

**AFFAIRE PRUD'HOMALE : COLLÉGIALE**

R.G : 14/02879

**HUGUES**

*C/*

**EURL APPLE RETAIL FRANCE**

**APPEL D'UNE DÉCISION DU :**

Conseil de Prud'hommes - Formation paritaire de LYON

du 20 Mars 2014

RG : F 12/03276

**COUR D'APPEL DE LYON**  
**CHAMBRE SOCIALE C**  
**ARRÊT DU 16 JANVIER 2015**

**APPELANT :**

**Lionel HUGUES**

né le 27 Décembre 1981 à LA SEYNE SUR MER (83500)

11 impasse des Orchidées

84130 LE PONTET

représenté par Me Sandrine LAUGIER, avocat au barreau de MARSEILLE

**INTIMÉE :**

**APPLE RETAIL FRANCE**

52 Rue de la Victoire

75009 PARIS

représentée par Me Sophie BINDER (SELARL KAHN & Associés), avocat au barreau de PARIS

**PARTIES CONVOQUÉES LE : 15 Mai 2014**

**DÉBATS EN AUDIENCE PUBLIQUE DU : 05 Décembre 2014**

**COMPOSITION DE LA COUR LORS DES DÉBATS ET DU DÉLIBÉRÉ :**

Christine DEVALETTE, Président de chambre

Marie-Claude REVOL, Conseiller

Chantal THEUREY-PARISOT, Conseiller

Assistés pendant les débats de Christine SENTIS, Greffier.

**ARRÊT : CONTRADICTOIRE**

Prononcé publiquement le 16 Janvier 2015, par mise à disposition de l'arrêt au greffe de la Cour, les parties en ayant été préalablement avisées dans les conditions prévues à l'article 450 alinéa 2 du code de procédure civile ;

Signé par Christine DEVALETTE, Président de chambre, et par Christine SENTIS, Greffier auquel la minute de la décision a été remise par le magistrat signataire.

\*\*\*\*\*

Monsieur Lionel HUGUES a été engagé par la société APPLE RETAIL FRANCE le 19 septembre 2011 en contrat à durée indéterminée comme responsable , statut cadre , niveau 7 , coefficient 345 , affecté au magasin de LA PART DIEU, et membre du comité de direction.

Au dernier état de la relation de travail , il percevait un salaire mensuel brut de 4865€.

Après convocation par lettre remise en main propre le 27 juin 2012, à un entretien préalable qui a eu lieu le 5 juillet 2012 , Monsieur HUGUES a été licencié par lettre recommandée avec avis de réception du 19 juillet 2012- pour non respect des procédures internes

- pour violation de son obligation de loyauté ,

Il a été dispensé d'effectuer son préavis de 3 mois et réglé de ses salaires sur cette période.

Monsieur HUGUES a saisi le conseil de prud'hommes de Lyon le 3 septembre 2012 en dommages et intérêts pour licenciement sans cause réelle et sérieuse et pour licenciement vexatoire , remise de documents de rupture rectifiés sous astreinte et indemnité de procédure.

Par jugement du 20 mars 2014, le conseil de prud'hommes a dit que le licenciement était fondé et a débouté Monsieur HUGUES de toutes ses demandes et la société APPLE RETAIL FRANCE de sa demande reconventionnelle.

Par déclaration en date du 8 avril 2014 , Monsieur HUGUES a interjeté appel du jugement.

Au terme de ses écritures intégralement reprises à l'audience , Monsieur HUGUES demande l'infirmité du jugement et la condamnation de la société APPLE à lui verser 30 000€ de dommages et intérêts pour licenciement sans cause réelle et sérieuse , 5000€ pour rupture vexatoire, à lui délivrer les documents de rupture rectifiés sous astreinte , à lui verser une indemnité de procédure de 2000€.

Sur les faits , Monsieur HUGUES soutient qu'il a demandé au magasin Confluence l'échange d'un clavier APPLE acheté moins d'un an avant , ce qui lui a été refusé car il n'avait pas le justificatif d'achat , ce qui l'a surpris car APPLE procède à des échanges sans justificatif . Il a donc acheté un clavier neuf pour 60€ après déduction de la remise de 9 € pour les salariés d'APPLE.

Il a ensuite ramené son clavier défaillant pour remboursement , car il était toujours sous garantie, ce dont il justifie par la facture et le ticket de caisse du 1er juillet 2011 , ce qu'il a fait effectuer par un

nouvel arrivant , en présence de deux autres salariés pour le former au process de remboursement , et pour un remboursement de 60€ sur les 69€ de prix public . Il soutient que le clavier défectueux était toujours sous garantie, rappelle la règle de la 'positive intent 'en vigueur chez APPLE pour les clients comme pour les salariés , et le process d'échange 'retour boîte ouverte', sur bonne foi du client ne disposant pas d'un justificatif d'achat . Il relève que son employeur a toujours refusé de prendre connaissance des justificatifs d'achat du clavier démontrant qu'il était toujours sous garantie et que lui même était de parfaite bonne foi , qu'il a effectué l'opération en toute transparence , sans nécessaire autorisation d'un supérieur hiérarchique et sans profit tiré de l'opération .

Il observe également que l'employeur a attendu le 27 juin 2012 , soit plus d'un mois , puisque l'opération en litige a eu lieu le 18 mai 2012, pour le convoquer , curieusement à la date d'achèvement de formation par ses soins d'un nouvel entrant , destiné finalement à le remplacer , et que le procès -verbal de constat sur le clavier litigieux , est daté du 4 octobre 2013 , soit un an et 4 mois après les faits , hors présence d'un représentant du personnel , ce qui permet de douter de la bonne foi de l'employeur .

Sur son préjudice , il rappelle qu'il avait 10 mois d'ancienneté , qu'il n'a pas trouvé d'emploi, a créé une activité indépendante de rénovation qui ne lui permet pas de se verser un salaire et qu'il touche une allocation de retour à l'emploi de 2650€.

Concernant les circonstances vexatoires de la rupture, il invoque la remise de la convocation à l'entretien préalable , en mains propres sur son lieu de travail, l'absence de nouvelles après l'entretien préalable , le refus de sa demande de congés payés , la lettre de licenciement adressée au domicile de ses parents , le refus de recueillir ses explications et justificatifs , une connexion suspecte sur sa messagerie personnelle d'un ordinateur posté à Cupertino(siège de la société APPLE), pour laquelle il a porté plainte .

Au terme de ses écritures , intégralement reprises à l'audience , la société APPLE RETAIL FRANCE demande la confirmation du jugement et à titre subsidiaire ,demande la limitation des prétentions de l'appelant , tant au titre du licenciement, que des prétendues conditions vexatoires de celui-ci, en l'absence de justification de son préjudice. Elle sollicite une indemnité de procédure de 5000€.

Elle fait valoir que le licenciement pour faute était parfaitement fondé au regard des manoeuvres employées par Monsieur HUGUES pour obtenir un avantage personnel , un an à peine après son embauche et à la place qu'il occupait , en utilisant précisément sa situation hiérarchique pour contourner les procédures internes et violer le code de déontologie .

Concernant précisément le non respect de la procédure , elle rappelle que Monsieur HUGUES ne pouvait pour obtenir le remboursement du clavier qui a bien été acheté en 2009 et non en novembre 2011, comme le confirme le constat d'huissier, se voir appliquer ni la procédure'boîte ouverte ' , qui ne s'applique qu'aux produits défectueux achetés depuis moins d'un an, ni la garantie de deux ans qui était expirée , et encore moins son pouvoir hiérarchique pour obtenir , grâce à un vendeur débutant et sans en référer à son supérieur, un avantage personnel , se trouvant ainsi en conflit d'intérêts avec la société qui l'emploie.

A titre subsidiaire elle relève que Monsieur HUGUES ne justifie d'aucune recherche d'emploi depuis son licenciement et réfute toute intrusion dans sa boîte email personnelle , tous les ordinateurs Apple ayant leur adresse I.P. référencée à Cupertino, et ses courriers adressés à l'adresse donnée par lui chez ses parents, jusqu'à communication de son adresse personnelle en cours de préavis .

### **MOTIFS DE LA DÉCISION**

L'employeur qui procède comme en l'espèce à un licenciement disciplinaire , doit établir que le salarié a commis un manquement aux obligations de son contrat ou au principe de loyauté régissant

les relations contractuelles de l'article 1147 du code civil , rappelé à l'article du code du travail, rendant impossible le maintien du contrat de travail , l'appréciation du degré de la faute et de la proportion avec la sanction appliquée, s'effectuant notamment au regard du statut du salarié et non nécessairement au regard du préjudice subi par l'employeur .

Aux termes de la lettre de licenciement du 19 juillet 2012 , qui fixe les limites du litige , les griefs formulés à l'encontre de Monsieur HUGUES sont formulés en ces termes' :.....*Or nous avons découvert qu'au cours du mois de mai dernier, vous avez commis des agissements à caractère fautif.*

*Il s'avère en effet que vous avez récemment agi en situation de conflit d'intérêts et ce en violation de nos règles et procédures et de votre obligations de loyauté.*

*Le 14 mai 2012, vous êtes présenté au magasin de Confluence , muni d'un clavier iMac.*

*Vous avez indiqué à l'un de vos collaborateurs que le clavier ne fonctionnait pas afin d'en obtenir le remboursement. Il vous a été répondu qu'il n'était plus sous garantie de sorte que le produit ne pouvait faire l'objet d'un remboursement conformément aux procédures commerciales et qu'en outre , un échange n'était pas possible , le modèle en question étant obsolète , il n'était plus vendu au magasin.*

*Conformément à la procédure, vous avez acheté un nouveau clavier en magasin bénéficiant de votre réduction en qualité de salarié de la société .*

*Or nous avons découvert par la suite , que quelques jours plus tard , précisément le 18 mai 2012,nonobstant le premier refus de vous rembourser votre clavier hors garantie, vous vous êtes rendu dans un autre magasin de la marque situé à Lyon et avez fait procéder au remboursement de votre clavier défectueux, avec succès, cette fois-ci, au prix public supérieur à votre achat précédent.*

*Ce remboursement d'un produit non garanti n'est pas conforme à nos procédures , ce que vous saviez parfaitement . Vous avez profité de la confiance de vos collègues liée à votre statut et votre position pour obtenir ce remboursement sans qu'ils ne vous posent de question. ....Vous avez en outre fait preuve de déloyauté , notamment par votre silence gardé vis à vis de votre hiérarchie , à laquelle vous n'avez pas révélé votre remboursement hors garantie qui a suivi l'acte d'achat d'un clavier de remplacement, alors même qu'une discussion avec votre directeur de magasin le 23 mai dernier, portait précisément sur le clavier litigieux. Vous auriez alors dû faire part immédiatement de ce remboursement obtenu hors procédure, comme la loyauté la plus élémentaire vous y invitait.*

*Encore vos déclarations lors de l'entretien préalable selon lesquelles ce clavier aurait été acheté séparément d'un ordinateur il y a moins d'un an , sont contredites par son numéro de série qui permet d'en identifier l'origine , à savoir un achat d'un Mac, et non d'un matériel séparé , et ce , il y a deux ans et non moins d'un an comme vous l'affirmiez ,de sorte que l'obsolescence de la garantie est bien antérieure à vos déclarations.*

*Enfin ,vous avez souhaité adresser un email à votre Directeur après l'entretien préalable , en tentant une ultime fois de justifier vos actes a posteriori, modifiant encore vos explications...*

*Nous ne pouvons tolérer de tels agissements de la part d'un salarié de votre qualification et statut ....'*

Au terme de cette lettre de licenciement très précise et circonstanciée, la société APPLE établit la réalité du grief de non respect par Monsieur HUGUES des procédures internes d'échange de matériel , par la production d'une part des procédures d'échange portées à la connaissance du public des produits de la marque , portés à la connaissance du public lors de l'achat ou sur internet , et que monsieur HUGUES , eu égard à sa position de cadre , chargé de les appliquer , ne pouvait ignorer et

des manoeuvres utilisées par ce dernier , pour contourner en sa faveur ces procédures , et obtenir ainsi le remboursement d'un matériel qui ne pouvait bénéficier d'un échange 'boîte ouverte ' ni de la garantie contractuelle de deux ans, ce qui, à supposer qu'il ait oublié cette règle , lui avait été rappelé lors de la tentative d'échange au magasin Confluence .

Le caractère public de l'opération ultérieure de remboursement du clavier obsolète réalisée au magasin de la Part-Dieu , par le biais d'un stagiaire, n'enlève en rien le caractère fautif du procédé et est sans doute à l'origine de la dénonciation des faits à l'employeur .

A cet égard , même si le procès-verbal de constat établi par l'employeur sur le clavier litigieux est tardif, la référence figurant sur ce matériel est bien la même que celle mentionnée lors de l'entretien préalable , ce qui exclut une quelconque suspicion de substitution de pièces de sa part , et rend inopérantes les explications fournies par Monsieur HUGUES sur la destruction habituellement immédiate des produits défectueux rapportés par les clients, d'ailleurs contredites par l'attestation d'un salarié responsable des stocks au magasin La Part Dieu.

Cette référence n'est d'ailleurs pas la même que celle mentionnée sur la facture d'achat de clavier du 9 octobre 2012 , émanant au demeurant d'un magasin FNAC au Pontet , ce qui exclut tout remboursement ou échange par un magasin APPLE .

Par ailleurs , même si la dissimulation à son supérieur hiérarchique de l'opération d'échange réalisée sur le clavier litigieux et les changements de versions de Monsieur HUGUES peuvent s'expliquer par l'appréhension du risque de licenciement encouru, ils sont de nature à remettre en cause définitivement la confiance portée par la société APPLE à l'égard d'un cadre supérieur , embauché depuis moins d'un an .

Aussi, indépendamment du profit dérisoire tiré de l'opération, le conseil de prud'hommes a-t-il fait une exacte appréciation des éléments de la cause en considérant que les manquements du salarié aux règles de procédure et à son obligation de loyauté étaient en l'espèce établis, et rendaient impossible le maintien du contrat de travail , eu égard à son statut de cadre , précisément en charge de faire respecter ces règles et de les appliquer d'abord à lui -même;

Le jugement qui a débouté Monsieur HUGUES de ses demandes d'indemnisation au titre du licenciement doit être confirmé , comme il doit être confirmé sur le rejet de la demande de dommages et intérêts pour licenciement vexatoire .

La simple remise en main propre d'une convocation au cours de la journée de travail ne revêt en effet pas un tel caractère , dès lors qu'il n'est pas établi que le motif en ait été divulgué aux autres membres du personnel , non plus que l'envoi des documents de rupture à l'adresse personnelle mentionnée par le salarié lui-même sur sa fiche de renseignements .

La procédure a été mise en oeuvre dans un délai raisonnable permettant à l'employeur d'instruire pleinement le dossier .

Enfin, la suspicion d'intrusion sur son ordinateur personnel , pour laquelle Monsieur HUGUES a porté plainte sans qu'une suite ait pu être donnée à cette plainte , n'est ni avérée ni imputable à l'employeur .

La demande de remise de documents de rupture rectifiés est sans objet .

Comme en première instance , l'équité commande de débouter la société APPLE RETAIL FRANCE de sa demande d'indemnité de procédure .

**PAR CES MOTIFS**

La Cour, statuant contradictoirement ,

**Confirme le jugement entrepris ,**

**Y ajoutant,**

**Déboute la société APPLE RETAIL FRANCE de sa demande d'indemnité de procédure;**

**Condamne Monsieur Lionel HUGUES aux dépens d'appel**

LE GREFFIER LE PRÉSIDENT

Christine SENTIS Christine DEVALETTE