes - Formation paritaire de MONTMORENCY

N° Section : E

N° RG : 22/00672

Copies exécutoires et certifiées conformes délivrées à :

la AARPI Cabinet Lanes & CITTADINI

la SCP LEURENT & PASQUET

le :

RÉPUBLIQUE FRANÇAISE

AU NOM DU PEUPLE FRANÇAIS

LE QUATORZE OCTOBRE DEUX MILLE VINGT SIX,

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

Monsieur [X] [H]

né le 21 Septembre 1970 à [Localité 1], de nationalité Française

[Adresse 1]

[Localité 2]

Représentant : Me Valérie LANES de l'AARPI Cabinet Lanes & CITTADINI, Plaidant, avocat au barreau de PARIS, vestiaire : C2185

APPELANT

****

S.A.S. [1]

N° SIRET : [N° SIREN/SIRET 1]

[Adresse 2]

[Localité 3]

Représentant : Me Antoine PASQUET de la SCP LEURENT & PASQUET, Plaidant, avocat au barreau de PARIS, vestiaire : K117

INTIMÉE

****

Composition de la cour :

En application des dispositions de l'article 914-5 du code de procédure civile, l'affaire a été débattue à l'audience publique du 16 Septembre 2026 les avocats des parties ne s'y étant pas opposés, devant Madame Bérengère DOLBEAU,

Conseillère chargé du rapport.

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

Monsieur Laurent BABY, Conseiller faisant fonction de président,

Madame Odile CRIQ, Conseillère,

Madame Bérengère DOLBEAU, Conseillère,

Greffier lors des débats : Monsieur Mohamed EL GOUZI,

RAPPEL DES FAITS ET DE LA PROCÉDURE

M. [H] a été engagé par la société [1], en qualité d'agent logistique, par contrat de travail à durée indéterminée du 1er octobre 2002 avec reprise d'ancienneté au 1er octobre 2001.

Cette société est spécialisée dans la fourniture dans le commerce de gros, d'ordinateurs, d'équipements informatiques périphériques et de logiciel et employait habituellement, au jour de la rupture, au moins 11 salariés. Elle applique la convention collective nationale des bureaux d'étude technique.

M. [H] occupait un poste de responsable d'équipe logistique.

Convoqué le 16 décembre 2021 par lettre du 19 novembre 2021 à un entretien préalable en vue d'un éventuel licenciement, M. [H] a été licencié par lettre du 27 décembre 2021 pour motif disciplinaire dans les termes suivants :

« Monsieur,

Suite à votre entretien du 16 décembre 2021 avec Madame [M] [F], Chargée de missions et projets RH, en présence de Monsieur [N] [R], Responsable Logistique, nous avons le regret de vous informer, par la présente, que nous avons décidé

de procéder à votre licenciement pour les raisons qui vous ont été exposées en entretien et que nous vous rappelons ci-après.

Dans le cadre de votre fonction de Responsable [2], vous êtes tenu d'organiser et superviser l'activité du périmètre de la réception dans le respect des délais et des procédures en vigueur.

Vous devez également encadrer et manager les agents et planificateurs logistiques qui vous sont rattachés. Or depuis plusieurs mois, votre manager, Monsieur [N] [R], fait le constat de manquements opérationnels répétés dans la réalisation de vos missions.

Tout d'abord, vous ne contrôlez pas le travail de votre équipe et les règles ne sont pas respectées. A titre d'exemples :

- Le 15 octobre 2021, votre équipe a réceptionné un colis sans réserve alors que celui-ci était en très mauvais état et refermé avec le scotch du transporteur. Après contrôle du contenu, il s'avère qu'un produit était manquant. Contrairement à la procédure en vigueur, le nom du collaborateur ayant réceptionné le colis n'apparaît pas sur le bon de livraison et il n'y 'gure aucune réserve. Nous ne pouvons donc pas faire de recours et devons déplorer une perte sèche pour l'entreprise.

- Le 3 novembre 2021, votre manager a de nouveau constaté qu'un bon de livraison n'était pas renseigné correctement puisque le nom du collaborateur n'apparaissait pas sur le document.

Ce type d'incident n'étant pas isolé, force est de constater que vous ne contrôlez pas le travail de votre équipe et ne faites pas respecter cette consigne, et ce, malgré les injonctions de votre manager à ce sujet. Au cours de l'entretien, vous avez répondu que vous ne pouvez pas être derrière chacun de vos collaborateurs. Or, il a suffi de quelques minutes a Monsieur [R] pour reprendre les bons de livraison et constater qu'ils n'étaient pas émargés correctement.

Par ailleurs, malgré un accompagnement quotidien de votre manager, vous ne répondez pas aux demandes de votre hiérarchie, ne suivez pas les consignes et ne savez pas gérer les priorités. A titre d'exemples :

- Le 23 septembre 2021, lors d'une revue d'ensemble des collaborateurs de la logistique, votre manager s'apercevait que vous aviez validé plusieurs absences autorisées non payées en 2021 pour un collaborateur ayant un historique disciplinaire pour absences injustifiées. Il vous a été demandé de ne plus tolérer ces absences ' dans les faits, injusti'ées ' par équité vis-a-vis des autres collaborateurs présents. Or, le 2 novembre 2021, ce même collaborateur vous demandait à nouveau d'autoriser son absence injustifiée du jour même. Non loin de refuser sa demande, vous lui avez accordé un congé payé a posteriori ! Votre décision a été à l'encontre de la consigne qui vous avait été donnée lors de cette revue.

- Le 25 septembre 2021, votre manager vous demandait de faire un brie'ng de cinq minutes deux fois par jour avec l'ensemble de l'équipe : à 8h00 pour vous assurer des présences/absences, annoncer la charge de la journée et dispatcher le travail puis à 13h15 pour organiser et répartir les taches restantes à faire l'après-midi. Vous n'avez jamais mis en place ces briefings.

- Le 13 octobre 2021 à 8h00, vous avez informé votre manager d'un problème informatique majeur à la réception qui immobilisait toute la production. Monsieur [R] vous a demandé d'ouvrir immédiatement un incident auprès de nos services informatiques internes, les équipes ne pouvant pas travailler tant que le problème n'était pas résolu. Or, vous n'avez pas semblé prendre la mesure de cet incident puisque d'une part vous avez délégué cette tâche à un plani'cateur logistique, d'autre part l'incident n'a été ouvert qu'a 9h00, soit une heure après l'avoir constaté !

- Le 29 octobre 2021, votre manager constatait que vous n'aviez pas envoyé les extractions des numéros de série réceptionnées des 27 et 28 octobre 2021 alors que celles-ci doivent lui être remontées et analysées de manière quotidienne sur les 2 stocks. Ce même constat d'inaction de votre part a été fait le 15 décembre 2021 pour les extractions des 9, 10, 13 et 14 décembre 2021.

Au cours de l'entretien, vous avez reconnu ne pas avoir mené ces actions en vous justifiant par un manque de temps et/ou liés à des problèmes informatiques. Or, ces actions font partie intégrante de votre rôle de responsable d'équipe.

Enfin, nous devons déplorer votre manque d'exemplarité vis-a-vis de vos équipes concernant vos

horaires et temps de pause. A titre d'exemples :

- Vous arrivez régulièrement en retard à votre poste de travail et prenez bien plus de pauses dans la journée que les deux pauses prévues (vous concernant une heure pour le déjeuner et une pause de 20 minutes dans la journée). Vous avez contesté les faits au cours de l'entretien. Or, le matin même de l'entretien du 16 décembre 2021, vous êtes arrivé a 7h40 au lieu de 7h30, avez pris 10 minutes de pause à 8h00 puis une nouvelle pause de 20 minutes à 9h00 !

- Le 10 novembre 2021, votre manager vous avait déjà reproché le nombre trop important de pauses prises par votre équipe et par vous-même. Au sortir de votre réunion avec lui, vous vous êtes directement rendu en salle de pause et vous vous êtes exprimé en ces termes devant les collaborateurs présents : « on me casse les couilles pour les pauses ». De tel propos injurieux sont inacceptables.

Ce type de comportement, en totale violation des règles applicables et de vos obligations contractuelles les plus élémentaires dans l'exécution de votre contrat de travail, est inadmissible, d'autant plus que des faits similaires vous avait valu deux avertissements en 2019.

Les explications recueillies au cours de l'entretien ne nous ont pas permis de faire évoluer notre appréciation. En conséquence de l'ensemble de ces faits, nous ne pouvons aujourd'hui envisager la

poursuite de nos relations contractuelles.

Votre préavis d'une durée de trois mois, que nous vous dispensons d'effectuer, débutera à compter de la date de première présentation de ce courrier a votre domicile. Pendant cette période, votre rémunération vous sera intégralement payée aux échéances habituelles. ».

Par requête du 19 septembre 2022, M. [H] a saisi le conseil de prud'hommes de Montmorency aux fins de contester son licenciement, et d'obtenir paiement de diverses sommes de nature salariale et de nature indemnitaire.

Par jugement du 22 mai 2024, le conseil de prud'hommes de Montmorency (section encadrement) a :

. dit que le licenciement de M. [H] est fondé sur un motif réel et sérieux,

. dit que la société [3], prise en la personne de ses représentants légaux devra verser à M. [H] la somme de 11,24 euros à titre de complément d'indemnité de licenciement,

. dit que la société [3], prise en la personne de ses représentants légaux devra verser à M. [H] la somme de 101,12 euros au titre de la prime de vacances du 1er janvier au 28 mars 2022,

. dit que la société [3], prise en la personne de ses représentants légaux devra verser à M. [H] la somme de 1424,99 euros au titre de rappel de salaire sur la part variable pour les années 2019 et 2021,

. dit que la société [3], prise en la personne de ses représentants légaux devra verser à M. [H] la somme de 1 500 euros à titre d'indemnité sur le fondement de l'article 700 du code de procédure civile,

. ordonné la remise d'un bulletin de salaire récapitulatif conforme,

. ordonné l'exécution provisoire de droit,

. dit que les intérêts courront à compter de la saisine du conseil des prud'hommes,

. ordonné la capitalisation des intérêts sur le fondement de l'article 1343-2 du code civil,

. débouté M. [H] du surplus de ses prétentions,

. débouté la société [3] de sa demande reconventionnelle,

. mis les dépens à la charge de la société [3].

Par déclaration adressée au greffe le 28 juin 2024, M. [H] a interjeté appel de ce jugement.

Par ordonnance du 7 janvier 2025, il a été enjoint aux parties de rencontrer un médiateur et elles n'ont pas donné suite à l'information qui leur a été donnée.

L'affaire a été clôturée par ordonnance du 1er septembre 2026.

PRÉTENTIONS ET MOYENS DES PARTIES

Vu les dernières conclusions transmises par voie électronique le 29 juillet 2026, auxquelles il est renvoyé pour plus ample exposé des moyens et prétentions conformément à l'article 455 du code de procédure civile et aux termes desquelles M. [H] demande à la cour de :

. réformer le jugement du conseil de prud'hommes en ce qu'il a dit que le licenciement de M. [H] reposait sur un motif réel et sérieux,

. réformer le jugement du conseil de prud'hommes en ce qu'il a débouté M. [H] de ses demandes de rappel de salaire pour la journée du 28 mars 2022, de congés payés afférents, d'indemnité pour licenciement sans cause réelle et sérieuse, de dommages et intérêts en réparation du préjudice subi du fait des manquements de son employeur à ses obligations de formation et d'adaptation, de remise d'un certificat de travail et d'une attestation destinée à Pôle Emploi conformes sous astreinte de 50 euros par jour de retard et par document et de liquidation d'astreinte,

. réformer le jugement du conseil de prud'hommes en ce qu'il a débouté M. [H] de sa demande tendant à voir écarter le montant maximal d'indemnisation prévu à l'article L. 1235-3 du code du travail en raison de son inconventionnalité et de sa demande de dommages et intérêts en réparation du préjudice financier, de retraite et moral subi par la perte de son emploi,

Et statuant à nouveau,

. dire et juger le licenciement de M. [H] dépourvu de cause réelle et sérieuse,

. écarter le montant maximal d'indemnisation prévu à l'article L. 1235-3 du code du travail en raison de son inconventionnalité, ce plafonnement étant contraire aux règles de droit international du travail qui priment sur le droit interne,

. condamner la société [3] à payer à M. [H] les sommes suivantes :

- 75 000 euros à titre d'indemnité pour licenciement sans cause réelle et sérieuse

- 131,41 euros à titre de rappel de salaire pour la journée du 28 mars 2022 (correspondant au dernier jour du préavis)

- 13,14 euros au titre des congés payés incidents

- 10 000 euros à titre de dommages-intérêts en réparation du préjudice subi du fait des manquements de son employeur à ses obligations de formation et d'adaptation

Subsidiairement sur le chef de demande d'indemnité pour licenciement sans cause réelle et sérieuse, si la cour ne devait pas écarter le montant maximal d'indemnisation prévu à l'article L. 1235-3 du code du travail en raison de son inconventionnalité,

. condamner la société [3] à payer à M. [H] les sommes suivantes :

- 47 533,23 euros au titre de l'indemnité due en application de l'article L.1235-3 du code du travail

- 25 000 euros à titre de dommages et intérêts en réparation du préjudice financier, professionnel et moral subi par la perte de son emploi et par les circonstances brutales et vexatoires entourant la rupture du contrat de travail

Y ajoutant,

. condamner la société [3] à payer à M. [H] la somme de 3 000 euros en application de l'article 700 du code de procédure civile, en cause d'appel,

. ordonner la remise d'un bulletin de salaire récapitulatif conforme à l'arrêt à intervenir, sous astreinte de 50 euros par jour de retard à compter de la signification de l'arrêt à intervenir, la cour se réservant le droit de liquider l'astreinte,

. condamner la société [3] aux entiers dépens, lesquels comprendront, outre le droit de plaidoirie, l'intégralité des frais de signification et d'exécution de l'arrêt que pourrait avoir à engager M. [H],

. dire que les intérêts courront à compter de la saisine du conseil de prud'hommes,

. ordonner la capitalisation des intérêts sur le fondement de l'article 1343-2 du code civil.

Vu les dernières conclusions transmises par voie électronique le 24 octobre 2024, auxquelles il est renvoyé pour plus ample exposé des moyens et prétentions conformément à l'article 455 du code de procédure civile et aux termes desquelles la société [1] demande à la cour de :

. confirmer le jugement rendu par le conseil de prud'hommes de Montmorency le 22 mai 2024 en toutes ses dispositions et débouter en conséquence M. [H] de toutes ses demandes,

et y ajoutant :

. condamner M. [H] à verser à la société [1] la somme de 2 000 euros au titre des dispositions de l'article 700 du code de procédure civile,

. le condamner aux dépens.

MOTIFS

A titre liminaire, il convient de constater qu'aucun appel n'a été formé par les parties à l'encontre du jugement sur les points suivants :

. dit que la société [3], prise en la personne de ses représentants légaux devra verser à M. [H] la somme de 11,24 euros à titre de complément d'indemnité de licenciement,

. dit que la société [3], prise en la personne de ses représentants légaux devra verser à M. [H] la somme de 101,12 euros au titre de la prime de vacances du 1er janvier au 28 mars 2022,

. dit que la société [3], prise en la personne de ses représentants légaux devra verser à M. [H] la somme de 1424,99 euros au titre de rappel de salaire sur la part variable pour les années 2019 et 2021.

Aussi, ces trois condamnations sont définitives.

Sur la cause réelle et sérieuse du licenciement

L'appelant expose que les griefs qui lui sont reprochés relèvent de l'insuffisance professionnelle, et non d'un motif disciplinaire, en l'absence de mauvaise volonté délibérée, et qu'en l'absence de formation, cette insuffisance professionnelle ne saurait lui être reprochée ; à titre subsidiaire, il conteste les faits reprochés et indique que ceux-ci ne sont pas établis.

En réplique, l'intimée objecte que les faits reprochés relèvent de la faute disciplinaire, suite à quatre avertissements précédemment délivrés ; que le salarié a suivi 17 formations depuis 2006 ; que les faits sont parfaitement démontrés par les pièces produites.

***

Il résulte de l'article L.1232-1 du code du travail que tout licenciement pour motif personnel est justifié par une cause réelle et sérieuse.

Le motif inhérent à la personne du salarié doit reposer sur des faits objectifs, matériellement vérifiables et qui lui sont imputables.

L'article L.1235-1 du code du travail prévoit qu'en cas de litige, le juge, à qui il appartient d'apprécier le caractère réel et sérieux des motifs invoqués par l'employeur, forme sa conviction au vu des éléments fournis par les parties. Si un doute subsiste, il profite au salarié.

Les griefs mentionnés dans la lettre de licenciement fixent les limites du litige.

En l'espèce, il résulte de la lettre de licenciement en date du 27 décembre 2021 (pièce 7) que l'employeur reproche au salarié, exerçant les fonctions de responsable de l'équipe logistique, les manquements suivants :

- une absence de contrôle du travail de l'équipe et des règles de fonctionnement non respectées ;

- l'absence de réponse aux demandes de sa hiérarchie, et de suivi des consignes ;

- un manque d'exemplarité en raison de retards récurrents et de pauses trop nombreuses.

Sur la qualification retenue dans la lettre de licenciement

Le salarié soulève en premier lieu la mauvaise qualification retenue par la lettre de licenciement, soutenant que les faits qui lui sont reprochés relèvent d'une insuffisance professionnelle, et non d'un motif disciplinaire, en l'occurrence une faute simple.

Toutefois, « l'insuffisance professionnelle, lorsqu'elle procède d'une abstention volontaire ou d'une mauvaise volonté délibérée, est constitutive d'une faute disciplinaire » (Cass. Soc. 22 sept. 2021 n° 19-22.166).

En l'espèce, il résulte des motifs mentionnés dans la lettre de licenciement que les griefs reprochés par l'employeur au salarié reposent sur des agissements contraires aux obligations du salarié à l'égard de son employeur, en l'espèce le non-respect des règles de fonctionnement, l'absence de réponses et de suivi des consignes de sa hiérarchie, et un manque d'exemplarité du fait de retards ou de pauses trop fréquentes. Ces griefs reposent donc sur une mauvaise volonté délibérée ou une abstention volontaire, et relèvent ainsi d'une qualification disciplinaire, et non d'une insuffisance professionnelle du salarié, qui se définit quant à elle comme l'incapacité d'un salarié à accomplir correctement les missions relevant de sa qualification, sans connotation fautive.

Aussi, il convient d'étudier chacun de ces griefs.

Sur la réalité des griefs reprochés au salarié

S'agissant du grief relatif à l'absence de contrôle du travail de son équipe et de respect des règles de réception des livraisons, l'employeur produit aux débats les éléments suivants :

- une fiche de poste du responsable équipe logistique (pièce 4) en date du 1er février 2021, soit antérieurement au licenciement ; cependant, il n'est pas démontré que cette fiche de poste a été communiquée au salarié ;

- un courriel du 9 septembre 2021 (pièce 16) adressé par M. [R], responsable logistique, à M. [H], et lui demandant : « Quelle est l'explication pour ne pas avoir émis de réserves sur l'émargé de livraison ' Cela ne peut plus durer, on ne peut accepter des colis dans cet état sans réserves, dois-je passer par une étape peu réjouissante de sanction disciplinaire pour que le [4] du travail de contrôle en réception soit fait ' Je ne souhaite pas en arriver là ! » ;

- un courriel du 15 octobre 2021 adressé par M. [R] à M. [H] (pièce 17) indiquant : « Peux-tu m'expliquer stp comment on peut notifier sur un bon de transport « 1 colis abîmé » alors que le colis a de toute évidence été ouvert par le transporteur, la preuve, il l'a re-scotché avec son propre scotch, et que cela n'a pas été mentionné sur le bon de transport ' Verdict, après contrôle du contenu du colis, il manque 1 produit à l'intérieur, et aucune réserve digne de ce nom n'a été apposé sur le document. De plus, pas de nom du collaborateur. Ce n'est pas la première fois que l'on en discute et que je fais des écrits sur ce point sensible, mais force est de constater que l'on n'applique pas et que l'on respecte pas ce que je demande », le courriel comprenant la copie du bon de transport litigieux et une photographie du colis concerné ;

- un courriel du 3 novembre 2021 de M. [R] à M. [H] (pièce 18), mentionnant : « Encore une fois, je constate que mes consignes ne sont pas respectées : pas de nom apparent de la personne ayant réceptionné la livraison sur le BL ci-joint », avec en copie le bon de livraison concerné ;

- une note de la société [3] en date du mois d'août 2020 (pièce 19) relatif aux conditions de réception, mentionnant notamment le contact du responsable réception, M. [H], et précisant en page 7 les règles d'émargement des bons de livraisons, notamment : le nom et la signature du réceptionnaire lisible, la date de réception des produits et le cachet de la société, ainsi que les causes de refus de livraison (page 12), en particulier les colis avec emballage détérioré ou vide.

Par ailleurs, l'employeur justifie que des avertissements et remarques antérieurs avaient été faits au salarié s'agissant des livraisons ou de la gestion de l'équipe, en produisant les éléments suivants :

- un avertissement remis en main propre le 12 octobre 2009 (pièce 11) pour refus d'exécuter des missions, et séjour en salle de repos au lieu d'aller aider les autres équipes ;

- un avertissement remis en main propre le 20 avril 2018 (pièce 12) pour non respect des règles relatives à la pose des congés des collaborateurs ;

- un courriel du 18 octobre 2018 (pièce 13) de M. [K], responsable de la chaîne d'approvisionnement, faisant part à M. [H] de son insatisfaction quant à son travail, et le rappelant à l'ordre s'agissant des envois quotidiens de courriels relatifs aux livraisons ;

- un avertissement adressé par courrier du 18 octobre 2019 (pièce 14) reprochant à M. [H] de ne pas répondre aux attentes sur les aspects opérationnels et fonctionnels, de passer la majeure partie de sa journée assis à son bureau, et de ne prendre aucune initiative pour recadrer les retards ou absences de son équipe.

- un courriel du 23 novembre 2019 adressé par M. [K] à M. [H] (pièce 15), concluant : « Je ne constate pas d'améliorations notables dans la gestion opérationnelle de ton activité mais aussi dans le management de ton équipe sur ces quatre dernières semaines ».

Le salarié soutient que les faits des 15 et 29 octobre 2021 qui lui sont reprochés ne lui sont pas imputables, puisque concernant des collaborateurs de son équipe.

Toutefois, en sa qualité de responsable de l'équipe logistique, statut cadre, et ce depuis l'avenant du 2 octobre 2014 (pièce 3), il appartenait à M. [H] de faire respecter les consignes de livraison, qui avaient été portées à la connaissance des salariés a minima par la note d'août 2020. Le salarié ne produit aux débats aucun élément justifiant qu'il a rappelé les consignes à ses collaborateurs, ou qu'il a pris des mesures pour améliorer le service des livraisons, malgré les nombreuses remarques de sa hiérarchie.

Aussi ce grief est justifié par l'employeur.

S'agissant du non-respect des consignes et des demandes de la hiérarchie, l'employeur produit aux débats les éléments suivants :

- un échange de courriels en date du 13 octobre 2021 (pièce 20) entre M. [R] et M. [H], dans lequel M. [R] lui rappelle : « Ce matin à 8h00, tu m'as informé de problème de réseau à la réception, donc impact sur SAP et par conséquent la production, ce à quoi je t'ai demandé d'ouvrir un incident sur le champ sur NGSD. J'ai besoin que tu me communiques ce numéro stp. » ; le salarié lui répond : « [E] a appelé NGSD à 9h00, il t'envoie le numéro d'incident », ce qui amène M. [R] à lui dire : « 9 heures '" Mais pourquoi tu ne l'as pas fait comme demandé à 8heures ' Multiplie une heure par collaborateur et cela te donnera le temps perdu ».

- un courriel du 29 octobre 2021 de M. [R] à M. [H] (pièce 21) lui rappelant : « Encore une fois, j'observe que je n'ai pas reçu les extractions des SN réceptionnées les 27 et 28/10['] Il n'est pas normal que je sois obligé de vous demander ces éléments, cet envoi doit être systématique et journalier de votre part sans demande ou relance de ma part ».

- un courriel du 13 décembre 2021 de M. [R] adressé notamment à M. [H] (pièce 22) lui réclamant les extractions journalières des SN, et le relançant par courriel du 15 décembre 2021 pour lui demander les extractions journalières des 9, 10, 13 et 14 décembre, en précisant : « Quatre jours de retard sur un envoi qui doit être systématique et journalier de votre part, c'est inadmissible ».

- la copie d'une autorisation de congés payés pour le 2 novembre 2021 au nom d'un salarié, M. [J], autorisée le 3 novembre 2021, soit postérieurement au jour de congé ;

- l'attestation de M. [R] en date du 24 mars 2023 (pièce 24), indiquant : « Alors que je lui avais demandé en septembre 2021 de cesser de 'couvrir' les absences injustifiées d'un de ses agents, M. [J], M. [H] n'a aucunement tenu compte de ma demande. Au contraire, il a autorisé ce dernier, qui était une fois de plus absent sans raison le 2 novembre 2021, à poser un jour de congé payé et a validé sa demande le lendemain. M. [H] faisait en effet comme il le voulait et se croyait au-dessus des règles ».

Aucun élément n'est versé par l'employeur pour justifier du refus d'effectuer des briefings réguliers, malgré la demande effectuée le 23 septembre 2021.

Il ressort toutefois des éléments produits que M. [H] n'envoyait pas régulièrement les extractions journalières, malgré les rappels réguliers de sa hiérarchie, y compris par un courriel antérieur du 18 octobre 2018 (pièce 13).

De même, l'employeur justifie que M. [H] a validé une journée de congés payés d'un de ses subordonnés, M. [J], le lendemain de cette absence, alors qu'il avait déjà été rappelé à l'ordre sur ce point par un avertissement remis en main propre le 20 avril 2018 (pièce 12).

Aussi, ce grief est établi par l'employeur.

S'agissant du non-respect des horaires de travail, l'employeur soutient que M. [H] ne respectait pas ses horaires de travail, en raison de fréquents retards et de longues pauses.

Pour en justifier, il produit :

- l'avenant au contrat de travail du 29 octobre 2015 indiquant qu'à compter du 1er novembre 2015, M. [H] relevait de l'horaire collectif de travail applicable au sein du service, et non plus du forfait en jours (pièce 5) ;

- l'avertissement du 18 octobre 2019 (pièce 14) reprochant à M. [H] des retards et des pauses trop nombreuses, et lui faisant remarquer son manque d'exemplarité en la matière ;

- l'attestation de M. [R] (pièce 24) soulignant que M. [H] « arrivait régulièrement en retard, prenant de multiples pauses dans la journée, entraînant même son équipe avec lui, et se moquant de ce que je pouvais lui dire à ce sujet. À tel point que lorsque je lui ai reproché à nouveau son attitude le 10 novembre 2021, il n'a pas hésité à se rendre ensuite immédiatement en salle de pause et a déclaré, comme je l'ai entendu : 'qu'on lui cassait les couilles pour les pauses'. Pour preuve de ses difficultés avec l'autorité, j'atteste qu'il est arrivé une fois de plus en retard le jour même où il était convoqué pour son entretien préalable [le 16 décembre 2021], mais ne s'est pas gêné pour prendre deux pauses dans la matinée ».

M. [H] conteste ces retards et ces pauses, indiquant qu'il n'a reçu aucun rappel à ce titre depuis l'avertissement du 18 octobre 2019, et produisant deux attestations de collègues (pièces 41 et 43) indiquant qu'en sa qualité de chef d'équipe, il était toujours à l'heure.

La seule attestation de M. [R], rédigée bien après les faits, qui n'est corroborée par aucune autre pièce, et ne vise pas de dates et de retards précis, ne peut suffire à établir des retards récurrents au cours de l'année 2021.

Aussi, ce grief n'est pas suffisamment établi par l'employeur.

En conclusion, sont établis les griefs suivants : une absence de contrôle du travail de l'équipe et des règles de fonctionnement non respectées, et l'absence de réponse aux demandes de sa hiérarchie, et de suivi des consignes.

S'agissant de la proportionnalité de la sanction prise par l'employeur, il convient de constater que le salarié a fait preuve d'insubordination à l'égard de son employeur, qui l'avait déjà averti à plusieurs reprises des reproches formulés. La violation des obligations de subordination et de loyauté, inhérentes au contrat de travail, constituent une cause réelle et sérieuse de licenciement, au vu de la répétition de ces faits sur plusieurs années.

Les griefs retenus caractérisent ainsi une cause réelle et sérieuse de licenciement.

Aussi, par voie de confirmation, il convient de constater que le licenciement de M. [H] est justifié, et de dire que sa demande relative à l'indemnité de licenciement sans cause réelle et sérieuse sera rejetée.

Sur le rappel de salaire pour la journée du 28 mars 2022

L'appelant expose qu'il sollicite un rappel de salaire, le délai de préavis expirant non pas le 27 mars, mais le 28 mars, puisqu'il a travaillé la journée du 28 décembre 2021.

En réplique, l'intimée objecte que le fait que le salarié ait travaillé le 28 décembre 2021 et n'ait pas réceptionné la lettre de licenciement ne décale en rien le préavis, qui part à la première présentation.

***

L'article L.1234-3 du code du travail prévoit que la date de présentation de la lettre recommandée notifiant le licenciement au salarié fixe le point de départ du préavis.

En l'espèce, il ressort de la pièce 7 de l'employeur (suivi de La Poste) que la lettre de licenciement datée du 27 décembre 2021 a été distribuée le 28 décembre 2021.

Ainsi, le délai de préavis de trois mois a couru à compter du 28 décembre 2021, et ce jusqu'au 27 mars 2022.

Aucun rappel de salaire n'est donc dû pour la journée du 28 mars 2022.

Par voie de confirmation, la demande du salarié au titre du rappel de salaire sera rejetée.

Sur le manquement à l'obligation de formation

L'appelant expose qu'il sollicite des dommages-intérêts pour manquement de l'employeur à son obligation de formation et d'adaptation, n'ayant reçu aucune formation valorisante ou augmentant son employabilité.

En réplique, l'intimée objecte que le salarié a bénéficié de 17 formations depuis 2006, et ne rapporte aucune preuve d'un préjudice lié à une absence de formation.

***

L'article L.6321-1 du code du travail, dans sa version en vigueur du1er janvier 2019 au 28 janvier 2024, dispose que l'employeur assure l'adaptation des salariés à leur poste de travail.

Il veille au maintien de leur capacité à occuper un emploi, au regard notamment de l'évolution des emplois, des technologies et des organisations.

Il peut proposer des formations qui participent au développement des compétences, y compris numériques, ainsi qu'à la lutte contre l'illettrisme, notamment des actions d'évaluation et de formation permettant l'accès au socle de connaissances et de compétences défini par décret.

L'existence d'un préjudice et l'évaluation de celui-ci relèvent du pouvoir souverain d'appréciation des juges du fond. Doit ainsi être rejetée la demande de dommages et intérêts formée par une salariée n'ayant bénéficié que d'une seule formation professionnelle en 28 années d'emploi, celle-ci ne justifiant d'aucun préjudice résultant du non-respect par l'employeur de son obligation de formation (Cass. soc., 17 juin 2026, n° 25-10.517 F-B).

M. [H] indique qu'il n'a pas bénéficié de formation qualifiante ou augmentant son employabilité.

L'employeur produit aux débats l'historique des 17 formations suivies par M. [H] depuis 2006 (pièce 25), ainsi les attestations de suivi de formation (pièce 29) pour les formations suivies en 2020-2021, à savoir le Caces pour les chariots Catégories 1A-3-5 (10 au 22 juin), une formation « Développer et accompagner ses collaborateurs en continu en posture de [Localité 4] Leader Coach (CV2) » le 2 juillet 2020, et une formation « S'affirmer dans ses relations pro » du 4 mars au 5 mars 2021.

Contrairement à ce qu'affirme le salarié, les dernières formations suivies sont qualifiantes (pour le CACES), et augmentent son employabilité en développant ses capacités de management (deux formations en 2020 et 2021).

Par ailleurs, le salarié ne fait état d'aucun préjudice particulier, qui serait lié à l'absence de formation.

Aussi, par voie de confirmation, la demande de dommages-intérêts de ce chef sera rejetée.

Sur les dépens et les frais irrépétibles

Succombant, M. [H] sera condamné aux dépens de la procédure d'appel.

Il conviendra de dire n'y avoir lieu de condamner M. [H] à payer à son adversaire une indemnité sur le fondement de l'article 700 code de procédure civile.

PAR CES MOTIFS

Statuant publiquement et par arrêt contradictoire, la cour :

CONFIRME le jugement en toutes ses dispositions soumises à l'appel ;

Y ajoutant :

DÉBOUTE les parties de leurs demandes autres, plus amples, ou contraires,

DIT n'y avoir lieu de condamner M. [H] à payer à la société [3] une indemnité sur le fondement de l'article 700 code de procédure civile,

CONDAMNE M. [H] aux dépens de la procédure d'appel.

. 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 monsieur Laurent BABY, conseiller faisant fonction de président et par monsieur Mohamed EL GOUZI, greffier, auquel la minute de la décision a été remise par le magistrat signataire.

Le Greffier Le Conseiller faisant fonction de Président