

**REPUBLIQUE FRANCAISE  
AU NOM DU PEUPLE FRANÇAIS**

**COUR D'APPEL D'AIX-EN-PROVENCE  
Chambre 4-2  
ARRÊT DU 05 JUIN 2020**

Rôle N° RG 17/06558 – N° Portalis DBVB-V-B7B-BAKIY

X, K I-M

C/

SARL F BOUTEILLE RECYCLAGE

Décision déferée à la Cour :

Jugement du Conseil de Prud'hommes – Formation paritaire de Martigues en date du 10 Mars 2017 enregistré(e) au répertoire général sous le n° 15/00679.

APPELANT

Monsieur X, K I-M, né le [...] à [...], demeurant [...]

Représenté par Me Vincent BURLES, avocat au barreau d'AIX-EN-PROVENCE

INTIMEE

SARL F BOUTEILLE RECYCLAGE Prise en la personne de son représentant légal en exercice domicilié en cette qualité audit siège, demeurant [...]

Représentée par Me Xavier PIETRA, avocat au barreau d'AIX-EN-PROVENCE

\*\_\*\_\*\_\*\_\*

En application des dispositions de l'article 8 de l'ordonnance n°2020-304 du 25 mars 2020, les parties ont été informées que la procédure se déroulerait sans audience et ne s'y sont pas opposées dans le délai de 15 jours.

Les parties ont été avisées que le prononcé de la décision aurait lieu par mise à disposition au greffe le 05 Juin 2020.

COMPOSITION DE LA COUR

Madame Rose-Marie PLAKSINE, Président de chambre

Monsieur Pascal MATHIS, Conseiller

Madame Gwenaelle LEDOIGT, Conseiller

qui en ont délibéré.

ARRÊT

Contradictoire,

Prononcé par mise à disposition au greffe le 05 Juin 2020,

Signé par Madame Rose-Marie PLAKSINE, Président de chambre et Madame Harmonie VIDAL, Greffier, auquel la minute de la décision a été remise par le magistrat signataire.

\*\*\*

EXPOSE DU LITIGE :

M. X I-M a été engagé par la société à responsabilité limitée (SARL) F Bouteille Recyclage (MB Recyclage), suivant contrat à durée indéterminée à compter du 02 septembre 2013, en qualité de chauffeur poids lourds/super lourds avec la qualification d'ouvrier, échelon 2 niveau A de la convention collective nationale des industries et du commerce de la récupération.

La SARL F Bouteille Recyclage est spécialisée dans le secteur d'activité de la récupération de déchets triés et il était convenu que le salarié travaillerait sur le site de Vitrolles.

Dans le dernier état de la relation contractuelle, le salarié percevait une rémunération mensuelle brute de 1 989, 91 euros.

Le 17 mars 2015, le salarié a été convoqué à un entretien préalable fixé au 27 mars suivant. Cette convocation était assortie d'une mise à pied à titre conservatoire.

Le 1er avril 2015, il s'est vu notifier un licenciement pour faute grave, libellé dans les termes suivants :

'Le lundi 16 mars 2015, vous avez eu une altercation avec Monsieur A B, Chef d 'Equipe.

Vous l'avez volontairement accusé d'avoir cassé votre téléphone situé dans votre poche en vous percutant avec un chariot élévateur.

Par la suite, vous êtes allé sur le parc ferraille et avez relaté au Chef d'Equipe, Monsieur C D l'incident, précisant : « il m'a traîné sur un mètre en me tapant avec le chariot ».

Une heure plus tard, vous vous êtes rendu dans les bureaux de la Société et avez demandé à vous entretenir avec Monsieur E F

Lors de cet entretien, vous avez décrit de manière agressive cet accident.

Monsieur E F a immédiatement appelé Monsieur A B afin de recueillir sa version des faits.

Lorsque ce dernier a déclaré ne pas comprendre de quoi vous parliez, vous avez explosé de colère et l'avez agressé verbalement puis menacé physiquement en collant votre front sur le sien.

Après avoir calmé les esprits, Monsieur E F a demandé à chacun de rentrer tranquillement chez soi, la journée de travail étant terminée.

Le mardi 17 mars 2015, nous avons visionné les caméras de surveillance du site en votre présence et celle de Madame G H, Monsieur C D et Monsieur E F. Nous avons alors constaté qu'à aucun moment Monsieur A B ne vous avait touché et qu'il est donc impossible qu'il ait pu casser votre téléphone portable comme vous l'aviez indiqué.

Compte tenu de la gravité et la véhémence de votre comportement, ainsi que les répercussions sur l'organisation de l'entreprise, nous n'avons eu d'autre choix que celui de vous mettre en repos compensatoire pour la journée du 17 mars 2015 puis de vous notifier une mise à pied conservatoire à effet immédiat, en attendant d'avoir une explication sur l'ensemble des faits.

Lors de l'entretien du 27 mars 2015, au cours duquel vous étiez assisté de Madame Y CHAMPAGNE, nous vous avons demandé de vous expliquer.

Vous avez alors reconnu les faits suivants :

- le 16 mars 2015, de 16h15 à 17h15 être resté sur le parc ferrailles à passer vos nerfs pour ne pas avoir d'altercation physique avec Monsieur Z ;
- avoir inventé de toutes pièces cet accident ;
- avoir agressé verbalement Monsieur A B avec des insultes raciales, et l'avoir menacé sur votre lieu de travail.

Lors de cet entretien vous avez également déclaré avoir déjà reçu plusieurs avertissements verbaux de la part de votre direction au sujet de votre attitude agressive, et avoir déjà eu d'autres altercations verbales avec vos collègues de travail.

Un tel comportement est inadmissible au sein de notre Société et nous ne saurions admettre une telle attitude a fortiori en nos locaux, pendant les heures de travail et en présence d'autres membres du personnel et des clients.

En effet nous ne pouvons tolérer que vous manquiez de respect et adoptiez un comportement violent et agressif à l'égard de l'un de vos collègues concernant une situation que vous reconnaissez mensongère.

Devant la gravité des faits qui vous sont reprochés, nous vous informons que nous avons en conséquence, décidé de vous licencier pour faute grave.

Compte tenu de la gravité de celle-ci et de ses conséquences, votre maintien dans l'entreprise s'avère impossible ».

Le 02 juillet 2015, M. X I-M a saisi le conseil de prud'hommes de Martigues pour contester son licenciement et solliciter des dommages et intérêts pour procédure irrégulière, conservation illégale de données personnelles et pour exécution déloyale du contrat de travail.

Le 10 mars 2017, le conseil de prud'hommes de Martigues, dans sa section commerce, a statué comme suit :

— dit que le licenciement de M. X I-M pour faute grave est justifié par les faits rapportés, en conséquence, déboute M. X I-M de l'ensemble de ses demandes, et en particulier :

- \* dommages et intérêts pour violation des fonctions
- \* dommages et intérêts pour conservation des données personnelles
- \* rappel de salaire sur mise à pied conservatoire
- \* congés payés sur rappel de salaire
- \* indemnité compensatrice de préavis
- \* congés payés sur préavis
- \* indemnité de licenciement
- \* dommages et intérêts pour procédure irrégulière
- \* dommages et intérêts pour remise tardive des documents de fin de contrat
- \* dommages et intérêts pour privation de représentation du personnel
- \* de sa demande au titre de l'article 700 du code de procédure civile

— déboute M. X I-M du surplus de ses demandes plus amples ou contraires

— déboute la Société MB Recyclage de sa demande au titre de l'article 700 du code de procédure civile et du surplus de ses demandes plus amples ou contraires

— condamne M. X I-M aux entiers dépens de l'instance.

Par déclaration du 04 avril 2017, M. X I-M a relevé appel de cette décision dont il a reçu notification le 05 avril 2017.

Vu les dernières conclusions remises et notifiées le 30 juin 2017, aux termes desquelles M. X I-M demande à la cour d'appel de :

— infirmer le jugement en toutes ses dispositions

— condamner la société F Bouteille Recyclage à payer à M. X I-M les sommes suivantes :

\* 3 000 euros nets à titre de dommages et intérêts pour violation des fonctions

\* 1 315 euros bruts à titre de rappel de salaire sur mise à pied conservatoire

\* 131 euros bruts à titre de congés payés sur rappel de salaire

\* 2 466 euros bruts à titre d'indemnité compensatrice de préavis

\* 2 466 euros bruts à titre de congés payés sur préavis

\* 823 euros nets à titre d'indemnité de licenciement

\* 20 000 euros nets à titre de dommages-intérêts pour licenciement abusif

\* 5 000 euros à titre de dommages et intérêts pour conservation illégale de données personnelles

\* 2 466 euros nets à titre de dommages et intérêts pour procédure irrégulière

\* 2 000 euros à titre de dommages-intérêts pour remise tardive des documents de fin de contrat

\* 3 000 euros nets à titre de dommages et intérêts pour absence d'élections des représentants du personnel

— condamner la société F Bouteille Recyclage aux intérêts de droit à compter de la demande en justice

— condamner la société F Bouteille Recyclage aux dépens, ainsi qu'aux frais de recouvrement et encaissement d'huissier en cas de recouvrement forcé des sommes dues

— condamner la société F Bouteille Recyclage à 4 000 euros pour l'intégralité de la procédure au titre de l'article 700 du code de procédure civile

Vu les dernières conclusions remises et notifiées le 1er août 2017, aux termes desquelles la SARL F Bouteille Recyclage demande à la cour d'appel de :

— confirmer le jugement déferé en ce que le conseil de prud'hommes de Martigues a :

\* dit et jugé que le licenciement de M. X I-M repose sur une faute grave

\* débouté M. X I-M de toutes ses demandes, fins et conclusions

Y ajoutant

— condamner M. X I-M à restituer à la société MB Recyclage le badge d'accès à la société, le badge cassé ainsi que les équipements de protection individuelle mis à sa disposition dans le cadre de l'exécution de son contrat de travail, et ce sous astreintes de 50 €par jour, en un mois après la signification du jugement à intervenir

— condamner M. X I-M à payer à la société MB Recyclage la somme de 2 500€au titre de l'article 700 du code de procédure civile, outre les entiers dépens de première instance et d'appel

A titre infiniment subsidiaire, dans l'hypothèse où par impossible le licenciement serait jugé abusif

— dire que M. X I-M ne justifie d'aucun préjudice

— réduire la demande de dommages et intérêts pour licenciement abusif à de plus justes proportions

— débouter M. X I-M de toutes ces autres demandes indemnitaires

— débouter M. X I-M de sa demande fondée sur l'article 700 du code de procédure civile.

Conclusions auxquelles la cour se réfère expressément pour un plus ample exposé des faits de la procédure, ainsi que des moyens et prétentions des parties.

L'instruction a été clôturée par ordonnance du 23 décembre 2019.

MOTIFS DE LA DECISION :

1/ Sur l'exécution fautive du contrat de travail

Le salarié appelant fait valoir qu'alors qu'il avait été engagé en qualité de chauffeur pour aller livrer des déchets et métaux ou les récupérer, il s'était vu affecter à des missions de tris au dépôt ou bien encore sur le parc à ferraille, en raison d'une forte baisse d'activité au sein de la société.

Il considère que ce changement d'affectation constituait une modification de son contrat de travail qui lui a été imposée sans respecter les dispositions légales qui exigent le recueil préalable du consentement du salarié.

En conséquence, il sollicite une somme de 3 000 euros à titre de dommages et intérêts pour exécution déloyale du contrat travail de la part de l'employeur.

Mais, ainsi que le relève la société intimée, il était expressément prévu dans le contrat de travail de M. X I-M que 'ses attributions et ses responsabilités susceptibles d'évoluer en fonction de l'évolution de la société' ce que le salarié acceptait, 'sous réserve que lui soit conservé le bénéfice de sa rémunération et de sa classification' (pièce 1 salarié).

M. X I-M ne peut donc valablement prétendre que l'employeur lui a imposé une modification des conditions substantielles de son contrat de travail, alors même que celui-ci prévoyait une possibilité d'évolution de ses missions, que celle-ci n'a pas entraîné de changement dans sa rémunération et dans sa qualification et que le salarié admet, lui-même, que ces changements sont intervenus en raison d'une forte baisse d'activité de la société et pour éviter des licenciements économiques.

Les plannings de travail de M. X I-M pour le mois de février et mars 2015 (pièce 12 employeur), mettent, par ailleurs, en évidence que les nouvelles tâches qui lui ont été confiées ne sont intervenues, qu'à titre occasionnel, quand il n'effectuait pas de mission de transport. Il s'ensuit que c'est à juste titre que les premiers juges ont débouté le salarié de sa demande indemnitaire de ce chef.

## 2/ Sur le licenciement

### 2-1 Sur la régularité de la procédure

M. X I-M fait grief à l'employeur d'avoir indiqué dans la lettre de convocation à entretien préalable que les locaux de l'inspection du travail où il pouvait consulter la liste des conseillers, se trouvaient à Aix-en-Provence, alors que son lieu de travail, à savoir Vitrolles, relevait de la 6e section d'inspection du travail située à Marseille.

Arguant que la procédure de licenciement est entachée d'irrégularités de ce fait, M. X I-M sollicite une somme de 2 466 euros à titre de dommages et intérêts.

Cependant, si l'adresse de l'inspection du travail était effectivement erronée sur la convocation à entretien préalable, celle-ci mentionnait, également, les coordonnées de la mairie de la commune du salarié où ce dernier pouvait consulter la liste des conseillers (pièce 2 salarié). En outre, l'adresse de l'inspection du travail de Marseille était affichée sur le tableau d'information des salariés.

Mais surtout, il n'est pas contesté que M. X I-M était assisté, lors de l'entretien préalable, par Mme Y Champagne, conseiller du salarié. En conséquence, l'appelant ne justifie nullement du préjudice qui serait résulté de l'irrégularité de la convocation et du fondement de sa demande en réparation, c'est donc à bon escient que les premiers juges l'ont débouté de sa demande.

### 2-2 Sur le licenciement pour faute grave

L'employeur qui prend l'initiative de rompre le contrat de travail doit énoncer son ou ses motifs dans la lettre de licenciement qui fixe les limites du litige. Il incombe à l'employeur d'alléguer des faits précis sur lesquels il fonde le licenciement.

La faute grave est celle qui résulte d'un fait ou d'un ensemble de faits imputables au salarié qui constituent une violation des obligations résultant du contrat de travail ou des relations de travail d'une importance telle qu'elle rend impossible le maintien du salarié dans l'entreprise. Il appartient à l'employeur d'en apporter la preuve.

M. X I-M soutient qu'il n'a jamais reconnu avoir proféré des accusations mensongères à l'encontre de M. A B, ni avoir agressé verbalement ou physiquement ce dernier lorsqu'ils ont été confrontés par l'employeur.

Il verse aux débats une attestation du conseiller l'ayant assisté lors de l'entretien préalable qui fait état de ses dénégations (pièce 4), ainsi que les témoignages de trois collègues de travail mentionnant qu'il ne posait aucun problème relationnel, contrairement à M. A B qui pouvait avoir un comportement irrespectueux (pièces 5, 6 et 8)

Par ailleurs, M. X I-M conteste le caractère probatoire du constat d'huissier exploitant les images de vidéo-surveillance mises à sa disposition par l'employeur, en affirmant que ce dispositif n'avait pas été soumis à la consultation des délégués du personnel, ni à une information individuelle des salariés et encore moins à une déclaration à la CNIL. Le salarié fait, également, grief à la SARL MB Recyclage d'avoir conservé les images de vidéo surveillance durant un an avant de faire constater leur contenu par un huissier et, en plus de solliciter la requalification du licenciement en un licenciement sans cause réelle et sérieuse et le versement des indemnités subséquentes, il réclame une somme de 5 000 euros à titre de dommages et intérêts pour conservation illégale de données personnelles.

Toutefois, la cour observe que la SARL MB Recyclage justifie s'être acquittée de l'ensemble de ses obligations concernant l'installation, dans l'entreprise, d'un système de vidéo-surveillance, et ce, en produisant des preuves de l'information individualisée des salariés (pièce 17) et de l'affichage d'autocollants, à l'entrée ainsi qu'à plusieurs endroits de l'entreprise, précisant que l'établissement était placé sous vidéo-surveillance, et ce, à compter de la mise en oeuvre de ce dispositif en février 2011 (pièces 13 et 15). Une notice relative à cette vidéo-surveillance était en outre affichée sur le tableau d'information destiné aux salariés (pièce 19) et l'employeur produit le récépissé de déclaration à la CNIL en date du 11 juillet 2013 (pièce 16).

La société intimée précise que si elle n'a pas consulté les délégués du personnel, lors de l'installation du dispositif, c'était parce que le nombre de salariés n'était pas suffisant pour justifier de l'élection de représentants du personnel à cette date.

Enfin, ainsi que le relève l'employeur il ne peut lui être reproché d'avoir détenu, d'une manière illicite, des enregistrements de vidéo-surveillance pendant un an, alors qu'il s'agissait d'éléments de preuve qu'il était autorisé à conserver, à ce titre, en vertu de l'article 6-5° de la loi informatique et libertés.

Il ressort de l'exploitation des enregistrements de vidéo-surveillance, dont la loyauté n'est pas contestable, d'une part, que les accusations formées par M. X I-M à l'encontre de M. A B étaient mensongères et, d'autre part, que l'appelant a bien adopté une attitude agressive à



l'encontre de son collègue lors de la confrontation avec ce dernier, notamment, en collant son front contre celui de l'intéressé (pièce 11).

Le témoignage de M. Alexis D (pièce 6) confirme, de surcroît, que M. X I-M a bien reconnu, lors du visionnage de la vidéo-surveillance, qu'il avait inventé les accusations proférées à l'encontre de M. A B.

Ces éléments établissent la réalité du comportement déloyal et violent du salarié à l'égard d'un collègue de travail. Ces agissements fautifs et injustifiables sont incompatibles avec le maintien du salarié dans l'entreprise. Le jugement déféré sera donc confirmé en ce qu'il a dit que le licenciement pour faute grave était justifié par les faits rapportés et en ce qu'il a débouté le salarié de l'ensemble de ses demandes indemnitaires subséquentes ainsi que de sa demande de dommages et intérêts pour conservation illicite de données personnelles.

3/ Sur la demande de dommages et intérêts pour absence de représentant du personnel

M. X I-M relève qu'alors qu'il est admis par l'employeur, dans ses écritures, que l'effectif moyen de la société a été supérieur à 11 salariés en 2012, 2013 et 2014, soit durant trois ans, aucune élection de représentant du personnel n'avait été organisée à la date de son licenciement, en avril 2015, ce qui lui a nécessairement causé un préjudice faute de pouvoir bénéficier de l'assistance d'un délégué du personnel. Il demande une somme de 3 000 euros en réparation de cette omission fautive.

L'employeur objecte qu'il résulte d'un courriel du 14 octobre 2014 de la société ABS conseil, expert-comptable que la société MB recyclage devait prévoir la mise en place de délégués du personnel à compter du 1er mai 2015 (voir pièce 9).

Néanmoins, la cour retient qu'il ressort des éléments figurant dans ce courriel que les effectifs moyens de la société intimée ont bien été supérieurs à 11 salariés durant les années 2012, 2013 et 2014, qu'il s'ensuit, qu'en vertu des dispositions de l'article L.2312-2 du code du travail, dans sa version applicable au litige, l'organisation d'élections de délégués du personnel aurait dû être mise en oeuvre dès le début de l'année 2015, ce dont l'employeur ne justifie pas.

L'employeur qui met en oeuvre une procédure de licenciement, alors qu'il n'a pas accompli, bien qu'il y soit légalement tenu, les diligences nécessaires à la mise en place d'institutions représentatives du personnel et sans qu'un procès-verbal de carence ait été établi, commet une faute qui cause un préjudice aux salariés, privés ainsi d'une possibilité de représentation et de défense de leurs intérêts supérieure à celle offerte par l'assistance d'un défenseur du salarié. Le jugement sera donc infirmé en ce qu'il a débouté le salarié de sa demande de ce chef et il lui sera alloué la somme de 1 000 euros en réparation de son préjudice. Cette créance portera intérêt au taux légal à compter de la présente décision.

4/ Sur la demande de dommages et intérêts pour remise tardive des documents de fin de contrat

L'appelant affirme que ses documents de fin de contrat ne lui ont pas été remis à la date de son licenciement et dans les jours qui ont suivi ainsi qu'en atteste le courrier de réclamation qu'il a adressé à l'employeur le 13 avril 2015. Il sollicite une somme de 2 000 euros à titre de dommages et intérêts de ce chef.

Mais les documents de fin de contrat sont quérables et non portables et l'employeur rappelle que la lettre de licenciement précisait : 'votre certificat de travail, votre solde de tout compte ainsi que votre attestation pôle emploi seront à récupérer dans nos locaux' .

A défaut pour M. X I-M de justifier de son impossibilité de récupérer les documents litigieux dans les locaux de la société MB Recyclage, il sera débouté de sa demande dommages et intérêts à ce titre.

#### 5/ Sur les autres demandes

Il sera ordonné à M. X I-M de restituer à la société intimée son badge d'accès à la société, son badge café ainsi que les équipements de protection individuelle mis à sa disposition, dans le mois suivant la notification de la présente décision, sans qu'il soit nécessaire d'assortir cette obligation d'une astreinte, eu égard à l'ancienneté du licenciement.

Le droit proportionnel de l'article R 444-55 du code de commerce (ex-article 10 du décret n° 96-1080 du 12 décembre 1996) n'est pas dû dans les cas énumérés par le 3° de l'article R. 444-53, soit une créance alimentaire ou née de l'exécution d'un contrat de travail. En conséquence, le salarié sera débouté de sa demande sur ce fondement.

M. X I-M, partie succombante, supportera les dépens d'appel et sera condamné à payer à la SARL F Bouteille Recyclage la somme de 1 000 euros au titre de l'article 700 du code de procédure civile.

#### PAR CES MOTIFS

La cour,

Confirme le jugement entrepris sauf en ce qu'il a débouté M. X I-M de sa demande de dommages et intérêts pour absence de représentation du personnel,

Statuant à nouveau de ce seul chef et y ajoutant,

Condamne la SARL F Bouteille Recyclage à payer à M. X I-M la somme de 1 000 euros à titre de dommages et intérêts pour défaut d'élection de représentant du personnel,

Dit que cette créance portera intérêts au taux légal à compter de la présente décision,

Condamne M. X I-M à payer à la SARL F Bouteille Recyclage la somme de 1 000 euros au titre des frais irrépétibles d'appel,

Ordonne à M. X I-M de restituer à la SARL F Bouteille Recyclage son badge d'accès à la société, son badge café ainsi que les équipements de protection individuelle mis à sa disposition, dans le mois suivant la notification de la présente décision,

Déboute les parties du surplus de leurs demandes plus amples ou contraires,

Condamne M. X I-M aux dépens d'appel.

Le greffier, Le président