

LES FAITS

Monsieur Jeff CHAUDARD a été engagé le 18 Septembre 2012 par la Société DUVAUCHEL en qualité de responsable (manager) de magasin (CCN du négoce de l'ameublement). En dernier lieu, Monsieur Jeff CHAUDARD disposait du statut cadre et exerçait ses fonctions au sein du magasin H&H.

Annexées au contrat de travail les fiches "définition des fonctions du responsable de magasin" et "check list du manager de magasin" ont été paraphées et signées par Monsieur Jeff CHAUDARD.
La rémunération moyenne des trois derniers mois est de 2883.33 euros.

Le 11 juillet 2014, Monsieur Jeff CHAUDARD sera convoqué à un entretien préalable fixé au 22 juillet. Compte tenu du 14 juillet (jour férié), Monsieur Jeff CHAUDARD ne recevra pas sa convocation avec un délai suffisant pour l'entretien du 22 juillet. Monsieur Jeff CHAUDARD sera de nouveau convoqué par courrier en date du 30 juillet 2014 pour un nouvel entretien fixé au 8 août 2014.

Monsieur Jeff CHAUDARD ne se présentera par à cet entretien préalable au licenciement.

Par courrier du 13 août 2014, la Société DUVAUCHEL notifiera à Monsieur Jeff CHAUDARD son licenciement pour faute grave.

Monsieur Jeff CHAUDARD saisira le Conseil de Prud'hommes le 14 août 2014.

Un procès verbal de non conciliation a été signé le 18 novembre 2014.

L'affaire a été renvoyée devant le bureau de jugement du 26 novembre 2015, à cette audience, l'affaire a été radiée compte tenu de la production tardive des pièces de Monsieur Jeff CHAUDARD à la Société DUVAUCHEL.

Une nouvelle audience du bureau de jugement a été fixée au 30 juin 2016.

A cette audience, Monsieur Jeff CHAUDARD demande au conseil :
- 3225,04 € au titre de l'indemnité compensatrice de préavis ainsi que 322,50 € au titre des congés payés

- 1236,26 € au titre de l'indemnité légale de licenciement
- 32250,40 au titre de dommages-intérêts pour licenciement sans cause réelle et sérieuse

- 19350,24 au titre de dommages-intérêts pour exécution déloyale du contrat de travail

- 1778,78 € au titre des heures supplémentaires réalisées en 2012 et 2013 ainsi que 177,87 € au titre des congés payés

- 19350,25 € au titre des dommages-intérêts pour travail dissimulé
- 2500,00 € au titre de l'article 700 du CPC

La délivrance d'un bulletin de salaire conforme est également demandée ainsi que la condamnation de la Société DUVAUCHEL aux entiers dépens de l'instance.

Pour sa part, la Société DUVAUCHEL a conclu au rejet des demandes adverses et, reconventionnellement, demande à ce que Monsieur Jeff CHAUDARD soit condamné à lui payer :

- la somme de 491.90 euros augmentée des intérêts au taux légal à compter du 22/08/2014, date de la mise en demeure concernant le règlement du solde d'une commande personnelle effectuée par Monsieur Jeff CHAUDARD en janvier 2014,

- la somme de 4000 euros au titre de l'article 700 du Code de procédure civile,

- la condamnation de Monsieur Jeff CHAUDARD aux entiers dépens.

A l'audience du 30 juin 2016 chacune des parties a développé ses arguments.

Sur le caractère réel et sérieux du licenciement pour faute grave,

La lettre de licenciement fixe les limites du litige.

La cause du licenciement doit être objective et reposer sur des faits matériellement vérifiables et les faits invoqués doivent être suffisamment pertinents pour justifier le licenciement.

A la vue des différents éléments fournis, il apparaît que :

- Monsieur Jeff CHAUDARD, de par son contrat de travail et ses fiches de poste signées, était responsable de la caisse du magasin,

- Monsieur Jeff CHAUDARD a reconnu le problème de caisse "espèces" pour un montant de 802.50 euros et concernant la cliente Madame BROS,

Il en a pris l'entière responsabilité (mail du 01/04/2014)

- Après enquête et audit informatique et comptable diligenté par la Société DUVAUCHEL, il est apparu que d'autres faits d'erreurs de caisse sur des montants "en espèces" ont été le fait de Monsieur Jeff CHAUDARD (clients VET, NAR et BIER.

Le licenciement pour faute grave reposant sur une cause réelle et sérieuse, les demandes indemnitaires de Monsieur Jeff CHAUDARD, à ce titre, seront rejetées.

Sur les heures supplémentaires,

Monsieur Jeff CHAUDARD fournit des éléments auxquels la Société DUVAUCHEL ne répond pas précisément. Il sera donc fait droit à cette demande.

Sur la demande concernant les dommages et intérêts pour travail dissimulé,

Monsieur Jeff CHAUDARD ne prouve pas et ne démontre pas une intention de dissimulation de la part de la Société DUVAUCHEL, Cette demande sera donc rejetée.

Sur les demandes accessoires,

Il sera donc alloué à Monsieur Jeff CHAUDARD, la somme de 200 euros au titre de l'article 700 du code de procédure civile.

La Société DUVAUCHEL remettra à Monsieur Jeff CHAUDARD, un bulletin de salaire conforme concernant le paiement des heures supplémentaires.

Sur les demandes reconventionnelles de la Société DUVAUCHEL,

La somme de 491.90 euros correspond à un solde dû par Monsieur Jeff CHAUDARD sur l'achat de fournitures auprès de la Société DUVAUCHEL.

Cette demande n'étant pas liée au contrat de travail, le Conseil de prud'hommes n'est pas compétent.

La somme de 4000 euros au titre de l'article 700 du code de procédure civile, le Conseil ne fera pas droit à cette demande.

PAR CES MOTIFS,

Le Conseil de Prud'hommes après en avoir délibéré conformément à la loi, statuant publiquement par jugement contradictoire en premier ressort
Jugement par mise à disposition au greffe

DIT ET JUGE que le licenciement pour faute grave de Monsieur Jeff CHAUDARD repose sur une cause réelle et sérieuse.

DÉBOUTE Monsieur Jeff CHAUDARD de ses demandes au titre du préavis et congés payés sur préavis.

DÉBOUTE Monsieur Jeff CHAUDARD de sa demande sur l'indemnité légale de licenciement.

DÉBOUTE Monsieur Jeff CHAUDARD de sa demande de dommages et intérêts pour licenciement sans cause réelle et sérieuse.

DÉBOUTE Monsieur Jeff CHAUDARD de sa demande de dommages et intérêts pour exécution déloyale du contrat de travail. FIXE le salaire moyen mensuel à la somme de 2886.33 euros (deux mille huit cent quatre vingt six euros et trente trois centimes).

CONDAMNE la Société DUVAUCHEL à payer à Monsieur Jeff CHAUDARD, la somme de 1778.78 euros (mille sept cent soixante dix huit euros et soixante dix huit centimes) au titre des heures supplémentaires et 177.87 euros (cent soixante dix sept euros et quatre vingt sept centimes) au titre des congés payés ainsi que la remise d'un bulletin de salaire conforme.

DÉBOUTE Monsieur Jeff CHAUDARD de sa demande au titre de l'article L8223-1 du code du travail sur le travail dissimulé.

CONDAMNE la Société DUVAUCHEL à payer à Monsieur Jeff CHAUDARD la somme de 200 euros (deux cents euros) au titre de l'article 700 du code de procédure civile.

DÉBOUTE la Société DUVAUCHEL de sa demande concernant la somme de 491.90 euros.

DÉBOUTE la Société DUVAUCHEL de sa demande de 4000 euros au titre de l'article 700 du code de procédure civile.

CONDAMNE la partie qui succombe aux dépens éventuels.

DIT que l'exécution provisoire est de droit.

OBSERVATIONS sur le jugement 15/390
sur les motifs (faute grave et heures supplémentaires)
sur l'omission de statuer sur le chef de demande <<exécution déloyale du contrat>>
sur le dispositif

LA MOTIVATION DU JUGEMENT sur la faute grave EST SUCCINCTE ET COMPORTE UNE CONTRADICTION

<<Sur le caractère réel et sérieux du licenciement pour faute grave,

La lettre de licenciement fixe les limites du litige.

La cause du licenciement doit être objective et reposer sur des faits matériellement vérifiables et les faits invoqués doivent être suffisamment pertinents pour justifier le licenciement.

A la vue des différents éléments fournis, il apparaît que :

- Monsieur Jeff CHAUDARD, de par son contrat de travail et ses fiches de poste signées, était responsable de la caisse du magasin,
- Monsieur Jeff CHAUDARD a reconnu le problème de caisse "espèces" pour un montant de 802.50 euros et concernant la cliente Madame BROS, Il en a pris l'entière responsabilité (mail du 01/04/2014)

- Après enquête et audit informatique et comptable diligenté par la Société DUVAUCHEL, il est apparu que d'autres faits d'erreurs de caisse sur des montants "en espèces" ont été le fait de Monsieur Jeff CHAUDARD (clients VET, NAR et BIER).

Le licenciement pour faute grave reposant sur une cause réelle et sérieuse, les demandes indemnitaires de Monsieur Jeff CHAUDARD, à ce titre, seront rejetées.>>

- si le licenciement repose sur une cause réelle et sérieuse, l'indemnité de préavis et l'indemnité de licenciement sont dues
- si le licenciement repose sur une faute grave il prive le salarié de l'indemnité de préavis et de l'indemnité de licenciement

il convenait d'analyser la lettre de licenciement et les griefs au regard des pièces

ATTENDU que Monsieur Jeff CHAUDARD a été licencié pour les motifs suivants:

<<Cran-Gevrier, Le 13 août 2014 - Lettre recommandée avec A.R.

Monsieur,

Par courrier recommandé avec accusé de réception en date du 30 juillet 2014, nous vous avons convoqué à un entretien préalable en vue d'un éventuel licenciement pour faute grave qui devait se tenir au siège de la société le 8 août 2014 à 15 heures.

Vous ne vous êtes pas présenté, malgré ce, nous vous notifions, par la présente, votre licenciement pour faute grave sans préavis ni indemnité, en application de l'article L. 1232-6 du Code du travail.

En ce qui concerne les motifs de ce licenciement, il s'agit de ceux que nous nous proposons de vous exposer, à savoir **que de nombreux règlements en espèces effectués par des clients entre vos mains n'ont pas été remis pour encaissement dans la comptabilité de la Société.**

En effet suite à la visite d'une cliente Madame BROS en lien avec un problème de remboursement de TVA, nous avons découvert que le règlement du solde d'un montant de 802,50 € qu'elle vous avait remis en espèces en mains propres le 23/04/14 n'apparaissait pas en caisse.

Vous avez d'ailleurs reconnu votre responsabilité sur ce dossier par courriel du 1^{er} juillet, n'ayant pu apporter aucune explication crédible quant au fait que cette somme en espèces n'avait pas été encaissée en comptabilité.

Compte tenu de cet incident important, nous avons engagé des recherches pour identifier les éventuelles failles dans la procédure d'encaissement.

Ainsi, afin d'identifier clairement l'origine de l'anomalie constatée, un audit informatique et comptable a été diligenté par la société au mois de juillet.

Nous avons alors découvert des agissements inacceptables de votre part, outre le non encaissement des espèces **du client BROS susvisé.**

En effet, divers autres clients ont attesté vous avoir remis en main propre, en espèces, le solde du règlement de leur commande, que vous n'avez jamais remis en comptabilité.

Ainsi à titre d'exemple **s'agissant du client Mr NAR celui-ci vous avait remis en espèces la somme de 1 000 €, que vous avez fait disparaître ni enregistrer les documents de prise de marchandise, pour pas qu'on aperçoive que le client a prit sa marchandise et payé.**

Or, vous n'avez pas enregistré informatiquement la prise de marchandise ni l'encaissement de la somme, les espèces avant disparu et n'avant jamais été enregistrées en comptabilité.

S'agissant du client Mr BIER, nous avons découvert en juillet que ce dernier vous avait remis le 12 avril dernier la somme de 1 049,89 € en espèces, somme qui la non plus n'a jamais été remise par vos soins pour encaissement en comptabilité.

S'agissant en outre du client VET, celui-ci vous a remis la somme de 800 € en espèces le 13/09/2013 que vous n'avez la non plus pas enregistré ni remis en comptabilité.

Vous n'avez pas enregistré non plus la prise de marchandises par le client et avez même fait disparaître avec du blanc sur le planning des emportés la ligne du client concerné.

Le client à bien passer la marchandise en douane le 13/09/2013 le bordereau de vente à l'exportation prouve la prise et le règlement de sa commande ce jour.

L'ensemble des détournements de règlements de clients auxquels vous avez procédé constituent un manquement particulièrement grave à vos obligations contractuelles, et ce d'autant plus au regard de vos fonctions de Responsable Magasin.

Dans vos définitions de fonction est bien précisé que le responsable de magasin est personnellement responsable des valeurs détenues (espèces, cartes bancaires, chèques etc. .) en cas de vol.

Par conséquent, l'extrême gravité de vos manquements rend absolument impossible le maintien de votre contrat de travail et nous contraint à devoir rompre immédiatement nos relations contractuelles.

Vous bénéficiez du maintien des garanties << santé >> applicables aux salariés de l'entreprise, sous réserve d'être pris en charge par le régime d'assurance chômage, dans les conditions légales prévues à l'article L 911-8 du Code de la Sécurité sociale.

De plus, en votre qualité d'ancien salarié de notre société, et conformément aux dispositions de l'article 14 modifié de l'accord national interprofessionnel du 11 janvier 2008 et aux dispositions de la convention collective, vous gardez le bénéfice des garanties complémentaires prévoyance appliquées dans notre entreprise sans contreparties de cotisation, à compter de la date de cessation de votre contrat de travail, et pendant la période de prise en charge par l'assurance chômage, dans la limite de 9 mois de couverture.

Vous devez fournir à la société la justification de votre prise en charge par le régime d'assurance- chômage. Cette justification sera adressée à l'entreprise, par lettre recommandée avec avis de réception (LRAR) ou par courrier remis en main propre contre décharge. Vous devrez également informer l'entreprise de tout changement de situation au regard du régime d'assurance-chômage. Les garanties conservées sont celles en vigueur au sein de l'entreprise de telle sorte que toute évolution du régime vous sera immédiatement applicable, dans les mêmes conditions que pour les salariés de l'entreprise. Le maintien es garanties au titre de l'incapacité temporaire ne pourra pas vous conduire à percevoir des indemnités d'un montant supérieur à celui des allocations chômage perçues sur la même période.

Vous avez la possibilité de renoncer au maintien des garanties prévoyance à condition de notifier cette décision, par écrit dans les 10 jours suivant la cessation de votre contrat de travail. La notification se fera par ou lettre remise en main propre contre décharge et aura un caractère définitif.

Nous vous indiquons par ailleurs que vous pouvez faire valoir les droits que vous avez acquis au titre du droit individuel à la formation (DIP), sous réserve d'en formuler la demande avant un délai de deux mois courant à compter de la date de première présentation de la présente lettre.

Ainsi, pour votre parfaite information, nous vous précisons que vous bénéficiez au titre du DIF d'un volume de 40 heures qui, dans le cadre de la rupture de votre contrat de travail, peut se traduire par le versement de la somme correspondant au solde de ce nombre d'heures non utilisées, multiplié par le montant forfaitaire visé par l'article L. 6332-14, al. 2 du code du travail.

A défaut d'une telle demande dans le délai imparti, cette somme ne vous sera pas due.

Cette somme doit être utilisée pour financer, en tout ou partie et à votre initiative, une action de bilan de compétences, de validation des acquis de l'expérience ou de formation. Dans le cas où vous en feriez la demande dans le délai imparti le versement de cette somme interviendra donc à réception du justificatif de suivi de l'une des actions susvisées.

En outre, vous êtes informé de la faculté de mobiliser, postérieurement à la rupture de votre contrat de travail, le solde de 40 heures acquises au titre du DIF, afin d'abonder le financement d'actions de formation. Cette faculté, subordonnée aux conditions prévues par l'article L. 6323-18 du Code du travail, et toute autre stipulation conventionnelle éventuellement applicable, peut être exercée auprès de Pole emploi, sous réserve de votre prise en charge au titre de l'assurance chômage, ou bien auprès de votre nouvel employeur dans les deux années suivant votre embauche.

Veuillez nous rendre tous les documents de la société en votre possession et les clés du magasin.

Enfin, nous tenons à votre disposition votre certificat de travail, le solde de votre compte et l'attestation Pôle-emploi-Assedic.

Veuillez agréer, Monsieur, l'expression de nos sentiments distingués.>>

Attendu que la Société DUVAUCHEL produit les pièces suivantes:

■ sur le client NAR

Par télécopie du 7 juillet M. NAR confirme avoir retiré la marchandise le 16/4/13 contre le versement de 1000€ en espèces

■ sur le client VET

Le défendeur affirme avoir appelé Mme VET qui lui a déclaré avoir retiré sa marchandise contre paiement de 800 €

■ sur le client BROS

Le demandeur reconnaît par mel du 1^{er} juillet 2014 reconnaître son erreur.

■ sur le client BIER la feuille de règlement a été surchargée pour faire disparaître la somme de 1049,89 de restant dû.

Attendu que Monsieur Jeff CHAUDARD a volontairement omis de comptabiliser les versements en liquide de plusieurs clients lors de l'enlèvement des marchandises; que ces faits sont clairement prouvés par Société DUVAUCHEL; Que ces agissements révèlent un manque de loyauté dans l'exécution des fonctions de responsable de magasin et sont donc constitutifs d'une faute grave.

LA MOTIVATION SUR LES HEURES SUPPLEMENTAIRES EST SUCCINCTE

<<Sur les heures supplémentaires,

Monsieur Jeff CHAUDARD fournit des éléments auxquels la Société DUVAUCHEL ne répond pas précisément. Il sera donc fait droit à cette demande.>>

Il convenait d'examiner les pièces produites et les arguments des deux parties

• Monsieur Jeff CHAUDARD produit un calendrier de 2012 et un calendrier de 2013 sur lesquels un nombre d'heures supplémentaires en face de plusieurs journées. (40h = 827,50 € pour 2012 et 46h = 951,28€ en 2013)

• Dans ses écritures, la Société DUVAUCHEL conteste le caractère approximatif des heures, les calendriers produits ne répondant pas aux exigences jurisprudentielles en matière d'heures supplémentaires elle s'interroge sur le fait que Monsieur Jeff CHAUDARD n'ait pas inscrit ses heures sur les plannings de l'entreprise prévus à cet effet. aucune indication sur l'horaire de travail effectué (heure de prise de service et heure de fin de service) aucun mode de calcul ne figure dans les écritures de Monsieur Jeff CHAUDARD (40h = 827,50 € pour 2012 et 46h = 951,28€ en 2013)

SOIT: le décompte de M. CHAUDARD est imprécis et ne permet aucune vérification, cette demande est rejetée

SOIT: le décompte de M. CHAUDARD est recevable, l'employeur qui dispose des fiches de pointage était de vérifier l'horaire travaillé

SUR LA DEMANDE RECONVENTIONNELLE

<<Sur les demandes reconventionnelles de la Société DUVAUCHEL,

La somme de 491,90 euros correspond à un solde dû par Monsieur Jeff CHAUDARD sur l'achat de fournitures auprès de la Société DUVAUCHEL. Cette demande n'étant pas liée au contrat de travail, le Conseil de prud'hommes n'est pas compétent.>>

Il convenait de dire si l'article L3251-3 du code du travail devait recevoir application <<En dehors des cas prévus au 3° de l'article L. 3251-2, l'employeur ne peut opérer de retenue de salaire pour les avances en espèces qu'il a faites, que s'il s'agit de retenues successives ne dépassant pas le dixième du montant des salaires exigibles.>>

SUR L'EXECUTION DE LOYALE DU CONTRAT

Monsieur Jeff CHAUDARD demande 19350,24 € au titre de dommages-intérêts pour exécution déloyale du contrat de travail.

Le bureau de jugement n'a pas répondu à cette demande

Monsieur Jeff CHAUDARD dans ses conclusions argumente <<Au vu du contexte du licenciement Société DUVAUCHEL sera condamnée par le conseil de prud'hommes à verser 19350,24€ à titre de dommages et intérêts pour exécution déloyale du contrat de travail (6 mois de salaire).>>

Cette demande fait double emploi avec celle des dommages et intérêts pour licenciement abusif.

La motivation attendue était << attendu que Monsieur Jeff CHAUDARD a commis une faute grave son licenciement est justifié et n'ouvre droit à aucune indemnisation>>.

SUR LE DISPOSITIF

Il convenait d'écrire: <<DIT et JUGE que Monsieur Jeff CHAUDARD a été licencié pour faute grave

DEBOUTE Monsieur Jeff CHAUDARD de ses demandes de dommages et intérêts, de préavis et congés payés sur préavis, d'indemnité de licenciement

DIT et JUGE que Monsieur Jeff CHAUDARD a effectué des heures supplémentaires non constitutives de travail dissimulé

• Soit CONDAMNE la Société DUVAUCHEL à payer à Monsieur Jeff CHAUDARD, la somme de 1778,78 euros (mille sept cent soixante dix huit euros et soixante dix huit centimes) au titre des heures supplémentaires et 177,87 euros (cent soixante dix sept euros et quatre vingt sept centimes) au titre des congés payés ainsi que la remise d'un bulletin de salaire conforme. DIT que l'exécution provisoire est de droit pour les heures supplémentaires et congés payés.

• Soit DÉBOUTE Monsieur Jeff CHAUDARD de sa demande d'heures supplémentaires, de sa demande de congés payés sur heures supplémentaires et de délivrance de feuilles de paie

DÉBOUTE Monsieur Jeff CHAUDARD de sa demande au titre de l'article L8223-1 du code du travail sur le travail dissimulé.

• Soit DÉBOUTE Monsieur Jeff CHAUDARD de sa demande au titre de l'article 700 du code de procédure civile.

• Soit CONDAMNE la Société DUVAUCHEL à payer à Monsieur Jeff CHAUDARD la somme de 200 euros (deux cents euros) au titre de l'article 700 du code de procédure civile.

DÉBOUTE la Société DUVAUCHEL de sa demande concernant la somme de 491,90 euros.

DÉBOUTE la Société DUVAUCHEL de sa demande de 4000 euros au titre de l'article 700 du code de procédure civile.

• Soit CONDAMNE Société DUVAUCHEL aux dépens.

• Soit LAISSE les dépens à la charge des parties