

**RÉPUBLIQUE FRANÇAISE
AU NOM DU PEUPLE FRANÇAIS**

COUR D'APPEL DE DIJON
CHAMBRE SOCIALE
ARRÊT DU 18 FEVRIER 2016

RÉPERTOIRE GÉNÉRAL N° 14/01016

Décision déferée à la Cour : Jugement Au fond, origine Conseil de Prud'hommes - Formation paritaire de DIJON, section EN, décision attaquée en date du 04 Août 2014, enregistrée sous le n° 13/01072

APPELANTE :

Ingrid Y épouse Y FONCEGRIVE
comparante en personne,
assistée de Mr Clémence PERIA, avocat au barreau de DIJON

INTIMÉE :

SAS ÉLECTROLUX HOME PRODUCTS FRANCE
adresse [...]
60307 SENLIS CEDEX
représentée par Mr SARDI, avocat au barreau de PARIS

COMPOSITION DE LA COUR :

L'affaire a été débattue le 12 janvier 2016 en audience publique devant la Cour composée de :
Roland VIGNES, Président de chambre, Président,
Gérard LAUNOY, Conseiller,
Karine HERBO, Conseiller,
qui en ont délibéré,

GREFFIER LORS DES DÉBATS : Françoise GAGNARD,

ARRÊT rendu contradictoirement,

PRONONCÉ par mise à disposition au greffe de la Cour, les parties en ayant été préalablement avisées dans les conditions prévues au deuxième alinéa de l'article 450 du code de procédure civile,

SIGNÉ par Roland VIGNES, Président de chambre, et par Françoise GAGNARD, Greffier, à qui la minute de la décision a été remise par le magistrat signataire.

FAITS ET PROCÉDURE

Mme Ingrid Y a été embauchée le 6 juin 2011 par la société Electrolux Home Products France, ciaprès Electrolux, en qualité de responsable de clientèle. Les relations contractuelles

entre les parties étaient soumises à la convention collective nationale des ingénieurs et cadres de la métallurgie.

Mme Y a été en congé de maternité du 6 mai au 8 septembre 2013.

Par lettre recommandée avec demande d'avis de réception du 13 juin 2013, Mme Y a été convoquée à un entretien préalable en vue d'un éventuel licenciement, fixé au 27 juin, auquel elle ne s'est pas présentée. La procédure de licenciement a été suspendue.

Par lettre recommandée avec demande d'avis de réception du 11 septembre 2013, Mme Y a été convoquée à un nouvel entretien préalable fixé au 23 septembre, avec notification d'une mise à pied conservatoire, et par lettre du 3 octobre 2013, adressée sous la même forme, elle a été licenciée pour faute grave.

A la date du licenciement, l'entreprise comptait plus de onze salariés.

Contestant la régularité et le bien-fondé de son licenciement, Mme Y a saisi le conseil de prud'hommes de Dijon, le 24 octobre 2013, afin d'obtenir paiement de rappels de salaire, des indemnités liées à la rupture du contrat de travail, d'une indemnité compensatrice de congés payés non pris, de dommages-intérêts pour licenciement sans cause réelle sérieuse, pour procédure irrégulière, pour rupture vexatoire et pour travail dissimulé, ainsi que d'une indemnité au titre de l'article 700 du code de procédure civile.

Par jugement du 4 août 2014, le conseil de prud'hommes a dit que le licenciement résulte d'une faute grave, débouté Mme Y de l'ensemble de ses demandes et condamné celle-ci, outre aux dépens, à payer à la société Electrolux 150 euros en application de l'article 700 du code de procédure civile.

Mme Y a régulièrement interjeté appel de cette décision.

Par conclusions contradictoirement échangées, visées par le greffier et soutenues oralement à l'audience, Mme Y invoque la prescription des faits fautifs, l'illicéité du recueil de la preuve par l'employeur, l'absence de faute grave, la nullité du licenciement prononcé pendant la période de protection consécutive au congé de maternité et demande à la cour de condamner la société Electrolux à lui payer les sommes de :

- 1 716,78 euros bruts à titre de rappel de salaire pendant la période de mise à pied conservatoire et

171,68 euros pour les congés payés afférents,

- 1 606,35 euros bruts à titre de rappel de salaire pour la période du 1er février au 31 octobre 2013 et 160,63 euros au titre des congés payés afférents,

- 1 392,91 euros à titre d'indemnité conventionnelle de licenciement,

- 8 108,64 euros bruts à titre d'indemnité compensatrice de préavis et 810,86 euros au titre des congés payés afférents,

- 27'000 euros à titre de dommages-intérêts pour licenciement nul,

- 2 702,88 euros à titre de dommages-intérêts pour procédure irrégulière,

- 5 000 euros à titre de dommages-intérêts complémentaires pour licenciement vexatoire et brutal,
- 5 000 euros à titre d'indemnité pour absence de prise effective des congés payés,
- 2 500 euros en application de l'article 700 du code de procédure civile.

Par conclusions contradictoirement échangées, également visées par le greffier et soutenues oralement à l'audience, la société Electrolux sollicite la confirmation du jugement, le débouté de l'appelante de l'ensemble de ses demandes et sa condamnation à lui payer 2 500 euros au titre de l'article 700 du code de procédure civile.

Conformément aux dispositions de l'article 455 du code de procédure civile, la cour renvoie aux conclusions précitées pour un plus ample exposé des faits, de la procédure et des moyens des parties.

DISCUSSION

Sur le licenciement':

Attendu qu'aux termes de l'article L. 1225-4 du code du travail, aucun employeur ne peut rompre le contrat de travail d'une salariée lorsqu'elle est en état de grossesse médicalement constaté et pendant l'intégralité des périodes de suspension du contrat de travail auxquelles elle a droit au titre du congé de maternité, qu'elle use ou non de ce droit, ainsi que pendant les quatre semaines suivant l'expiration de ces périodes'; que toutefois, l'employeur peut rompre le contrat s'il justifie d'une faute grave de l'intéressée, non liée à l'état de grossesse, ou de son impossibilité de maintenir ce contrat pour un motif étranger à la grossesse ou à l'accouchement'; que dans ce cas, la rupture du contrat de travail ne peut prendre effet ou être notifiée pendant les périodes de suspension du contrat de travail susmentionnées';

Attendu que Mme Y a été licenciée pour faute grave, aux termes d'une lettre où il lui a été reproché d'avoir détourné de manière répétée des produits commercialisés par l'entreprise en ne respectant pas les procédures en vigueur en matière de reprise de matériel et d'avoir vendu sur le site leboncoin.fr, à des fins personnelles, des appareils Electrolux neufs, encore dans leur emballage d'origine, provenant de commandes de clients, refusées par eux et repris par ses soins ; que les dates des faits cités dans la lettre de licenciement sont': janvier 2013, pour une reprise de matériel remontant à octobre 2012, les 22 février et 2 avril 2013 pour les annonces publiées sur le site leboncoin.fr';

Sur la prescription des faits':

Attendu qu'aux termes de l'article L. 1332-4 du code du travail, aucun fait fautif ne peut donner lieu à lui seul à l'engagement de poursuites disciplinaires au-delà d'un délai de deux mois à compter du jour où l'employeur en a eu connaissance, à moins que ce fait ait donné lieu dans le même délai à l'exercice de poursuites pénales';

Qu'il appartient à l'employeur, lorsqu'un fait fautif a eu lieu le plus de deux mois avant le déclenchement des poursuites disciplinaires, de rapporter la preuve qu'il n'en a eu connaissance que dans les deux mois ayant précédé l'engagement de la procédure disciplinaire';

Que l'employeur peut tenir compte d'un fait fautif qu'il connaît depuis plus de deux mois lorsque le comportement du salarié s'est poursuivi ou s'est réitéré dans ce délai et s'il s'agit de faits de même nature, ou lorsqu'il n'a pas eu, au moment où il a pris connaissance des faits, une connaissance exacte de la réalité, de la nature et de l'ampleur des faits reprochés, mais a dû procéder à des vérifications pour en apprécier la matérialité et l'importance ;

Attendu, s'agissant des mises en vente d'appareils sur le site leboncoin.fr, qu'il résulte des pièces produites et des débats que la société Electrolux a eu des soupçons sur de possibles détournements de marchandises, suite à une première parution, et que la vente d'une hotte et d'un réfrigérateur est intervenue le 24 avril 2013; que la société Electrolux a mandaté un huissier de justice afin de vérifier l'origine et l'état de la marchandise lors de la livraison, lequel a effectué son constat le 15 mai 2013, permettant ainsi à l'employeur de retracer l'origine de la marchandise et le processus ayant abouti à sa mise en vente ; qu'il y a donc lieu de retenir que c'est à compter de cette dernière date que doit être fixé le point de départ de la prescription pour des poursuites disciplinaires';

Attendu que pour ces faits, la société Electrolux a convoqué Mme Y à un entretien préalable le 13 juin 2013, soit avant l'expiration du délai de deux mois mentionné à l'article L. 1332-4, la procédure disciplinaire n'ayant pu être poursuivie pendant la période de suspension du contrat de travail en raison du congé de maternité de la salariée ;

Attendu, s'agissant des faits de janvier 2013, que Monsieur Dufoulon, manager régional d'Electrolux, a été interrogé par un représentant de la société Atlas Dijon, le 15 janvier 2013, sur la validité de la reprise d'un congélateur de marque Faure'; que l'employeur a recueilli des explications auprès de Mme Y et n'a pas poursuivi davantage ses investigations'; que la société Electrolux a ensuite été destinataire d'un courrier émanant de l'avocat de la société Atlas Dijon, daté du 9 septembre 2013, faisant état d'une procédure opposant cette société à l'une de ses salariées pour détournement de biens, et notamment du congélateur référencé auprès d'Electrolux, dévoilant ainsi le processus de reprise et de revente mis en oeuvre entre cette salariée et Mme Y ; que ce n'est donc qu'à cette dernière date que la société Electrolux a eu la connaissance exacte et complète de la nature de ces faits'; que la convocation à l'entretien préalable en vue d'un licenciement notifiée le 11 septembre 2013 a interrompu la prescription non encore acquise ;

Que les premiers juges ont donc, à bon droit, écarté le moyen tiré de la prescription des faits';

Sur la vente de deux appareils sur le site leboncoin.fr :

Attendu, s'agissant de cette vente sur internet, que Mme Y fait grief à la société Electrolux d'avoir voulu la piéger en mandatant une personne qui a prétendu vouloir rénover sa cuisine et se porter acquéreuse des deux biens proposés à la vente, pour provoquer, à la suite de ce stratagème, l'établissement d'un procès-verbal d'huissier dans le seul but de la confondre ;

Qu'en l'espèce, le procès-verbal établi par l'huissier de justice, le 15 mai 2013, mentionne que préalablement la société Electrolux lui a exposé «qu'elle s'est aperçue que l'une de leurs employées, Mme Y , vendait des produits de la marque Electrolux sur leboncoin'(), qu'elle a mandaté une personne extérieure à la société pour entrer en contact avec (la salariée) et lui acheter un ou plusieurs produits ('), que la transaction s'est faite pour un petit réfrigérateur et une hotte de cuisine ; qu'elle a ensuite mandaté la société de transport pour l'enlèvement des

produits chez Mme Y et leur livraison directement au sein de ses locaux à Senlis'; qu'elle souhaite la présence d'un huissier de justice lors de la réception des colis afin de procéder à toutes constatations utiles'» ;

Attendu qu'il résulte de l'article 9 du code de procédure civile qu'est prohibée l'utilisation d'un moyen de preuve obtenu illégalement ou de manière frauduleuse ; que si l'employeur a le pouvoir de contrôler et de surveiller l'activité de son personnel pendant le temps de travail, il ne peut mettre en oeuvre un dispositif de contrôle clandestin et, à ce titre, déloyal'; Que l'acquisition de ces biens par un acquéreur mandaté à cet effet par la société Electrolux en vue de les transporter dans ses entrepôts et de faire constater par un huissier de justice l'état et l'origine de ces marchandises, afin de confirmer les soupçons de détournement pesant sur Mme Y , s'analyse en un recours à un stratagème rendant illicite l'utilisation de ce moyen de preuve ;

Qu'ainsi, le grief de mise en vente d'appareils Electrolux par Mme Y sur le site leboncoin.fr, ne peut être retenu pour justifier son licenciement pour faute grave ;

Sur la reprise du congélateur de la société Atlas :

Attendu, s'agissant du grief résultant de la reprise par Mme Y , auprès de la société Atlas Dijon, d'un congélateur livré par la société Electrolux, que la lettre de licenciement décrit comme suit les manquements reprochés à la salariée :

«" En janvier 2013, la société Atlas Dijon est intervenue auprès de votre supérieur hiérarchique, M. Nicolas Dufoulon, au sujet de la procédure de reprise initiée par vous à la suite d'une erreur de livraison d'un congélateur de marque Faure. Le responsable de cette société cliente, Mr Soler, l'interrogeait sur la validité de la procédure suivie et notamment la mention «je soussignée Ingrid Y atteste avoir repris physiquement le 06/10/12 l'appareil référence FFU727FW'» figurant sur un document manuscrit rédigé par vos soins le 9 novembre 2012, à quelques jours de l'inventaire de son magasin en l'absence d'avoir correspondant. Mr Soler rappelait que sur le formulaire de saisie du 8 octobre vous avez opté pour une reprise financière à 100 % - faible valeur au motif d'un produit neuf abîmé et emballage intact avec traces de pinces sur le produit (commerce).

Or, si l'appareil n'est effectivement plus dans le stock de la société Atlas, cette dernière ignorait dans quelles conditions il avait pu quitter son stock puisqu'aucun transporteur mandaté par Electrolux n'était venu le récupérer et aucun bon de sortie n'avait été établi.

Votre responsable hiérarchique s'est alors rapproché de vous et vous lui avez répondu qu'il n'y avait pas eu d'erreur de destination, que l'appareil était bien arrivé avec un défaut d'aspect et que, conformément à notre procédure interne, vous aviez rempli un formulaire de «reprise financière à 100 %'» sans reprise physique, ce qui signifie que l'appareil est soit détruit, soit conservé par la cliente pour un usage exclusivement interne. Vous lui avez précisé que c'est parce que l'avoir n'était pas arrivé et que la responsable administrative du magasin Atlas, Mme Janvier, avait insisté pour que vous lui remettiez une preuve que la procédure est en cours que vous avez rédigé ce document du 9 novembre attestant d'une reprise de l'appareil, bien que cette personne vous ai indiqué souhaiter conserver l'appareil pour son usage personnel. Vous avez conclu que vous aviez l'impression de vous être fait abuser par cette salariée.

Ce faisant, vous n'avez pas suivi notre procédure interne puisque, en l'absence de confirmation de l'avoir en temps et en heure, il suffisait de demander au service comptable de confirmer à la cliente que la reprise ait bien été faite et que l'avoir allait arriver. Vous n'avez donc pas établi le document du 9 novembre, ce que vous saviez.

Or, des informations portées à notre connaissance depuis lors démontrent que vous avez menti à M. Dufoulon et que vous récupérez auprès de nos clients des appareils commercialisés par notre société, sans être détruits ou restés en leur possession, et que vous vendez à votre seul profit.'»';

Attendu qu'il résulte des documents produits que selon la procédure applicable au sein de la société Electrolux, en cas de reprise financière à 100 % - faible valeur, l'appareil n'est pas repris physiquement et reste entre les mains du client ; que Mme Y a d'ailleurs rempli un formulaire de «reprise financière à 100 %'», sans reprise physique ;

Que Mme Y a soutenu auprès de son employeur que cet appareil (congélateur) présentait un défaut d'aspect et qu'elle avait rempli, le 8 octobre 2012, un formulaire de reprise financière à 100 % et qu'à la demande de la responsable administrative d'Atlas, elle lui avait remis, le 9 novembre 2012, un document manuscrit attestant qu'elle avait repris physiquement l'appareil le 6 octobre précédent ;

Qu'il résulte de la lettre de l'avocat de la société Atlas du 9 septembre 2013, d'une part, que cet appareil n'était plus présent dans le stock d'Atlas, d'autre part que Mme Janvier, responsable administrative auprès de cette société, a expliqué à son employeur qu'elle avait elle-même effectué le transport du congélateur jusqu'au dépôt du transporteur d'Electrolux, Chronofret, où elle avait rendez-vous avec Mme Y qui souhaitait le récupérer pour son propre compte ;

Qu'ainsi, le détournement, au profit de Mme Y , d'un appareil déclaré faussement en reprise financière est établi et n'a fait que renforcer les soupçons de l'employeur après la publication de la vente d'appareils Electrolux sur le site leboncoin.fr ;

Attendu que les circonstances de l'espèce établissent que les griefs reprochés à Mme Y sont étrangers à l'état de grossesse de la salariée, de sorte qu'il n'y a pas lieu, ainsi que l'a jugé la juridiction prud'homale, de prononcer la nullité du licenciement ;

Qu'en outre, un tel manquement rendait impossible le maintien de la salariée dans l'entreprise et caractérise une faute grave ; que le jugement est confirmé de ce chef et en ce qu'il a débouté Mme Y de sa demande de dommages-intérêts ;

Sur les autres demandes :

Attendu que la faute grave justifiant le licenciement disciplinaire étant retenue, le jugement est confirmé en ce qu'il a débouté Mme Y de sa demande de rappel de salaire correspondant à la période de mise à pied conservatoire ;

Que le jugement est également confirmé en ce qu'il a débouté Mme Y de ses demandes en paiement de l'indemnité compensatrice de préavis et des congés payés afférents et de l'indemnité conventionnelle de licenciement ;

Que le jugement mérite également approbation en ce qu'il a débouté Mme Y de sa demande de dommages-intérêts pour licenciement vexatoire et brutal, aucun élément n'établissant une faute de l'employeur à cet égard ;

Attendu, s'agissant de la demande de rappel de salaire pour la période du 1er février au 31 octobre 2013, qu'en l'absence d'éléments nouveaux soumis à son appréciation, la cour estime que les premiers juges, par des motifs pertinents qu'elle approuve, ont fait une exacte appréciation des faits de la cause et du droit des parties ; que le jugement est confirmé en ce qu'il a débouté Mme Y de sa réclamation ;

Attendu que le fait, pour Mme Y , de n'avoir pas eu communication de ses codes d'accès informatiques le jour même de la reprise du travail ne peut suffire à établir que la décision de la licencier était d'ores et déjà prise par l'employeur ; que sa demande de dommages-intérêts pour irrégularité de la procédure a été, à juste titre, rejetée par les premiers juges ;

Attendu, enfin, sur la demande d'indemnité pour absence de prise effective des congés payés, que les premiers juges ont justement relevé que la salariée a perçu une indemnité compensatrice de congés payés de 52 jours, dont un report non obligatoire de dix huit jours non pris de l'exercice précédent ; qu'elle ne démontre pas davantage en appel qu'en première instance qu'elle a été dans l'impossibilité de prendre ses congés payés de l'exercice échu, du fait de l'employeur ; que la décision est également confirmée sur ce point ;

Sur les dépens et l'article 700 du code de procédure civile :

Attendu que Mme Y qui succombe supportera les dépens et ne peut prétendre au paiement d'une indemnité au titre de l'article 700 du code de procédure civile ;

Que l'équité ne commande pas de faire application de ces dispositions au profit de la la société Electrolux en cause d'appel ;

PAR CES MOTIFS :

La cour,

Confirme en toutes ses dispositions le jugement déferé,

Y ajoutant,

Dit n'y avoir lieu à application de l'article 700 du code de procédure civile au profit de la société Electrolux Home Products France en cause d'appel,

Condamne Mme Ingrid Y aux dépens d'appel.

Le greffier Le président

Françoise GAGNARD

Roland VIGNES