

REPUBLIQUE FRANÇAISE
AU NOM DU PEUPLE FRANCAIS

COUR D'APPEL D'AIX-EN-PROVENCE
Chambre 4-6
ARRÊT DU 14 FEVRIER 2020

Rôle N° RG 17/02854 – N° Portalis DBVB-V-B7B-BAAYK

Décision déferée à la Cour :

Jugement du Conseil de Prud'hommes – Formation de départage de DRAGUIGNAN en date du 24 Janvier 2017 enregistré(e) au répertoire général sous le n° 14/00346.

APPELANTE

SCA LA VIDAUBANAISE, [...]

représentée par Me Dominique IMBERT-REBOUL, avocat au barreau de TOULON substitué par Me Séverine CAUMON, avocat au barreau de TOULON

INTIMEE

Madame F X

née le [...] à , demeurant [...]

représentée par Me Eric BECKER, avocat au barreau de DRAGUIGNAN

*_*_*_*_*_*

COMPOSITION DE LA COUR

En application des dispositions des articles 785 et 786 du code de procédure civile, l'affaire a été débattue le 12 Décembre 2019, en audience publique, les avocats ne s'y étant pas opposés, devant Mme Solange LEBAILLE, Conseiller, chargé du rapport, qui a fait un rapport oral à l'audience, avant les plaidoiries.

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

Madame Christine LORENZINI, Présidente de Chambre

Monsieur Thierry CABALE, Conseiller

Mme Solange LEBAILLE, Conseiller

Greffier lors des débats : Mme Suzie BRETER.

Les parties ont été avisées que le prononcé de la décision aurait lieu par mise à disposition au greffe le 14 Février 2020.

ARRÊT

Contradictoire,

Prononcé par mise à disposition au greffe le 14 Février 2020

Signé par Madame Christine LORENZINI, Présidente de Chambre et Mme Suzie BRETER, Greffier, auquel la minute de la décision a été remise par le magistrat signataire.

Madame F X a été embauchée par la coopérative vinicole La Vidaubanaise en qualité d'employée de bureau à compter du 1er juin 1993, dans le cadre d'un contrat à durée déterminée puis en qualité d'employée de bureau qualifiée dans le cadre d'un contrat à durée indéterminée à compter du 1er septembre 1993. Au dernier état des relations contractuelles, le poste occupé par la salariée était celui de secrétaire/aide comptable.

La convention collective applicable est la convention collective nationale des caves coopératives et leur union.

Par lettre recommandée avec accusé de réception du 8 août 2014, l'employeur a convoquée Madame X en entretien préalable fixé au 22 août 2014 et l'a mise à pied à titre conservatoire et, par lettre recommandée avec accusé de réception du 5 septembre 2014, elle a été licenciée pour faute grave.

Contestant ce licenciement, la salariée a saisi le conseil de prud'hommes de Draguignan qui, par jugement de départage en date du 24 janvier 2017, a :

— condamné la société agricole La Vidaubanaise à lui payer les sommes suivantes :

* 40 000 euros avec intérêts au taux légal à compter du jugement à titre de dommages et intérêts pour licenciement sans cause réelle et sérieuse,

* 4833,60 euros avec intérêts au taux légal à compter du jugement au titre de l'indemnité de préavis,

* 725,04 euros avec intérêts au taux légal à compter du jugement à titre d'indemnité de congés payés ,

* 14030,87 euros avec intérêts au taux légal à compter du jugement à titre d'indemnité légale de licenciement,

* 2416,80 euros avec intérêts au taux légal à compter du jugement à titre de rappel de salaires dus au cours de la période de mise à pied conservatoire,

— ordonné à la société coopérative agricole La Vidaubanaise de rembourser au Pôle Emploi les indemnités chômage versées à la salariée du jour de son licenciement au jour du jugement prononcé, dans la limite de six mois d'indemnités,

— ordonné l'exécution provisoire s'agissant des condamnations au paiement de l'indemnité de préavis, de l'indemnité de congés payés et du rappel de salaires dus au titre de la mise à pied conservatoire, et rejeté la demande de ce chef pour le surplus des demandes prononcées dans le jugement,

— condamné la société coopérative agricole La Vidaubanaise aux dépens,

— condamné la société coopérative La Vidaubanaise à lui verser la somme de 1500 euros en application des dispositions de l'article 700 du code de procédure civile.

Le 13 février 2017, soit dans le délai légal, la Sca 'Les Maîtres Vignerons de Vidauban La Vidaubanaise' a relevé appel de ce jugement.

Par dernières conclusions en date du 22 novembre 2019, auxquelles il est renvoyé pour un exposé complet des moyens et prétentions, la société coopérative agricole 'Les Maîtres Vignerons de Vidauban La Vidaubanaise' demande à la cour de :

— infirmer le jugement entreprise en ce qu'il a jugé que le licenciement de Madame X ne reposait pas sur une faute grave et l'a condamnée à payer à la salariée un ensemble de sommes au titre des dommages et intérêts pour licenciement sans cause réelle et sérieuse, du préavis, des congés payés, de l'indemnité légale de licenciement et de rappels de salaire pendant la période de mise à pied à titre conservatoire,

En conséquence,

— dire que le licenciement pour faute grave de Madame X est parfaitement justifié,

En conséquence,

— débouter Madame X de l'ensemble de ses demandes,

— la condamner à la somme de 3000 euros au titre de l'article 700 du code de procédure civile.

L'employeur soutient :

— sur le licenciement pour faute grave, que : dans le cadre de ses fonctions, un ordinateur était mis à la disposition de la salariée et que par courrier en date du 26 mai 2014, il avait déjà alerté cette dernière sur les utilisations inappropriées de sa connexion internet et il lui avait été rappelé que cet accès n'était possible que dans le cadre d'un usage professionnel ; ces faits qui n'ont pas été sanctionnés n'ont pas pour autant été tolérés ; lors d'un audit sur la maintenance du parc informatique, il a été constaté des connexions extra professionnelles de la part de la salariée pendant des durées longues ; ces connexions ne concernaient en rien son activité professionnelle mais bien sa vie privée et ce, pendant son temps de travail ; il est faux de prétendre que d'autres salariés avaient accès au poste informatique de Madame X, que ces connexions faites au vu et au su de tout le monde étaient tolérées et auraient été pratiquées par son supérieur hiérarchique voire demandées par certains administrateurs de la coopérative ; plusieurs salariés attestent qu'ils savaient que les connexions sur des sites extra professionnels étaient interdits pendant la durée du temps de travail ; la demande de Monsieur Y, le supérieur hiérarchique de Madame X de se connecter à un site extra professionnel n'a été faite qu'une

seule fois; l'attestation adverse de Madame Z est de pure complaisance et celle de Madame A est vague, imprécise et mensongère ; les attestations des coopérateurs n'amènent rien aux débats; entre le moment où il a eu connaissance des faits soit vers le 5 août 2014 et la lettre de licenciement en date du 5 septembre, un délai d'un mois seulement s'est écoulé ; la salariée a bien été mise à pied même si dans l'attente de la décision concernant son licenciement, il a préféré payer l'intégralité du salaire du mois d'août pour procéder à la retenue de salaire sur le mois de septembre ;

— sur les critiques des conclusions et pièces adverses, que Madame X effectuait des heures supplémentaires qui n'étaient pas nécessaires au bon fonctionnement de l'entreprise dans le seul but de générer des heures d'Artt ; pour mettre fin à cette pratique, il a mis en place une note de service du 23 octobre 2013 rappelant l'application en son sein de l'accord sur les trente cinq heures de la convention collective applicable et modifiant ainsi les horaires de travail ; dans son certificat, le docteur B ne fait que rapporter les propos de sa patiente ;la salariée n'a travaillé en présence de Monsieur C que l'équivalent de cinq jours entre la note de service et son arrêt de travail ; la salariée n'a jamais demandé les nouvelles clés à sa hiérarchie après son retour d'arrêt maladie ; elle ne produit aucune capture d'écran avant le mois de mars 2014 permettant d'établir qu'elle n'avait plus à compter de cette date accès à certains logiciels ;la salariée n'a jamais eu accès au tiroir pour lequel elle affirme qu'on lui aurait retiré les clés ;la feuille de calcul concernant l'indemnité de licenciement détenue par la salariée provient nécessairement d'une fouille qu'elle a effectué dans le bureau de Monsieur C ; les sites internet extra professionnels visités l'ont été par la salariée qui est la seule à disposer des codes d'accès s'agissant de sa banque, de son assurance ou de Sfr ; les affirmations de la salariée selon lesquelles Monsieur C se connecterait à internet à des fins privées sont mensongères.

Par dernières conclusions en date du 7 décembre 2017, auxquelles il est renvoyé pour un exposé complet des moyens et prétentions, Madame X demande à la cour de :

— confirmer le jugement entrepris sauf à fixer le montant des dommages et intérêts pour licenciement abusif à dix-huit mois de salaire et allouer à la salariée des dommages et intérêts pour discrimination,

En conséquence,

condamner la société coopérative agricole La Vidaubanaise à lui verser les sommes suivantes:

- * 2416,80 euros à titre de rappel de salaires dus au cours de la période de mise à pied conservatoire,
- * 4833,60 euros au titre de l'indemnité de préavis,
- * 725,04 euros à titre d'indemnité de congés payés ,
- * 14030,87 euros avec intérêts au taux légal à compter du jugement à titre d'indemnité légale de licenciement,
- * 43500 euros de dommages et intérêts pour licenciement sans cause réelle et sérieuse,
- * 14500 euros pour discrimination,

* 4000 euros au titre de l'article 700 du code de procédure civile.

La salariée fait valoir :

— sur le motif du licenciement, que le seul grief qui lui est fait est de s'être connecté à internet à plusieurs reprises pour des durées importantes sur des sites extra professionnelles pendant ses heures de travail ; que néanmoins, l'employeur ne rapporte pas la preuve que les connexions reprochées lui sont toutes imputables dès lors que d'autres salariés avaient accès à son poste informatique ; que les périodes de connexion ne correspondent pas nécessairement à des périodes de consultation effective ; les connexions internet ont toujours été tolérées dans l'entreprise et n'ont jamais affecté son travail ; ces connexions étaient au vu et au su de tous et même pratiquées par son supérieur hiérarchique voire demandées par certains administrateurs de la coopérative ; des salariées et l'administrateur sortant attestent de cet usage dans l'entreprise ; l'employeur a produit les attestations de trois salariés qui ont été contraints de témoigner en sa faveur, attestations quasi identiques et contre lesquelles elle a été obligée de déposer plainte ainsi que contre Monsieur D, l'informaticien qui aurait découvert les connexions litigieuses ; ce dernier qui a rendu un rapport de soixante pages relatif aux seules connexions internet sur son poste informatique, avait en réalité reçu des instructions de l'employeur ; la faute grave implique une réaction rapide de l'employeur ce qui n'est pas le cas en l'espèce, ce dernier ayant multiplié les délais lors de la procédure de licenciement ; les coopérateurs sont unanimement élogieux la concernant et ont été offusqués de son éviction ; qu'au moment de son licenciement, elle était âgée de cinquante trois ans et bénéficiait d'une ancienneté de vingt et un ans et cinq mois et a été privée d'emploi pendant près de deux ans ; elle n'avait jamais fait l'objet du moindre reproche ; à son retour d'arrêt maladie, elle a fait l'objet d'une véritable mise au placard ; dans ses écritures, l'employeur reconnaît qu'elle s'est retrouvée privée d'une large partie de ses fonctions, outre le fait qu'elle ne disposait plus des clés de l'entreprise et n'avait plus accès à certains dossiers ; les travaux supplémentaires demandés à Madame X relevaient en réalité depuis longtemps du poste de Madame E ; l'employeur a lui-même manqué à son obligation de lui fournir du travail ;

— à titre infiniment subsidiaire, que la faute grave n'est pas caractérisée dans la mesure où l'employeur reconnaît dans le courrier adressé à la salariée le 26 mai 2014 qu'il était au courant desdites connexions sans pour autant y voir un motif de sanction à l'époque ;

— sur la discrimination, qu'elle a été la seule à avoir été licenciée pour des connexions à des sites internet qui ont toujours été tolérées pour tout le personnel de l'entreprise ; qu'à son retour d'arrêt maladie, elle est la seule à avoir été privée des clés de l'entreprise ; qu'elle n'avait plus accès à certains de ses dossiers et s'est vue privée d'une large partie de ses tâches ; que Madame A atteste de ces mauvais traitements.

L'ordonnance de clôture de l'instruction est intervenue le 5 décembre 2019.

MOTIFS :

Sur le licenciement :

La lettre de licenciement en date du 5 septembre 2014 est rédigée en ces termes :

' Madame,

Je fais suite à notre entretien en date du 22 août dernier auquel vous vous êtes présentée assistée d'un conseiller extérieur, Monsieur H I, et vous notifie par la présente votre licenciement pour faute grave, pour les raisons exposées lors de cet entretien et rappelées ci-après.

Vous êtes embauchée au sein de notre entreprise depuis le 1er juin 1993 à temps plein, en qualité d'employé de bureau, échelon expert.

Dans le cadre de l'exercice de vos fonctions, un ordinateur est mis à votre disposition par l'entreprise. Comme vous le savez, vous ne devez faire de cet ordinateur qu'un usage purement professionnel.

Cependant, nous avons pu constater que vous vous connectiez quotidiennement à internet sur des sites extraprofessionnels et ce pendant votre temps de travail. Or, l'utilisation à des fins personnelles du matériel mis à votre disposition est strictement interdite.

Un courrier vous a d'ailleurs été envoyé en date du 26 mai dernier, dans lequel il vous était rappelé que de telles pratiques étaient prohibées et que vous deviez y mettre un terme.

Cependant, force est de constater qu'en dépit de ce courrier vous avez continué de consulter des sites internet à des fins personnelles, pendant vos heures de travail. En effet, semaine 31, à l'occasion d'un audit dans le cadre d'une opération de maintenance du parc informatique, tel que cela vous a été exposé lors de notre entretien, nous avons relevé des connexions internet chaque jour travaillé du 28 mai au 18 juillet 2014, et ce plusieurs fois par jour. Vous passez ainsi votre temps à lire des articles sur Yahoo, consulter vos comptes bancaires, faire des recherches touristiques pour vos vacances, faire des recherches sur les animaux domestiques, lire des vidéos, imprimer des recettes ou des factures...

Vous avez d'ailleurs reconnu les faits lors de l'entretien.

Outre les connexions quotidiennes à des sites internet extraprofessionnels, c'est surtout la durée de ces connexions qui nous a interpellés. En effet, certains jours, la durée de connexion pouvait atteindre presque 3 heures, ce qui représente presque la moitié d'une journée de travail !

En voici quelques exemples :

. Le mardi 10 juin : 30 minutes passées à rédiger votre courrier personnel daté du 8/06/14

. Le mercredi 25 juin : 1h40 de connexion à internet

. Le vendredi 27 juin : 45 minutes de connexion, passées à commander des vêtements; Le mardi 1ER juillet : 30 minutes passées sur internet à préparer vos vacances à Bordeaux

. Le lundi 7 juillet : 45 minutes le matin et 30 minutes l'après-midi à faire des recherches sur les chiens

. Le mardi 8 juillet : 1h30 de connexion à internet (impressions de recettes, recherches sur les chiens)

La durée de vos connexions a atteint des records les jours où votre supérieur hiérarchique était en vacances :

. Le mardi 15 juillet : 2h45 passées sur internet à faire diverses recherches (recherches touristiques, consultation et impression de factures Sfr, lectures d'articles sur Yahoo).

. Le mercredi 16 juillet : 1h30 le matin et 1 heure l'après-midi sur internet (2h30 au total)

. Le jeudi 17 juillet : 1h30 de connexion dont 1h passée à réserver vos vacances sur le site booking.com.

Vous êtes ensuite partie en congés à compter du 19 juillet et ce jusqu'au 10 août 2014.

Ainsi, l'utilisation abusive que vous avez faite de l'outil informatique mis à votre disposition pour l'exercice de vos fonctions à des fins personnelles, pendant votre temps de travail, et ce en dépit d'un courrier récent de rappel à l'ordre, constitue un manquement grave à vos obligations professionnelles.

De tels agissements rendent impossible votre maintien au sein de l'entreprise. Votre licenciement pour faute grave prend effet dès l'envoi de la présente, sans indemnités ni préavis....'

A l'appui de ce grief, l'employeur produit un rapport réalisé sur le poste informatique de la salariée établissant l'existence de connexions longues et fréquentes sur des sites internet sans rapport avec une activité professionnelle, durant le temps de travail, alors que la salariée n'établit pas par les attestations produites insuffisamment circonstanciées, que cette tolérance à la supposer avérée, l'ait été dans les proportions constatées, cette allégation étant par ailleurs contredite par la lettre de rappel à l'ordre qui lui a été adressée à ce sujet le 26 mai 2014, ni que d'autres salariés aient pu accéder à son poste informatique, étant observé que certains des sites visités nécessitaient pour y accéder un mot de passe personnel.

En conséquence, l'unique grief visé par la lettre de licenciement est établi et constitue une cause réelle et sérieuse de licenciement sans qu'il soit néanmoins démontré que ce grief était d'une gravité telle qu'elle empêchait la poursuite du contrat de travail. Le licenciement de Madame X pour faute grave doit être requalifié en licenciement pour cause réelle et sérieuse, le jugement entrepris étant infirmé sur ce point.

Sur les dommages et intérêts pour licenciement sans cause réelle et sérieuse :

Le licenciement pour faute grave ayant été requalifié en licenciement pour cause réelle et sérieuse, la salariée sera déboutée de cette demande, le jugement entrepris étant infirmé sur ce point.

Sur la demande de remboursement des indemnités chômage à Pole Emploi :

Le licenciement pour faute grave de Madame X ayant été requalifié en licenciement pour cause réelle et sérieuse, il convient d'infirmier le jugement entrepris en ce qu'il a condamné l'employeur à rembourser à Pôle Emploi les indemnités chômage versées à la salariée.

Sur l'indemnité légale de licenciement :

Le licenciement pour faute grave de Madame X ayant été requalifié en licenciement pour cause réelle et sérieuse, cette dernière a droit à une indemnité légale de licenciement en application des dispositions de l'article L 1234-9 et de l'article R 1234-2 du code du travail alors en vigueur, soit la somme de 14 030,87 euros nets, le jugement entrepris étant confirmé sur ce point.

Sur le rappel de salaire afférent à la mise à pied conservatoire :

Le licenciement pour faute grave ayant été requalifié en licenciement pour cause réelle et sérieuse, la salariée a droit au paiement de son salaire durant la mise à pied conservatoire du 9 août au 9 septembre 2014, soit la somme de 2416,80 euros bruts, le jugement entrepris étant confirmée sur ce point.

Sur l'indemnité compensatrice de préavis :

En application des dispositions combinées des articles L1234-1 et de l'article 1234-5 du code du travail, la salariée a droit à une indemnité de préavis de 4833,60 euros bruts, le jugement entrepris étant confirmé sur ce point.

Sur l'indemnité de congés payés afférents au rappels de salaire au titre de la mise à pied et du préavis :

La salariée a droit aux congés payés afférents au rappel de salaire durant la mise à pied conservatoire et au préavis, soit la somme totale de 725,04 euros bruts, le jugement entrepris étant confirmé sur ce point.

Sur la demande de dommages et intérêts pour discrimination :

Aux termes de l'article L1134-1 du code du travail alors en vigueur, lorsque survient un litige relatif à une discrimination, le salarié doit présenter des éléments de fait laissant supposer l'existence d'une discrimination directe ou indirecte. Au vu de ces éléments, il incombe à la partie défenderesse de justifier que sa décision est justifiée par des éléments étrangers à toute discrimination. Le juge forme sa conviction après avoir ordonné, en cas de besoin, toutes les mesures d'instruction qu'il estime utiles.

La salariée produit une attestation de Madame A qui atteste que seul le poste informatique de la salariée avait fait l'objet d'un audit, que d'autres salariés auraient dû être sanctionnés de la même manière que Madame X, que les clés de l'entreprise ne lui ont jamais été données, que les clés des classeurs lui ont été retirées et que le logiciel coopérateur lui était bloqué en partie.

De son côté, l'employeur indique que la salariée n'a jamais demandé les nouvelles clés à sa hiérarchie après son retour d'arrêt maladie, qu'elle ne produit aucune capture d'écran avant le mois de mars 2014 permettant d'établir qu'elle n'avait plus à compter de cette date accès à certains logiciels et que la salariée n'a jamais eu accès au tiroir pour lequel elle affirme qu'on lui aurait retiré les clés.

Considérés ensemble, il ne s'évince pas de ses éléments que les tous autres salariés utilisaient l'ordinateur mis à leur disposition pour se connecter à des sites extra professionnels dans des proportions comparables à celles constatées pour Madame X, ni que l'employeur ait volontairement privé cette dernière des clés de l'entreprise ou de certains rangements dont il n'est pas démontré par ailleurs que les autres salariés les possédaient ni même que Madame X ait informé son employeur de la nécessité pour elle d'en disposer, ou enfin qu'elle ait été privée d'un accès à certains logiciels alors que ses collègues, exerçant des fonctions comparables, les auraient possédé.

En conséquence, la demande de Madame X en dommages et intérêts pour discrimination est rejetée,

Sur les frais irrépétibles :

En considération de l'équité, il sera alloué à Madame X la somme de 1500 euros au titre des frais irrépétibles de première instance et d'appel, en application des dispositions de l'article 700 du code de procédure civile.

Sur les dépens :

Les entiers dépens seront mis à la charge de la Sca La Vidaubanaise qui succombe pour partie.

PAR CES MOTIFS :

La Cour, statuant publiquement, contradictoirement, en matière prud'homale et par mise à disposition au greffe :

Confirme le jugement entrepris en ce qu'il a condamné la Sca La Vidaubanaise au paiement d'une indemnité légale de licenciement, d'une indemnité de préavis, de rappel de salaire sur la période de la mise à pied conservatoire et d'une indemnité de congés payés.

L'infirmé pour le surplus,

Statuant à nouveau des chefs infirmés et y ajoutant,

Requalifie le licenciement pour faute grave en licenciement pour cause réelle et sérieuse,

Déboute Mme X de ses demandes en dommages et intérêts pour licenciement sans cause réelle et sérieuse et pour discrimination

Condamne la Sca La Vidaubanaise à payer à Madame F X la somme de 1500 euros au titre de l'article 700 du code de procédure civile,

Déboute les parties du surplus,

Condamne la Sca La Vidaubanaise aux entiers dépens de première instance et d'appel.

LE GREFFIER LA PRESIDENTE