

REPUBLIQUE FRANCAISE
AU NOM DU PEUPLE FRANÇAIS

COUR D'APPEL D'AIX EN PROVENCE

Chambre 4-6

ARRÊT DU 17 MAI 2019

Rôle N° RG 16/11463

Décision déferée à la Cour :

Jugement du Conseil de Prud'hommes – Formation paritaire de FREJUS – section AD – en date du 27 Mai 2016, enregistré au répertoire général sous le n° F 15/00304.

APPELANT

Monsieur B Y, demeurant [...]

représenté par Me Gordana TEGELTIJA, avocat au barreau de DRAGUIGNAN

INTIMEE

Régie municipale pour le stationnement de la commune de SAINT X, Hôtel de Ville – Place Sadi Carnot – 83700 SAINT-X

représentée par Me Anaïs GARAY, avocat au barreau de DRAGUIGNAN

*_*_*_*_*

COMPOSITION DE LA COUR

En application des dispositions de l'article 945-1 du Code de Procédure Civile, l'affaire a été débattue le 14 Mars 2019, en audience publique, les parties ne s'y étant pas opposées, devant Monsieur Thierry CABALE, Conseiller faisant fonction de Président de Chambre, chargé d'instruire l'affaire.

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

Monsieur Thierry CABALE, Conseiller faisant fonction de Président de Chambre

Mme Solange LEBAILLE, Conseiller

Madame Béatrice THEILLER, Conseiller

Greffier lors des débats : Madame D E.

Les parties ont été avisées que le prononcé de la décision aurait lieu par mise à disposition au greffe le 17 Mai 2019.

ARRÊT

Contradictoire,

Prononcé par mise à disposition au greffe le 17 Mai 2019

Signé par Monsieur Thierry CABALE, Conseiller faisant fonction de Président de Chambre et Mme Suzie BRETER, greffier auquel la minute de la décision a été remise par le magistrat signataire.

Par contrat de travail à durée indéterminée en date du 10 février 2014, Monsieur B Y a été engagé par la Régie Municipale pour le Stationnement créée par délibération du Conseil municipal de la commune de Saint-X, en tant qu'agent d'exploitation de stationnement à temps complet, employé troisième échelon de la Convention collective des services de l'automobile moyennant un salaire mensuel brut de 1483 euros et une majoration pour travail de nuit.

A la suite d'une convocation et mise à pied à titre conservatoire par lettre du 28 mai 2015, l'entretien préalable s'est tenu le 05 juin 2015 et le salarié a été licencié par lettre recommandée avec avis de réception en date du 12 juin 2015.

Le 16 juin 2016, dans le délai légal, Monsieur Y a relevé appel du jugement du conseil de prud'hommes de Fréjus du 27 mai 2016 aux termes duquel le licenciement a été déclaré fondé, les parties ont été déboutées de leurs demandes et le salarié condamné aux dépens.

Aux termes de conclusions écrites déposées le jour de l'audience, visées par le greffe, développées oralement, auxquelles il est renvoyé pour un exposé complet des moyens et prétentions, le salarié demande à la cour d'infirmer le jugement entrepris dans toutes ses dispositions et statuant à nouveau de dire et juger qu'il a fait l'objet d'un licenciement sans cause réelle et sérieuse et de condamner la Régie Municipale pour le Stationnement à lui payer les sommes de 10.000 euros à titre de dommages et intérêts et 1500 euros au titre de l'article 700 du code de procédure civile ainsi qu'aux entiers dépens.

Le salarié soutient que le licenciement ne peut reposer sur les mêmes griefs déjà sanctionnés par un avertissement du 10 décembre 2014 et que la première série de faits déjà sanctionnée ne peut être retenue pour légitimer le licenciement qui ne pourrait dès lors être fondé sur le seul fait non antérieurement sanctionné qui est d'une autre nature que les faits d'indiscipline objets de l'avertissement précité et qui n'est pas un motif de licenciement puisqu'il lui est reproché d'avoir diffusé sur internet le 22 avril 2015 de nouveaux tarifs confidentiels des parkings applicables à compter du 1er juillet 2015 quand la seule publication d'une photographie sur son compte Facebook constitue un fait de sa vie privée qui ne permet pas de justifier son licenciement alors que l'employeur ne peut contrôler, se prévaloir ni verser aux débats une telle publication qui n'était destinée qu'à ses 'amis' faute d'agrément de sa part, et ne justifie pas avoir recueilli loyalement cette information qui provient certainement d'un collègue de travail 'ami' autorisé à accéder au compte qui n'était pas en accès libre.

Aux termes de conclusions écrites déposées le jour de l'audience, visées par le greffe, développées oralement, auxquelles il est renvoyé pour un exposé complet des moyens et prétentions, la Régie Municipale pour le Stationnement demande à la cour de débouter le salarié de toutes ses demandes, fins et conclusions et de condamner celui-ci au paiement de la somme de 2000 euros au titre de l'article 700 du code de procédure civile ainsi qu'aux entiers dépens.

La Régie Municipale pour le Stationnement fait valoir que la lettre de licenciement vise valablement le passé disciplinaire du salarié afin de sanctionner de nouveaux faits connexes en ce qu'ils dénotent une défiance permanente des procédures, du règlement intérieur et des conditions du contrat de travail, que le salarié a commis plusieurs fautes simples, la première, non sanctionnée, en faisant un mauvais

emploi du matériel mis à sa disposition avec des dommages causés aux matériels de ce fait, la deuxième, sanctionnée par un avertissement, constituée par de nouveaux faits similaires, une troisième, soit la publication sur un réseau social de documents confidentiels de l'entreprise, qu'il n'est pas reproché au salarié un fait relatif à sa vie privée mais la divulgation sur un réseau social d'un document concernant de nouveaux tarifs à caractère professionnel dont le caractère confidentiel était connu du salarié, qu'elle peut se prévaloir de la publication sur le compte Facebook du salarié dès lors qu'il s'agit du seul moyen lui permettant de prouver la violation de la confidentialité à laquelle celui-ci était tenu afin de protéger l'entreprise, qu'il résulte de la jurisprudence :

— qu'un fait relevant de la vie personnelle du salarié peut justifier un licenciement lorsqu'il crée un trouble caractérisé au sein de l'entreprise,

— que le fait d'avoir photographié, au temps et au lieu du travail, l'extrait d'une pièce d'un dossier, caractérise une divulgation d'informations à des tiers, à l'extérieur de l'entreprise, sans motif légitime et constitue un manquement à l'obligation de confidentialité prévue par l'une ou l'autre des conventions collectives applicables peu important que le contrat de travail ne comprenne expressément aucune clause de confidentialité,

— que ce manquement, même à le supposer connu des seuls 'amis' enregistrés sur le compte Facebook du salarié, dont le nombre 'au moins égal à quarante' et la qualité ne sont pas déterminables par l'employeur s'avère de nature à nuire à la réputation de l'entreprise,

— qu'il y a lieu de tenir établi le premier grief énoncé dans la lettre de licenciement lequel présente à lui seul un caractère de gravité suffisant pour rendre impossible le maintien du salarié dans l'entreprise.

MOTIFS :

Dans la lettre de licenciement qui vise en objet : ' Notification de licenciement pour faute', les motifs du licenciement s'énoncent en ces termes:

' Monsieur,

Nous avons eu à déplorer de votre part un agissement constitutif d'une faute.

En effet le 22 avril 2015 à 3h00, lors de votre service, vous avez pris l'initiative, sans y être invité, de photographier et de publier, sur un réseau social très connu, les nouveaux tarifs confidentiels des parkings, applicable à compter du 1er juillet 2015 et ce malgré les recommandations du délégué du personnel à qui vous aviez confié vos intentions.

Celui-ci vous a informé que ces tarifs étaient confidentiels et vous a mis en garde sur les conséquences de votre geste. Vous avez violé délibérément l'article 10 de votre contrat de travail (confidentialité).

De plus, nous vous rappelons:

Que lors de la réunion du 24 novembre 2015 avec les délégués du personnel, nous avons été informés que vos collègues de travail étaient déconcertés par votre attitude et votre non-respect du matériel mis à votre disposition (cf. Compte rendu de la réunion mis à l'affichage).

Que le 5 décembre 2014 nous vous avons adressé une note de service individuelle n° 10-2014 ou nous vous demandions d'utiliser les véhicules de service dans des conditions normales d'utilisation, au

même titre que l'ensemble du matériel mis à disposition des salariés. Nous vous demandons aussi d'exécuter toutes vos missions avec professionnalisme.

Que, le 10 décembre vous avez fait l'objet d'une sanction disciplinaire de type avertissement référencée JJP/SO/D14.0183, suite à la mauvaise utilisation du matériel mis à votre disposition, notamment les Autolaveuses et les véhicules de service, et concernant un manquement grave aux règles de sécurité, en ne refermant pas, après usage, la grille d'un regard qui sert à vidanger les eaux usées de l'autolaveuse dans le parking Bonaparte. Cet oubli pouvant entraîner la chute d'un piéton ou d'un véhicule. Faits que vous avez reconnus.

Ces agissements constituent un manquement à l'article 8 u règlement intérieur de notre établissement.

Que, par suite à de nombreuses reprises, M. Z responsable d'exploitation et M. A référent pour l'équipe de nuit vous ont alerté oralement et par courriel sur les divers manquements aux missions prévues à l'article 3 de votre contrat de travail.

Cette attitude de défiance permanente des procédures, du règlement intérieur et des conditions de votre contrat de travail met en cause le bon fonctionnement de l'entreprise et porte atteinte à l'image de notre établissement.

Nous avons bien pris connaissance de votre lettre, adressée le 1 juin 2015 au Directeur de la Régie Municipale pour le Stationnement, dans laquelle vous reconnaissez les faits qui vous sont reprochés et que vous justifiez comme 'une bêtise stupide'. Les explications recueillies auprès de vous, au cours de notre entretien du 5 juin 2015, ne nous ont pas permis de modifier notre appréciation à ce sujet.

Nous vous avons rappelé au début de l'entretien que le droit vous offrait la possibilité de vous faire assister de Mme F G déléguée du personnel.

Nous vous informons que nous avons, en conséquence, décidé de vous licencier pour faute.

Compte tenu de l'importance des faits qui vous sont reprochés, votre maintien dans l'entreprise s'avère impossible.

Votre préavis, que nous vous dispensons d'effectuer, débutera le 16 juin 2015 et se terminera le 15 juillet 2015, date à laquelle vous cesserez de faire partie de nos effectifs.

Dans le cadre d'un licenciement pour faute, la mise à pied à titre conservatoire du 28 mai 2015 au 15 juin 2015, dont vous faites l'objet, sera rémunérée. (...)

Auparavant, par lettre du 10 décembre 2014, le salarié avait reçu notification d'un avertissement ainsi motivé:

' Nous avons constaté que vos missions ne sont pas effectuées conformément aux procédures et dans le respect du matériel utilisé, notamment concernant l'utilisation des véhicules de service et des autolaveuses.

Le 27 novembre 2014, nous avons eu à regretter l'arrachement de la bavette de l'autolaveuse T16 du parking Bonaparte. Nous avons également constaté que les freins à main des véhicules que vous utilisez sont serrés avec une telle force qu'il est impossible de les desserrer normalement. Ces négligences ont entraîné des dépenses de remise en état.

Il ne s'agit pas là d'événements isolés puisque des observations verbales et par courriel vous ont déjà été faites, notamment le 22 septembre 2014 pour les véhicules, et le 18 novembre 2014 pour l'autolaveuse.

Vous devez utiliser les matériels mis à votre disposition, conformément à la formation qui vous a été dispensée lors de la période d'intégration à votre poste.

Ces agissements constituent un manquement à l'article 8 du règlement intérieur de notre établissement.

Afin de vous expliquer sur ces incidents, vous avez été convoqué le jeudi 4 décembre 2014 à 16h. Vous n'avez pas souhaité être assisté par un représentant du personnel.

Lors de cet entretien, vous reconnaissez les faits qui vous sont reprochés.

Je vous invite donc à rectifier au plus vite votre comportement concernant l'utilisation du matériel de travail et à adopter l'attitude que requièrent vos fonctions. Votre manque de sérieux nuit à la bonne marche de l'entreprise.

Par ailleurs, j'ai été informé le 5 décembre 2014, par le responsable d'exploitation, des faits suivants: la grille du regard (L 80 cm x I 80 cm et 65 cm profondeur) qui sert à vidanger les eaux usées de l'autolaveuse dans le parking Bonaparte, n'a pas été refermée après usage. Cet oubli est un manquement grave aux règles de sécurité, pouvant entraîner la chute d'un piéton ou d'un véhicule.

Nous constatons que vous n'avez pas pris conscience de la gravité des faits qui vous sont reprochés.

Il va sans dire que si vous ne modifiez pas votre comportement, je serais dans l'obligation de prendre les sanctions qui s'imposent à votre encontre.

Vous voudrez bien considérer la présente comme la notification d'un premier et dernier avertissement qui sera versé à votre dossier.'

Il résulte du rapprochement des contenus respectifs de la lettre de licenciement et de la lettre du 10 décembre 2014 portant notification au salarié d'un avertissement, que tous les faits commis jusqu'à cette date relatifs à une mauvaise utilisation et au non-respect du matériel mis à la disposition du salarié, notamment les autolaveuses et les véhicules de service, qui sont visés dans la lettre de licenciement, avaient déjà été sanctionnés, et il ne se déduit pas des éléments d'appréciation l'existence d'autres faits précis, objectifs et matériellement vérifiables imputables au salarié permettant de caractériser la continuation d'un même comportement fautif ou la commission d'une nouvelle faute de même nature.

Par ailleurs, la réalité de faits précis, objectifs et matériellement vérifiables ne ressort d'aucun élément s'agissant des ' divers manquements aux missions prévues à l'article 3" du contrat de travail, et le salarié conteste avoir commis une faute quelconque pouvant s'y rapporter.

S'agissant du dernier fait, distinct, imputé au salarié dans la lettre de licenciement, qui aurait consisté, sur le lieu et dans le temps du travail, dans la nuit du 22 avril 2015, à publier sur un réseau social d'internet un document confidentiel, soit la photographie des tarifs, non encore en vigueur et non approuvés par le Conseil d'administration, d'un parking, et ce en violation du règlement intérieur et malgré les recommandations du délégué du personnel à qui le salarié aurait confié ses intentions, l'employeur, qui ne verse aux débats aucun élément permettant de vérifier l'exacte matérialité de la

publication concernée, affirme qu'il s'agit d'une publication sur le compte Facebook du salarié sans préciser les circonstances lui ayant permis d'y accéder ou d'en avoir eu connaissance, alors que le salarié, qui soutient ne pas avoir à justifier des paramètres de son compte à la date des faits, et qui est le seul à verser aux débats un élément de cette publication, soit la capture d'écran d'une photographie ayant pour sujet unique un document sur lequel apparaissent des tarifs avec en entête le terme ' Bonaparte', invoque le caractère privé d'une telle publication dès lors que seul ses 'amis', dont ne faisait pas partie l'employeur, y avaient librement accès.

L'employeur, à qui il appartient de respecter les principes de loyauté et de licéité de la preuve, et qui s'abstient d'apporter un quelconque élément sur l'accès à la publication incriminée ou même sur celle-ci, ne peut dès lors fonder le licenciement disciplinaire du salarié sur la publication d'un document confidentiel sur le compte Facebook de ce dernier qui, en mesure de paramétrer la confidentialité de ce compte pour ne rendre la publication accessible qu'à un groupe restreint d'amis, affirme, sans être sérieusement démenti, que la photographie concernée n'était accessible qu'à ses 'amis' et avait ainsi un caractère privé, de sorte que l'employeur, qui n'allègue même pas ni ne justifie avoir eu accès à la publication par une personne autorisée à consulter le compte qui l'en aurait librement et spontanément informé, ne pouvait y accéder sans porter une atteinte disproportionnée et déloyale à la vie privée du salarié.

Ainsi, en application de l'article 9 du code civil et des articles L 1232-6 et suivants et L 1331-1 et suivants du code du travail, le licenciement sera déclaré sans cause réelle et sérieuse.

En tenant compte de l'ancienneté du salarié, de ses fonctions, de son âge et de sa capacité à retrouver un emploi, tel qu'ils résultent des éléments fournis, il y a lieu de lui allouer, par application des dispositions de l'article L 1235-5 du code du travail, la somme de 3000 euros à titre de dommages et intérêts en réparation du préjudice subi du fait du licenciement sans cause réelle et sérieuse.

Sur les frais irrépétibles:

L'équité commande de faire application des dispositions de l'article 700 du code de procédure civile. La somme de 1500 euros sera allouée de ce chef au salarié au titre des frais irrépétibles de première instance et d'appel.

Sur les dépens:

L'employeur, qui succombe, sera condamné aux entiers dépens de première instance et d'appel.

PAR CES MOTIFS:

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

Infirmes le jugement entrepris.

Statuant à nouveau et y ajoutant,

Dit que le licenciement de Monsieur B Y est dépourvu de cause réelle et sérieuse.

Condamne la Régie Municipale pour le Stationnement à payer à Monsieur B Y les sommes de:

— 3000 euros à titre de dommages et intérêts pour licenciement sans cause réelle et sérieuse,

— 1500 euros en application de l'article 700 du code de procédure civile.

Déboute les parties pour le surplus.

Condamne la Régie Municipale pour le Stationnement aux entiers dépens de première instance et d'appel.

Le Greffier M. Thierry CABALE, conseiller faisant fonction de Président