

**REPUBLIQUE FRANCAISE  
AU NOM DU PEUPLE FRANÇAIS**

**COUR D'APPEL D'AMIENS  
5EME CHAMBRE PRUD'HOMALE  
ARRET DU 12 JUIN 2019**

N° RG 17/04252

JUGEMENT du Conseil de Prud'hommes – Formation paritaire de SAINT-QUENTIN (REFERENCE DOSSIER N° RG F 16/00161) en date du 18 septembre 2017

PARTIES EN CAUSE :

APPELANTE

SAS GIFI agissant poursuites et diligences de ses représentants légaux pour ce domiciliés en cette qualité audit siège :

dont le siège social est [...]

[...]

représentée par Me Benoît LEGRU, avocat au barreau D'AMIENS, postulant

et Me Anne-France LEON-OULIE de la SELARL ARPEGES SOCIAL, avocat au barreau de BORDEAUX,

ET :

INTIME

Monsieur Y X

né le [...] à [...]

de nationalité Française

[...]

[...]

représenté par Me Philippe VIGNON de la SCP PHILIPPE VIGNON-MARC STALIN, avocat au barreau de SAINT-QUENTIN

DEBATS :

A l'audience publique du 13 Mars 2019, devant Mme Z A, Conseiller, siégeant en vertu des articles 786 et 945-1 du Code de procédure civile et sans opposition des parties, a été entendu Me LEGRU qui s'en rapporte à ses conclusions et le conseil de l'intimé ayant déposé son dossier.

Mme Z A a avisé les parties que l'arrêt sera prononcé le 12 Juin 2019 par mise à disposition au greffe de la copie, dans les conditions prévues au deuxième alinéa de l'article 450 du Code de procédure civile ,

GREFFIER LORS DES DEBATS : Mme Pélagie CAMBIEN

COMPOSITION DE LA COUR LORS DU DELIBERE :

Mme Z A en a rendu compte à la formation de la

5EME CHAMBRE

PRUD'HOMALE de la Cour composée en outre de :

M. C h r i s t o p h e B A C O N N I E R , P r é s i d e n t d e c h a m b r e e t M m e M a r i e V A N H A E C K E - N O R E T , C o n s e i l l e r

qui en a délibéré conformément à la Loi

PRONONCE PAR MISE A DISPOSITION :

Le 12 Juin 2019, l'arrêt a été rendu par mise à disposition au greffe et la minute a été signée par MME Z A, Conseiller ayant assisté au délibéré pour le Président de Chambre empêché et Mme Pélagie CAMBIEN, Greffier.

\*

\* \*

DECISION :

Vu le jugement en date du 18 septembre 2017 par lequel le conseil de prud'hommes de Saint Quentin, statuant dans le litige opposant monsieur Y X à son ancien employeur, la société GIFI, a dit que le licenciement est sans cause réelle et sérieuse et a condamné la société GIFI à payer au salarié les sommes reprises au dispositif de la décision à titre de dommages et intérêts pour licenciement sans cause réelle et sérieuse, à titre de rappel de salaire pour mise à pied conservatoire et au titre des congés payés y afférents, à titre d'indemnité de licenciement, à titre d'indemnité compensatrice de préavis et au titre des congés payés y afférents et au titre de l'article

700 du code de procédure civile, a ordonné à la société GIFI le remboursement à pôle emploi des indemnités de chômage dans la limite de six mois de salaire, l'a déboutée de sa demande reconventionnelle et l'a condamnée aux entiers dépens ;

Vu l'appel interjeté le 23 octobre 2017 par la société GIFI à l'encontre de cette décision qui lui a été notifiée le 26 septembre précédent ;

Vu la constitution d'avocat de monsieur X, partie intimée, enregistrée au greffe le 16 novembre 2017 ;

Vu les dernières conclusions enregistrées au greffe le 2 novembre 2018 et régulièrement communiquées, par lesquelles la société appelante, invoquant son pouvoir disciplinaire pour sanctionner la faute du salarié, faisant valoir que la liberté d'expression des salariés ne peut s'exercer que pour traduire une opinion collective destinée à l'amélioration des conditions de travail, que monsieur X a au contraire dénigré son employeur par des propos insolents et agressifs publiquement sur un réseau social et a ainsi porté atteinte à l'image de l'entreprise, sollicite l'infirmité du jugement entrepris et prie la cour de débouter le salarié de toutes ses demandes et de le condamner à lui payer une indemnité sur le fondement de l'article 700 du code de procédure civile ainsi qu'aux entiers dépens ;

Vu les dernières conclusions enregistrées au greffe le 15 novembre 2018 et régulièrement communiquées, aux termes desquelles le salarié intimé, réfutant les moyens et l'argumentation de la partie appelante, aux motifs notamment que la sanction est injustifiée et manifestement disproportionnée, soutenant que le message n'a pas eu la diffusion publique qu'on lui prête et que le constat d'huissier est dépourvu de caractère probant, sollicite pour sa part la confirmation de la décision déferée mais l'infirmité sur le quantum des dommages et intérêts, avec intérêts au taux légal à compter de la convocation de l'employeur devant le bureau de conciliation et anatocisme, et sollicite la condamnation de son employeur au paiement d'une indemnité sur le fondement de l'article 700 du code de procédure civile ainsi qu'aux entiers dépens.

Vu l'ordonnance de clôture en date du 30 janvier 2019 renvoyant l'affaire pour être plaidée à l'audience du 13 mars 2019 ;

Vu les dernières conclusions transmises le 2 novembre 2018 par l'appelante et le 15 novembre 2018 par l'intimé auxquelles il est renvoyé pour l'exposé détaillé des prétentions et moyens présentés en cause d'appel ;

## SUR CE, LA COUR

Monsieur Y X, né le [...], a été engagé le 25 février 2002 en qualité d'étalagiste par la société GIFI suivant contrat à durée déterminée puis indéterminée ; il occupait en dernier lieu l'emploi de chef d'implantation junior statut agent de maîtrise et percevait un salaire brut moyen de 2686,97 euros.

La relation de travail était soumise à la convention collective des commerces de gros et l'établissement comptait 58 salariés ;

Monsieur X a été convoqué à un entretien préalable à un éventuel licenciement fixé au 22 juin 2016 par lettre du 15 juin précédent, mis à pied à titre conservatoire, puis licencié pour faute grave par lettre recommandée avec demande d'avis de réception du 29 juin 2016, motivée comme suit :

'Par courrier remis en mains propres le 15 juin 2016, nous vous signifions une mise à pied à titre conservatoire et nous vous convoquons à un entretien préalable à un éventuel licenciement pour faute grave pour le 22 juin 2016.

Vous vous êtes présenté à cet entretien.

Par la présente, nous vous notifions votre licenciement pour faute grave en raison des faits ci-dessous rappelés.

Vous occupez les fonctions de chef d'implantation junior au titre desquelles, notamment, vous secondez et remplacez le chef d'implantation senior, vous assurez des missions de direction d'équipe, et vous veillez à tout moment à la bonne tenue et à l'image de l'entreprise que donnent les employés placés sous votre responsabilité.

Cela va sans dire qu'au vu de vos fonctions, vous êtes vous-même tenu à un devoir de réserve et vous êtes également tenu de veiller, à tout moment, à la bonne image de l'entreprise en adoptant une attitude professionnelle et exemplaire.

Or, le 15 juin 2016, vous avez inscrit sur le mur de votre profil Facebook : 'merci du cadeau pour le mag, je pleure ma race et cela depuis 8 h jamais vue un mag aussi bordélique une fois de plus bravos au chef de secteur qui donne des leçons mais qui ne savent pas travailler'.

En affichant publiquement de telles critiques et de tels dénigrement, vous avez volontairement porté atteinte à l'image de l'entreprise et vous avez cherché à remettre en cause les qualités professionnelles d'un responsable de secteur.

Nous ne pouvons pas tolérer qu'en votre qualité de chef d'implantation, vous teniez de tels propos déplacés et excessifs qui nuisent à l'image de la société et jettent le discrédit sur les représentants de la Direction Réseau.

En agissant de la sorte, vous avez violé votre obligation de loyauté.

Par conséquent, compte tenu de la gravité des faits qui vous sont reprochés, votre maintien dans l'entreprise s'avère impossible, votre contrat de travail sera rompu de façon immédiate et définitive sans indemnité, ni préavis à compter de la date d'envoi de ce courrier recommandé avec accusé de réception.

La période correspondant à la mise à pied conservatoire ne vous sera pas rémunérée.

Votre certificat de travail, votre attestation POLE EMPLOI, votre reçu pour solde de tout compte et votre bulletin de salaire vous seront adressés ultérieurement à votre domicile.

Contestant la légitimité de son licenciement et estimant ne pas avoir été rempli de ses droits au titre de la rupture de son contrat de travail, monsieur X a saisi le conseil de prud'hommes de Saint Quentin qui, statuant par jugement du 18 septembre 2017 dont appel, s'est prononcé comme indiqué précédemment.

SUR CE :

La faute grave s'entend d'une faute d'une particulière gravité ayant pour conséquence d'interdire le maintien du salarié dans l'entreprise même pendant la durée limitée du préavis.

La preuve des faits constitutifs de faute grave incombe à l'employeur et à lui seul et il appartient au juge du contrat de travail d'apprécier au vu des éléments de preuve figurant au dossier si les faits invoqués dans la lettre de licenciement sont établis, imputables au salarié, et s'ils ont revêtu un caractère de gravité suffisant pour justifier l'éviction immédiate du salarié de l'entreprise.

La liberté d'expression est un droit à valeur constitutionnelle et le salarié jouit dans l'entreprise et en dehors de celle-ci de sa liberté d'expression, à laquelle seules des restrictions justifiées par la nature de la tâche à accomplir et proportionnée au but recherché peuvent être apportées. Si l'exercice de la liberté d'expression ne peut justifier un licenciement, c'est à la condition qu'il ne dégénère pas en abus. L'abus est caractérisé lorsque les termes utilisés par le salarié sont injurieux, diffamatoires ou excessifs. Il s'apprécie notamment au regard de la teneur des propos, de leur degré de diffusion, des fonctions exercées par l'intéressé et de l'activité de l'entreprise.

En l'espèce, l'employeur verse aux débats une capture d'écran réalisée par ses soins du message émis par monsieur X et dont les termes sont exactement repris à la lettre de licenciement. Il produit également un extrait du site facebook expliquant la façon de contrôler l'accès aux données publiées, et un procès verbal de constat dressé par huissier de justice.

L'existence du message à l'appui du grief est donc matériellement établie même si sa publicité est contestée par le salarié.

La cour relève cependant au vu des pièces produites et des explications des parties :

- que le nom de l'employeur de monsieur X ne figure pas sur son compte facebook,
- que les propos imputés à monsieur X ne mentionnent que 'le mag' et ne désignent pas la société GIFI,
- que ces propos mentionnent un 'chef de secteur' sans le désigner nominativement,
- que monsieur X n'est pas un cadre supérieur ou dirigeant de l'entreprise mais un 'chef d'implantation junior' ayant principalement pour mission de seconder le 'chef d'implantation senior' aux termes de l'avenant à son contrat de travail.

L'entreprise et la personne n'étant pas nommément désignées, il en résulte que ce message n'était pas de nature à porter atteinte à l'image de l'entreprise à l'égard de la clientèle. Le constat d'huissier, dressé le 8 novembre 2016, est dépourvu de valeur probante quant au niveau de diffusion du message du 15 juin 2016, la présence du logo public figurant sur la capture d'écran de cette date n'étant pas authentifiée et le message n'étant pas visible lors du constat d'huissier.

Par ailleurs, à supposer que des collègues de travail de monsieur X aient pu accéder au message et en identifier le sens, il y a lieu de considérer que les propos n'ont pas de caractère injurieux ou diffamatoire mais traduisent une appréciation sur la qualité du travail qu'on lui a demandé de réaliser, aboutissant selon lui à un dysfonctionnement de l'organisation interne, sans que soit démontrée une répercussion effective sur le personnel.

Le fait pour monsieur X d'avoir formulé des critiques un peu vives à l'égard d'un supérieur, sans que soit caractérisée une quelconque intention malveillante à l'égard de l'entreprise, et alors qu'il n'est pas établi qu'il ait eu précédemment un comportement susceptible d'observations ou de remontrances, ne peut constituer une cause réelle et sérieuse de licenciement et a fortiori de licenciement pour faute grave, sanctions qui apparaissent disproportionnées dans les circonstances de l'espèce.

Le jugement du conseil de prud'hommes de Saint Quentin sera donc confirmé de ce chef.

Vérification faite de la moyenne du salaire brut de monsieur X, s'élevant à 2686,97 euros, il y a lieu également de confirmer les indemnités allouées par le premier juge à titre d'indemnité de licenciement, d'indemnité compensatrice de préavis et au titre des congés payés y afférents, et le rappel de salaire pour mise à pied conservatoire injustifiée et au titre des congés payés y afférents, la perte de salaire n'étant pas justifiée au regard de l'absence de cause réelle et sérieuse de licenciement.

Le salarié est encore en droit de prétendre à des dommages et intérêts au titre de l'absence de cause réelle et sérieuse de licenciement.

Justifiant d'une ancienneté supérieure à deux ans dans une entreprise occupant habituellement au moins onze salariés, monsieur X peut prétendre à l'indemnisation de l'absence de cause réelle et sérieuse sur le fondement de l'article L.1235-3 du code du travail dans sa rédaction applicable en la cause ;

En considération de sa situation particulière et eu égard notamment à son âge, à l'ancienneté de ses services, à sa formation et à ses capacités à retrouver un nouvel emploi, la cour dispose des éléments nécessaires pour évaluer la réparation qui lui est due à la somme qui sera indiquée au dispositif de l'arrêt.

Il convient par ailleurs de confirmer le jugement en son application des dispositions de l'article L.1235-4 du code du travail.

Sur les frais irrépétibles et les dépens

En considération de l'équité et de la situation respective des parties, il y a lieu de confirmer le jugement entrepris sur l'indemnité au titre de l'article 700 du code de procédure civile, d'allouer à monsieur X sur ce fondement la somme figurant au dispositif de la présente décision pour la procédure d'appel, et de débouter la société GIFI de sa demande au titre des frais irrépétibles.

La société GIFI, partie perdante au principal, sera condamnée aux entiers dépens d'appel, les dispositions des premiers juges relatives aux dépens étant confirmées.

PAR CES MOTIFS

La cour, statuant par arrêt contradictoire et en dernier ressort,

Confirme le jugement du conseil de prud'hommes de Saint Quentin en date du 18 septembre 2017, sauf sur le montant des dommages et intérêts pour licenciement sans cause réelle et sérieuse.

Statuant à nouveau de ce chef et y ajoutant,

Condamne la société GIFI à payer à monsieur Y X :

- la somme de 29.500,00 euros à titre d'indemnité pour licenciement sans cause réelle et sérieuse,
- la somme de 1.000,00 euros au titre de l'article 700 du code de procédure civile pour la procédure d'appel ;

Dit que les sommes allouées porteront intérêt au taux légal à compter de la réception par l'employeur de sa convocation devant le bureau de conciliation le 31 octobre 2016 pour le rappel de salaire, les congés payés, l'indemnité compensatrice de préavis et congés payés afférents et l'indemnité légale de licenciement, et avec intérêts au taux légal à compter du jugement dans la limite de la somme allouée par la cour,

Dit que les intérêts échus des condamnations produiront intérêt s'ils sont dus au moins pour une année entière ;

Dit que le présent arrêt sera transmis à l'antenne pôle emploi concernée par les soins du greffe ;

Déboute la société GIFI de sa demande au titre des frais irrépétibles ;

Condamne la société GIFI aux entiers dépens d'appel.

LE GREFFIER  
POUR LE PRESIDENT EMPECHE.