

RÉPUBLIQUE FRANÇAISE
AU NOM DU PEUPLE FRANÇAIS

COUR D'APPEL DE PARIS
Pôle 6 – Chambre 11
ARRET DU 21 MAI 2019

Numéro d'inscription au répertoire général : N° RG 17/06960

Décision déferée à la Cour : Jugement du 11 Avril 2017 -Conseil de Prud'hommes – Formation paritaire d'EVRY – RG n° F 15/00831

APPELANTE

SAS MARTIN BROWER

[...]

[...]

Représentée par Me Florence GOUMARD, avocat au barreau de HAUTS-DE-SEINE, toque : G0744

INTIME

Monsieur F X

[...]

[...]

Représenté par Me Caroline DE D, avocat au barreau de PARIS, toque : E1251

COMPOSITION DE LA COUR :

En application des dispositions des articles 786 et 907 du code de procédure civile, l'affaire a été débattue le 22 Mars 2019, en audience publique, les avocats ne s'y étant pas opposés, devant Mme Anne HARTMANN, Présidente de chambre, chargée du rapport.

Ce magistrat a rendu compte des plaidoiries dans le délibéré de la Cour, entendu en son rapport, composée de :

Madame Anne HARTMANN, présidente

Monsieur Denis ARDISSON, président

Monsieur Didier MALINOSKY, vice-président placé

Greffier, lors des débats : Mme G H

ARRET :

— Contradictoire

— Mise à disposition de l'arrêt 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 Madame Anne HARTMANN, présidente, et par Mme Caroline GAUTIER, greffière à laquelle la minute de la décision a été remise par le magistrat signataire.

1/ RAPPEL DES FAITS, PROCEDURE ET MOYENS DES PARTIES

La SAS Martin Brower France a employé Monsieur F X par contrat de travail à durée déterminée de deux mois le 25 janvier 2007. Par la suite, et à compter du 12 mars 2007 Monsieur X a été engagé par contrat de travail à durée indéterminée, en qualité de préparateur de commandes, statut ouvrier, groupe 2, coefficient 110M.

Les relations contractuelles entre les parties étaient soumises à la convention collective nationale des transports routiers.

Sur les 12 derniers mois, la rémunération mensuelle brute moyenne de Monsieur X s'élevait à la somme de 2.464,70 €

Le 10 mars 2015, Monsieur X a été mis à pied à titre conservatoire.

Par lettre recommandée avec accusé de réception en date du 11 mars 2015, Monsieur X a été convoqué à un entretien préalable fixé au 27 mars 2015.

Monsieur X a ensuite été licencié pour faute grave, par lettre recommandée datée du 1er avril 2015, au motif d'avoir introduit et consommé des produits stupéfiants dans l'enceinte de l'entreprise ; la lettre de licenciement est rédigée comme suit :

«Nous déplorons que dans la nuit du 10 au 11 mars 2015 à 00h00 vous ayez introduit et consommé des produits stupéfiants dans l'enceinte de l'entreprise avec votre collègue, Monsieur I C. En effet, Monsieur Y, Directeur entrepôt et moi-même, vous avons surpris sans la zone extérieure réservée aux fumeurs et nous avons constaté une forte odeur de cannabis. Il se trouve que nous vous avons d'abord observés durant la préparation du « joint » puis nous nous sommes présentés à vous après que vous l'avez allumé.

Durant l'entretien, vous avez contesté les faits en indiquant que nous ne disposions d'aucune preuve et que l'odeur était déjà présente avant votre arrivée.

Pour autant ces explications n'ont pas modifié notre appréciation des faits.

Il s'avère en effet que nous disposons d'éléments qui révèlent incontestablement que vous aviez préparé puis consommé du cannabis dans l'espace fumeur. Dans l'espèce, vous faisiez l'objet de suspicions et notre constatation a confirmé nos inquiétudes.

Nous condamnons ce comportement qui caractérise un trouble manifeste au sein de l'entreprise auquel nous devons réagir avec fermeté au regard des responsabilités qui incombent précisément à l'entreprise tant s'agissant du respect des dispositions légales relatives à la consommation de stupéfiants que des obligations de prévention et de sécurité.

Vous ne pouvez ignorer que la consommation de produits stupéfiants contrevient formellement au règlement intérieur en considération de la loi et des risques auxquels vous exposez vos collègues et vous-même. Il est en effet parfaitement inacceptable que vous vous trouviez sous l'effet de substances psychotropes alors que vous êtes susceptible de piloter des chariots électriques et que vous êtes amené à vous déplacer dans des zones du site où la circulation est réglementée en raison notamment des risques de collision avec des piétons ou d'autres véhicules de manutention.

Nous regrettons enfin que vous ayez persisté à contester les faits qui vous ont été reprochés alors que nous vous avons clairement exposé les motifs ayant conduit à votre convocation.

La gravité de vos agissements étant parfaitement incompatible avec la poursuite de votre collaboration, nous vous notifions notre décision de procéder à votre licenciement pour faute grave. Cette décision prend effet immédiatement et votre solde de tout compte sera arrêté à la date de première présentation de cette lettre, sans indemnité de préavis ni de licenciement ».

A la date du licenciement, Monsieur X avait une ancienneté de 8 ans.

La SAS Martin Brower France occupait à titre habituel plus de onze salariés lors de la rupture des relations contractuelles.

Contestant la légitimité de son licenciement et réclamant diverses indemnités, Monsieur X a saisi le 1er juillet 2015 le conseil de prud'hommes d'Évry qui, par jugement du 11 avril 2017 a :

— requalifie le licenciement pour faute grave de Monsieur F X en licenciement pour cause réelle et sérieuse

— fixe la moyenne des salaires bruts à la somme de 2.464,70 €

— condamne la SAS Martin Brower France, en la personne de son représentant légal, à payer à Monsieur K X les sommes suivantes :

* 3.943,52 € au titre de l'indemnité légale de licenciement

* 1.971,70 € au titre du rappel de salaire sur mise à pied

* 197,17 € au titre des congés payés afférents

* 4.929,40 € au titre de l'indemnité compensatrice de préavis

* 492,94 € au titre des congés payés afférents

avec intérêts au taux légal sur ces sommes à compter de la date de la réception par l'employeur de la convocation devant le bureau de conciliation, soit le 22 juillet 2015

* 1.000 € au titre de l'article 700 du code de procédure civile

avec intérêts au taux légal sur cette somme à compter du prononcé du présent jugement

— déboute Monsieur F X du surplus de ses demandes

— met les entiers dépens à la charge de la partie défenderesse.

Par déclaration du 9 mai 2017, la SAS Martin Brower France a interjeté appel de cette décision.

Par conclusions régulièrement déposées par voie électronique, la SAS Martin Brower France demande à la cour de :

— dire recevable et bien fondée la société Martin Brower France en son appel,

En conséquence,

— réformer le Jugement rendu le 11 avril 2017 par le conseil de prud'hommes d'Évry,

— dire et juger que le licenciement de Monsieur X repose sur une faute grave,

— débouter Monsieur X de l'ensemble de ses demandes en toutes les fins qu'elles comportent,

— condamner Monsieur X au paiement de la somme de 3.000 € au titre de l'article 700 du code de Procédure Civile.

Par conclusions régulièrement transmises par RPVA, Monsieur X demande à la cour de :

à titre principal,

— recevoir Monsieur F X en son appel incident.

statuant à nouveau,

— juger que le licenciement de Monsieur X est dépourvu de cause réelle et sérieuse.

— juger que le moyen de preuve issu du dispositif de vidéo surveillance produit par la société Martin Brower est illicite.

— constater que la société Martin Brower ne rapporte pas la preuve de la faute grave.

par conséquent,

— condamner la société Martin Brower à verser à Monsieur X les sommes suivantes : * indemnité pour licenciement sans cause réelle et sérieuse : 24.647, 00 € équivalent à 10 mois de salaire

* rappel de salaire sur la mise à pied à titre conservatoire : 1.971, 70 € (période allant du 10 mars 2015 au 1er avril 2015)

* congés payés afférents : 197, 17 €

* indemnité compensatrice de préavis : 4.929, 40 € (2 mois de salaire)

* congés payés afférents : 492, 94 €

* indemnité légale de licenciement : 3.943, 52 €

* indemnité pour procédure vexatoire : 2.000 €

a titre subsidiaire

— confirmer le jugement rendu par le conseil de prud'hommes d'Évry en du 11 avril 2017 en ce qu'il a requalifié le licenciement pour faute grave en un licenciement pour cause réelle et sérieuse.

en tout état de cause

— condamner la société Martin Brower à verser la somme de 2.000 € à Monsieur X au titre de l'article 700 du code de procédure civile ainsi qu'aux entiers dépens.

— ordonner la capitalisation des intérêts au taux légal à compter de la saisine du conseil de prud'hommes.

Pour un plus ample exposé des faits, de la procédure, des moyens et des prétentions des parties, il y a lieu de se rapporter aux conclusions des parties visées par le greffier.

La clôture a été prononcée le 13 mars 2019 et l'affaire plaidée le 22 mars 2019.

MOTIFS DE LA DÉCISION

Sur la cause du licenciement : la faute grave

En application des articles L. 1232-1, L. 1232-6 et L. 1235-1 du code du travail, tout licenciement pour motif personnel doit être justifié par une cause réelle et sérieuse. Les motifs énoncés dans la lettre de licenciement fixent les termes du litige. Le juge, à qui il appartient d'apprécier la régularité de la procédure suivie et le caractère réel et sérieux des motifs invoqués par l'employeur, forme sa conviction au vu des éléments fournis par les parties ; si un doute persiste, il profite au salarié.

Quand le licenciement est prononcé pour faute grave, il incombe à l'employeur de prouver la réalité de la faute grave, c'est-à-dire de prouver non seulement la réalité de la violation des obligations découlant du contrat de travail ou des relations de travail, mais aussi que cette faute est telle qu'elle impose le départ immédiat du salarié, le contrat ne pouvant se poursuivre même pour la durée limitée du préavis.

Pour apprécier la gravité de la faute, les juges doivent tenir compte des circonstances qui l'ont entourée et qui peuvent atténuer la faute et la transformer en faute légère.

Il ressort de la lettre de licenciement qui fixe les limites du litige que Monsieur X a été licencié pour les faits suivants :

— introduction de produits stupéfiants dans l'enceinte de l'entreprise

— consommation des stupéfiants sur le lieu de travail

— avoir manqué aux règles de sécurité

La SAS Martin Brower France sollicite l'infirmité du jugement du conseil des prud'hommes et la reconnaissance la faute grave justifiant le licenciement de Monsieur X, à qui elle reproche d'avoir violé ses obligations contractuelles et manqué aux règles de sécurité en vigueur de la société.

Elle précise que les faits reprochés à Monsieur X sont rigoureusement prohibés par le règlement intérieur de la société, et précise qu'il a été pris en flagrant délit par Monsieur L E, directeur du site, et Monsieur Y, directeur entrepôt. Elle ajoute que la consommation de stupéfiants pendant les heures de travail est d'une part, constitutive d'un risque professionnel pouvant avoir des conséquences particulièrement graves sur la sécurité des autres salariés travaillant dans l'entrepôt, et d'autre part, incompatible avec les fonctions de Monsieur X qui, travaillant de nuit, devait conduire un engin de manutention de type C5 dans un environnement réglementé, manipuler des palettes en hauteur et se déplacer dans l'établissement au milieu des engins de manutention et des poids-lourds. La SAS Martin Brower France souligne que Monsieur X a été formé et sensibilisé le 19 septembre 2007 aux risques professionnels, de sorte qu'il était conscient de les enfreindre et de mettre en danger sa propre sécurité ainsi que celle des autres salariés.

À l'appui de ses prétentions, la SAS Martin Brower France produit d'une part, les attestations de Messieurs B et Y, d'autre part, le règlement intérieur de la société et son affichage sur le site, ainsi que l'enregistrement d'une vidéo-surveillance captant Monsieur X et son collègue Monsieur C, plusieurs photos tirées de ces enregistrements, la déclaration du dispositif faite à la CNIL le 13 janvier 2005, et enfin un e-mail de Maître D, conseiller du salarié, adressé à la société par erreur.

Monsieur X sollicite que son licenciement soit jugé sans cause réelle et sérieuse. Il conteste la matérialité des faits et soutient que le système de vidéo-surveillance est illicite, et in fine irrecevable comme moyen de preuve. Il précise qu'il n'a pas été informé personnellement de la mise en place du dispositif de vidéo-surveillance, ni les membres du comité d'entreprise, et fait valoir en outre que celui-ci capte un lieu de pause, ouvert. Monsieur X indique également que la SAS Martin Brower France ne prouve pas avoir mis les images de la vidéo-surveillance sur CD-ROM dans les 8 jours et lui reproche à ce titre de ne pas avoir respecté le délai de conservation des images. Il soutient également que l'e-mail de Maître D est couvert par le secret professionnel, auquel la société contrevient, en y ayant recours.

Monsieur X mentionne comme éléments de preuve l'avis de la CNIL sur la vidéo-surveillance et la vidéo-protection au travail, ainsi qu'une sommation de communiquer datant du 29 juin 2016, le dispositif de vidéo-surveillance devant être soumis à autorisation de la préfecture lorsqu'il filme un lieu ouvert au public.

Concernant le mail de Maître D destiné à son client et envoyé à la société Martin Brower qui le produit (sa pièce n°9), la cour relève, notamment au regard de son contenu, qu'il a bien été envoyé par erreur à l'employeur et qu'il s'inscrit dans le cadre de la relation entre un avocat et son client, de sorte qu'il se trouve couvert par le secret professionnel lequel est absolu. Il s'en déduit que la société Martin Brower qui n'est qu'un tiers et qui en a été involontairement destinataire ne peut s'en prévaloir.

En conséquence, cette pièce ne peut et ne sera pas exploitée par la cour. Concernant le dispositif de vidéo-surveillance, la cour constate que la société a procédé à un affichage informant les salariés de la mise en place du système de vidéo-surveillance (pièce n° 11 et 12 de la société), et que la déclaration faite à la CNIL, en date du 13 janvier 2015, indique que le comité d'entreprise a été informé de la mise en place du système de vidéo-surveillance le 26 mai 2004 (p. 7 de la pièce n° 8 de la société). Toutefois, l'avis de la CNIL (pièce n° 9 de Monsieur X) indique que les caméras ne doivent pas filmer les zones de pause ou de repos des employés. La cour relève qu'en l'espèce, la caméra est placée de telle sorte qu'elle filme le lieu de pause des salariés, soit une sorte d'abribus situé à l'extérieur de l'entrepôt, et rien d'autre – à savoir une éventuelle porte d'entrée ou de sortie du bâtiment, issue de secours ou voie de circulation.

Dès lors, la cour écarte les vidéos tirées de l'enregistrement, considérées comme obtenues de manière déloyale, et in fine irrecevables.

La cour relève néanmoins que les attestations versées aux débats par la société, émanant du directeur du site et du directeur d'entrepôt, soit les supérieurs hiérarchiques de Monsieur X, sont concordantes en ce qu'elles dénoncent les mêmes faits, sur la même tranche horaire. En effet, Monsieur E indique avoir « surpris en flagrant délit de consommation de stupéfiants Messieurs F X et I C au niveau de la zone fumeur entrepôt le 10 mars 2015 entre 23h30 et 00h ». Monsieur Y atteste pour sa part que « le 10 mars 2015, aux alentours de 00h, j'ai pris en flagrant délit de consommation de stupéfiants, Mm X F et C I. J'étais accompagné de M. E ».

Il ressort ainsi de l'examen des pièces versées aux débats que la société Martin Brower France apporte suffisamment d'éléments de preuve pour établir la réalité des faits constituant la faute grave.

Par ailleurs, il est constant pour la cour que le règlement intérieur de la société, en son article 12.2, dispose que « il est interdit d'introduire, de consommer ou de distribuer dans les locaux de travail des substances illicites, ou toute autre substance dangereuse ou prohibée par la loi (art. R. 4228-20 du code du travail). Le cannabis, la cocaïne, l'ecstasy, et toutes autres substances réprimées par le code pénal sont interdites dans l'entreprise. Ces produits, selon leur nature, peuvent générer des troubles de la vigilance, de la vision et une altération des réflexes et des capacités de réaction qui sont des facteurs de risques pour la sécurité et notamment entraîner des accidents ou incidents. Contrevenir à ces dispositions est susceptible de constituer une faute simple, grave ou lourde justifiant un licenciement ». En outre, le contrat de travail de Monsieur X indique que ce dernier « s'engage expressément à respecter toutes les obligations et règles de discipline en vigueur dans l'entreprise et notamment celles qui résultent du règlement intérieur, des notes de service, de l'organisation hiérarchique de l'entreprise ».

Dès lors, Monsieur X était informé et conscient qu'il contrevenait à ses obligations contractuelles et aux règles de sécurité de l'entreprise, la consommation de stupéfiants pouvant affecter son travail par ses effets, ce fait étant par ailleurs constitutif d'un délit pénal (article 222-37 du code pénal).

Au regard de ces éléments et des circonstances établis par les parties, les faits reprochés constituant une violation des obligations du salarié d'une importance telle qu'elle rend impossible son maintien dans l'entreprise, la cour infirme le jugement du conseil des prud'hommes en ce qu'il a requalifié le licenciement en licenciement pour cause réelle et sérieuse.

Monsieur X sera en conséquence débouté de ses demandes indemnitaires afférentes à la rupture du contrat de travail.

Sur la demande de rappel de salaires sur mise à pied

Seuls des griefs incompatibles avec le fonctionnement normal de l'entreprise peuvent conduire l'employeur à prononcer la mise à pied à titre conservatoire du salarié, cette mesure ayant pour effet de l'écarter du maintien dans l'entreprise.

Monsieur X sollicite le paiement de la mise à pied conservatoire du 10 mars au 1er avril 2015, prononcée par Messieurs E et Y, à hauteur de 1.971,70 €

La cour rappelle que la faute grave a été retenue à l'encontre de Monsieur X et dit son licenciement bien fondé sur une faute grave. De ce fait, la mise à pied est justifiée et Monsieur X ne peut prétendre à sa demande de rappel de salaires sur mise à pied.

Ainsi, au regard des éléments produits et des circonstances, la cour infirme le jugement du conseil des prud'hommes en ce qu'il a condamné la société Martin Brower France à payer à Monsieur X la somme de 1,971,70 € au titre des salaires dus pour la mise à pied conservatoire.

Sur les frais de procédure

Partie qui succombe, Monsieur X est condamné aux dépens d'instance et d'appel, le jugement déféré étant infirmé sur ce point.

L'équité ne commande pas de faire application de l'article 700 du Code de procédure civile au profit de l'une quelconque des parties.

PAR CES MOTIFS,

La Cour,

Infirmes le jugement déféré en toutes ses dispositions.

Statuant à nouveau et y ajoutant :

Juge que le licenciement de Monsieur F X repose sur une faute grave.

Déboute Monsieur F X de l'intégralité de ses demandes.

Dit n'y avoir lieu à application de l'article 700 du Code de procédure civile au profit de l'une quelconque des parties.

Condamne Monsieur F X aux entiers dépens d'instance et d'appel.

LE GREFFIER LE PRÉSIDENT