

COUR D'APPEL DE LIMOGES
CHAMBRE SOCIALE
23 FEVRIER 2009

A l'audience publique de la Chambre sociale de la cour d'appel de LIMOGES, le vingt trois février deux mille neuf a été rendu l'arrêt dont la teneur suit ;

ENTRE :

François X..., demeurant...

APPELANT d'un jugement rendu le 30 Juin 2008 par le Conseil de Prud'hommes de LIMOGES

Représenté par Maître Marie-Laure LEMASSON, avocat substituant Maître Eric DAURIAC, avocat au barreau de LIMOGES

ET :

S. A. GENERALI VIE, dont le siège social est 11, boulevard Haussmann-75009 PARIS

Intimée

Représentée par Maître Pascale RAYROUX, avocat au barreau de PARIS

A l'audience publique du 26 Janvier 2009, la Cour étant composée de Monsieur Jacques LEFLAIVE, Président de chambre, de Monsieur Jean-Pierre COLOMER et de Madame Anne-Marie DUBILLOT-BAILLY, Conseillers, assistés de Madame Geneviève BOYER, Greffier, Maître Marie-Laure LEMASSON et Maître Pascale RAYROUX, avocats, ont été entendues en leur plaidoirie.

Puis, Monsieur Jacques LEFLAIVE, Président de chambre, a renvoyé le prononcé de l'arrêt, pour plus ample délibéré, à l'audience du 23 février 2009 ;

A l'audience ainsi fixée, l'arrêt qui suit a été prononcé, ces mêmes magistrats en ayant délibéré.

LA COUR

La société GPA VIE a confié à François X... un mandat d'agent d'assurances indépendant à compter du 1er juin 2004, puis l'a recruté en qualité de conseiller commercial à compter du 1er décembre 2004.

Par lettre recommandée avec accusé de réception du 28 octobre 2005 la société GPA VIE a notifié à François X... son licenciement pour faute grave en indiquant les motifs suivants :

" Au cours de cet entretien Monsieur René A... vous a reproché l'utilisation abusive de la messagerie électronique professionnelle caractérisée par le fait que vous avez adressé à un grand nombre de collaborateurs de GPA, entre le 27 septembre 2005 et le 7 octobre 2005, 6

messages électroniques (1 message le 27 septembre, 1 le 28 septembre, 2 le 2 octobre, 1 le 6 octobre et 1 dernier le 7 octobre) sans lien avec votre activité professionnelle.

Ces messages à caractère syndical dénigrent l'activité de GPA et de ses collaborateurs notamment vis-à-vis de ses clients.

Par ailleurs Monsieur A... vous a reproché d'avoir, dans l'un des messages électroniques adressé à la chargée de communication de la Direction Commerciale et Marketing et en copie cachée à un grand nombre de collaborateurs de GPA, porté une accusation mensongère quant à la politique de gestion des sinistres par GPA correspondant à une critique injustifiée et malveillante.

Enfin, Monsieur A... vous a reproché la teneur des propos que vous avez transmis le 28 septembre 2005 au directeur de GPA, dans lequel vous mettez en cause la probité de votre hiérarchie et de la Compagnie. "

François X... a saisi le conseil de prud'hommes de LIMOGES le 28 septembre 2006 aux fins de voir condamner la société GPA VIE à lui payer les sommes suivantes :

indemnité pour non-respect de la procédure de licenciement 3 141, 00 €

indemnité pour entrave à l'exercice professionnel 3 141, 00 €

indemnité pour harcèlement moral 37 964, 00 €

indemnité pour licenciement abusif 31 141, 00 €

solde de commissions 328, 70 €

congés payés correspondants 32, 87 €

indemnité pour reclassement en catégorie cadre 6 282, 00 €

indemnité au titre de l'article 700 du nouveau code de procédure civile 3 000, 00 €

La société GENERALI VIE, venue entre temps aux droits de la société GPA VIE, a conclu au débouté de l'ensemble des demandes et a réclamé 3 000 euros sur le fondement de l'article 700 du nouveau code de procédure civile.

Par jugement du 30 juin 2008 le conseil de prud'hommes de LIMOGES a jugé la faute grave comme sanction disproportionnée, requalifié le licenciement prononcé en licenciement pour cause réelle et sérieuse, souligné qu'aucune demande subsidiaire en ce sens n'a été exposée par François X..., débouté ce dernier de tous ses autres chefs de demande et condamné la société GENERALI VIE à lui payer 700 euros sur le fondement de l'article 700 du code de procédure civile.

François X... a relevé appel de ce jugement par lettre recommandée avec accusé de réception du 21 juillet 2008 parvenue au greffe de la Cour le 22 juillet 2008.

Par écritures soutenues oralement à l'audience il reprend intégralement les termes de ses

demandes présentées en première instance. A titre subsidiaire, si la Cour estime que son licenciement est fondé sur une cause réelle et sérieuse, il réclame les sommes suivantes :

indemnité compensatrice de préavis 3 141, 00 €

congés payés correspondants 314, 10 €

indemnité de licenciement 628, 20 €

Il expose l'argumentation suivante au soutien de ses prétentions :

La décision de le licencier était acquise lorsqu'à eu lieu l'entretien préalable, ce qui constitue une irrégularité de la procédure. Dès avant l'entretien préalable l'accès à la messagerie interne de la société lui a été supprimé et le 18 octobre on lui a retiré l'accès à l'informatique, qui était nécessaire à l'accomplissement de son travail, notamment pour établir les devis, modifier les devis précédents et connaître les tarifs en vigueur, alors que sa rémunération est uniquement fondée sur des commissions. Il a été victime de harcèlement moral. Les courriers électroniques qu'il a envoyés sont internes à l'entreprise et personnels. L'employeur a eu accès à sa messagerie personnelle sans son autorisation, ce qui constitue une atteinte à sa vie privée. Le motif du licenciement porte également atteinte à la liberté d'expression dont chaque salarié doit bénéficier. Il n'en a pas abusé dans la mesure où ses messages n'étaient ni injurieux ni diffamatoires. Son courrier adressé le 28 septembre 2005 au seul directeur n'a fait l'objet d'aucune diffusion et ne saurait donc lui être reproché. Il n'a jamais été commissionné sur certains contrats souscrits en 2005 et réclame à ce titre 328, 70 € outre les congés payés correspondants. Ses fonctions relevaient du statut cadre et il réclame à ce titre deux mois de salaire.

Par écritures soutenues oralement à l'audience la société GENARALI VIE, formant appel incident, conclut au débouté des demandes principales et subsidiaires de François X... et réclame 3 000 euros sur le fondement de l'article 700 du code de procédure civile en exposant l'argumentation suivante :

Les propos tenus par son représentant lors de l'entretien préalable ne démontrent nullement qu'une décision était prise quant à son licenciement. Le retrait de la messagerie interne, à le supposer établi, n'était nullement nécessaire à l'exercice des fonctions de François X.... Par le biais des avances garanties mensuelles il a perçu jusqu'à la rupture du contrat une rémunération tout à fait similaire à celle des mois précédents. L'absence de mise à pied conservatoire n'empêche pas l'employeur d'invoquer la faute grave. Dans des messages adressés à tous ses collègues François X... a critiqué le statut des conseillers commerciaux et les conditions de rémunération et les a incités à mener une action prud'homale contre leur employeur. 509 salariés ont reçu le courrier électronique du 28 septembre 2005. Dans un courrier électronique du 2 octobre 2005 largement diffusé il a dénigré la politique des prix de son employeur et l'a accusé de mettre volontairement en oeuvre une mauvaise gestion des sinistres. Dans un message il injurie un " délégué de l'entreprise " qui se serait plaint de ses messages, l'accusant d'être la botte de la hiérarchie, et ceux de ses collègues qui ne souhaiteraient pas adopter son point de vue. Enfin, dans un message du 7 octobre 2005, il incite ses collègues à lui retourner une pétition pour faire valoir leurs droits. Dans une lettre recommandée adressée au directeur il traite ses supérieurs de menteurs et menace de diffuser largement leurs agissements. Ces courriers électroniques ont été portés à la connaissance de l'employeur par leurs destinataires et non à la suite d'une enquête. Au demeurant les

connexions internet établies par le salarié avec l'outil informatique mis à sa disposition par l'employeur sont présumés avoir un caractère professionnel et l'employeur peut les rechercher sans que la présence du salarié soit nécessaire. Si le salarié souhaite protéger les informations qu'il considère comme personnelles il doit les distinguer en les mettant dans des dossiers spécifiques. La défense des droits collectifs des salariés est régie par la loi. François X... n'avait aucun mandat syndical et ne pouvait pas s'arroger des droits de communication réservés aux délégués syndicaux et dans des conditions non prévues par le Code du travail. Le droit à la liberté d'expression du salarié ne l'autorise pas à tenir des propos injurieux ou diffamatoires ni à porter des accusations mensongères ou dénigrantes. La diffusion de propos dénigrants, injurieux ou diffamatoires à l'égard de l'employeur constitue une faute grave dès lors qu'elle concerne un très grand nombre de collaborateurs, en l'espèce plus de 500. François X... ne démontre pas le moindre droit à commission. Il ne s'est jamais plaint d'un quelconque harcèlement avant son licenciement et ne démontre ni une dégradation de ses conditions de travail ni un quelconque comportement fautif de son employeur à son égard. L'autonomie du salarié n'est pas un élément déterminant pour obtenir le statut de cadre, qui est clairement défini par la convention collective.

SUR QUOI, LA COUR

A) sur le licenciement :

ATTENDU que la personne qui assistait l'appelant à l'entretien préalable au licenciement en a établi le 14 octobre 2005 un compte rendu dans lequel elle résume les faits reprochés par le représentant de la direction et la réponse qui a été donnée ;

Que, si elle a cru devoir ajouter qu'" il y avait donc une volonté manifeste de la Direction de vous sanctionner avant même d'avoir été entendu ", il s'agit d'une appréciation purement personnelle qui n'est étayée par aucune citation de propos qu'aurait tenus le représentant de l'employeur autorisant cette interprétation ;

Que la régularité de la procédure de licenciement n'apparaît pas utilement contestée et le débouté de la demande à ce titre sera confirmé ;

ATTENDU que François X... conteste le grief relatif à l'utilisation abusive de la messagerie électronique professionnelle au motif qu'il a été porté atteinte à sa vie privée et à sa liberté d'expression ;

ATTENDU qu'il résulte sans ambiguïté de ses conclusions soutenues oralement à l'audience qu'il a envoyé les messages litigieux par la messagerie électronique interne de l'entreprise ;

Que, si l'employeur met celle-ci à la disposition des salariés, c'est à l'évidence dans l'intérêt exclusif de l'entreprise et pour l'exécution des tâches qui leur sont confiées et dès lors l'appelant ne peut donc pas se prévaloir de ce que l'usage de cette installation à des fins personnelles n'aurait pas été expressément interdit ;

Que faute d'avoir été autorisée ou à tout le moins tolérée par l'employeur, ce qui n'est pas allégué ni a fortiori établi, cette utilisation est en soi fautive dès lors qu'elle est habituelle voire systématique ;

Que l'appelant fait valoir en vain que son employeur a violé le secret des correspondances

dans la mesure où les destinataires de ses messages avaient la possibilité de les divulguer ;

Que de fait l'intimée justifie par la production d'un bon nombre de courriers électroniques que des salariés ont communiqué les messages qu'ils ont reçus de lui à leur hiérarchie ;

ATTENDU que dans un message adressé le 2 octobre 2005 à l'ensemble de ses collègues conseillers commerciaux François X... les incite à intenter une action prud'homale pour se faire reconnaître la qualité de cadre et leur demande de lui communiquer les noms des responsables syndicaux et du personnel pour les inviter à une action prud'homale nationale ;

Que dans un message du même jour il écrit :

" Oui des prix de publicité mais aussi lorsque nous proposons l'excellence sur notre formule logiplus nous arrivons dans le magazine Que Choisir de juillet 2005 sur 30... dernier. Et encore il ne se penche pas sur les sinistres. Sans parler de nos délais catastrophiques, j'ai le puissant sentiment que comme nous, les gestionnaires sinistres sont formés pour ne pas régler les sinistres et non pas les régler. "

Que dans un message adressé le 6 octobre 2005 aux conseillers commerciaux il les invite à signer une pétition et à exercer des actions prud'homales et critique le retard apporté dans le versement des indemnités journalières en cas d'arrêt de maladie ;

ATTENDU qu'en recourant à la messagerie électronique de l'entreprise, de façon à diffuser ses messages à l'ensemble de ses collègues, pour formuler des critiques à l'encontre de leur employeur et les inciter à intenter des actions en justice et à signer une pétition contre celui-ci François X... a commis une violation caractérisée de l'obligation de loyauté à laquelle il était tenu, constitutif d'une faute grave ;

Que l'engagement d'une procédure de licenciement pour faute grave n'est pas subordonné au prononcé d'une mise à pied conservatoire (en ce sens Soc 4 février 2004 CAHIERS PRUD'HOMAU 2004 n° 9 page 106) ;

ATTENDU, en conséquence, qu'il doit être débouté de ses demandes d'indemnité pour licenciement sans cause réelle et sérieuse, d'indemnité compensatrice de préavis, des congés payés correspondants et d'indemnité de licenciement ;

B) sur la demande en paiement de commissions :

ATTENDU que François X... justifie de la souscription d'un certain nombre de contrats mais non de la suite qui y a été donnée et notamment du paiement effectif des primes par la souscription, qui ouvre droit à commission ;

C) sur la demande d'indemnité pour le statut cadre :

ATTENDU que François X... demande l'application du statut cadre, compte tenu de l'autonomie dont il disposait ;

Que, cependant, il indique que la convention collective applicable ne vise pas les cadres et n'en donne pas de définition ;

Que, faute d'alléguer et a fortiori de justifier de ce que les fonctions qu'il exerçait lui permettaient de prétendre à une classification et un coefficient précis au regard des textes conventionnels applicables à l'entreprise, ce qui lui aurait donné certains droits, il ne peut qu'être débouté de sa demande ;

D) sur la demande d'indemnité pour entrave à l'exercice de la profession :

ATTENDU que François X... ne justifie pas de son allégation suivant laquelle on lui a supprimé l'accès à la messagerie de la société puis à l'informatique alors que la société GENERALI VIE produit son bulletin de paie du mois d'octobre 2005, dont il ne conteste pas la sincérité, faisant apparaître une rémunération brute de 2 656, 70 euros dont 116, 46 euros de commissions, alors que de son propre aveu le montant des commissions était du même ordre le mois précédent ;

E) sur la demande d'indemnité pour harcèlement moral :

ATTENDU que François X... soutient que son employeur lui a fait subir des pressions jusque lors de l'entretien préalable, faisant valoir que de ce fait le montant de ses commissions qui s'élevait en moyenne à 1 696 euros par mois du mois de janvier au mois d'août 1995, s'est réduit à 120 euros au mois de septembre et au mois d'octobre 2005 ;

Qu'en l'absence de toute pièce corroborant son allégation la diminution importante du montant des commissions ne peut pas faire présumer à elle seule qu'il a été victime d'agissements constitutifs de harcèlement moral ;

F) sur les dépens et les frais irrépétibles :

ATTENDU qu'il y a lieu de condamner François X... aux dépens et au paiement des frais irrépétibles supportés par la société GENERALI VIE ;

PAR CES MOTIFS

LA COUR,

Statuant en audience publique et par arrêt contradictoire, en dernier ressort, après en avoir délibéré conformément à la loi ;

Confirme le jugement du conseil de prud'hommes de LIMOGES en date du 30 juin 2008 en ce qu'il a débouté François X... de ses demandes pour non respect de la procédure de licenciement, entrave à l'exercice professionnel, harcèlement moral, licenciement abusif, commissions et congés payés correspondants, et reclassement en catégorie cadre ;

Réforme ledit jugement pour le surplus de ses dispositions,

Statuant à nouveau et ajoutant au jugement,

Dit que le licenciement de François X... est fondé sur une faute grave ;

Déclare François X... mal fondé en ses demandes en paiement d'indemnité compensatrice de préavis, de congés payés correspondants et d'indemnité de licenciement et l'en déboute ;

Condamne François X... à payer à la société GENERALI VIE 2 000 euros sur le fondement de l'article 700 du code de procédure civile ;

Condamne François X... aux dépens de première instance et d'appel ;

Cet arrêt a été prononcé à l'audience publique de la Chambre sociale de la cour d'appel de LIMOGES en date du vingt trois février deux mille neuf par Monsieur Jacques LEFLAIVE, président de chambre.