

**RÉPUBLIQUE FRANÇAISE  
AU NOM DU PEUPLE FRANÇAIS**

COUR D'APPEL DE PARIS  
Pôle 6 - Chambre 5  
ARRÊT DU 25 Janvier 2018

Numéro d'inscription au répertoire général S 15/02735

Décision déferée à la Cour : jugement rendu le 24 Février 2015 par le Conseil de Prud'hommes - Formation paritaire d'EVRY RG n° 13/01213

**APPELANTE**

SA ATV (A TOUTE VITESSE)

BAGNOLET

représentée par Me Fabien MASSON, avocat au barreau de PARIS, toque G0106

**INTIMÉ**

Monsieur Mohamed Y

né le 12 Septembre 1964

Demeurant

VIRY CHÂTILLON

comparant en personne, assisté de Me Aurelien BONANNI, avocat au barreau d'ESSONNE

**COMPOSITION DE LA COUR**

En application des dispositions de l'article 945-1 du code de procédure civile, l'affaire a été débattue le 28 Novembre 2017, en audience publique, les parties ne s'y étant pas opposées, devant Mme Isabelle MONTAGNE, Conseillère, chargée du rapport.

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

Madame Marie-Bernard BRETON, présidente

Monsieur Stéphane MEYER, conseiller

Madame Isabelle MONTAGNE, conseillère

qui en ont délibéré,

Greffier : Mme Aouatef ABDELLAOUI, lors des débats.

**ARRÊT :**

- contradictoire

- mis 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 Madame Marie-Bernard BRETON, Présidente et par Madame Marine BRUNIE, Greffier auquel la minute de la décision a été remise par le magistrat signataire.

## EXPOSÉ DU LITIGE

Mohamed Y a été engagé par contrat de travail à durée indéterminée à compter du 1er août 1991 par la société J Courses Transport en qualité de coursier ; par avenant du 31 janvier 2005, le contrat a été transféré à la société Atv ; en dernier lieu, il exerçait les fonctions de chauffeur livreur, statut ouvrier groupe 3 coefficient 118.

Les relations contractuelles étaient régies par la convention collective nationale des transports routiers et activités auxiliaires du transport du 21 décembre 1950.

Par lettre du 25 septembre 2012, il a été convoqué à un entretien préalable à licenciement fixé et tenu le 5 octobre 2012 et par lettre du 9 octobre 2012, il a reçu notification de son licenciement pour faute grave.

Le 6 novembre 2013, il a saisi le conseil de prud'hommes d'Evry afin d'obtenir diverses indemnités au titre de la rupture du contrat de travail.

Suivant jugement prononcé le 24 février 2015, notifié le 2 mars 2015, cette juridiction a requalifié le licenciement pour faute grave en licenciement sans cause réelle et sérieuse, a condamné la société Atv à payer au salarié les sommes suivantes

\* 3.451,98 euros à titre d'indemnité compensatrice de préavis et 345,19 euros au titre des congés payés y afférents,

\* 8.668,31 euros à titre d'indemnité de licenciement,

\* 13.800,00 euros à titre d'indemnité pour licenciement sans cause réelle et sérieuse,

\* 1.500,00 euros sur le fondement de l'article 37 de la loi du 10 juillet 1991,

a dit qu'une copie du jugement sera transmise à Pôle emploi et a rejeté le surplus des demandes.

La société Atv a régulièrement relevé appel de ce jugement le 9 mars 2015.

Suivant conclusions du 28 novembre 2017 reprises oralement à l'audience, sans ajout ni retrait, la société appelante demande à la cour d'infirmer le jugement et de condamner le salarié à lui payer la somme de 2.000,00 euros sur le fondement de l'article 700 du code de procédure civile.

Suivant conclusions du 28 novembre 2017 reprises oralement à l'audience, sans ajout ni

retrait, le salarié intimé demande à la cour de confirmer le jugement sauf sur le montant de l'indemnité pour licenciement sans cause réelle et sérieuse qu'il demande de fixer à 31.000,00 euros.

Pour un plus ample exposé des moyens et prétentions des parties, la cour renvoie aux conclusions déposées et soutenues à l'audience, conformément à l'article 455 du code de procédure civile.

#### MOTIVATION Sur le licenciement

Il résulte des articles L.1234-1 et L.1234-9 du code du travail que lorsque le licenciement est motivé par une faute grave, le salarié n'a droit ni à un préavis ni à une indemnité de licenciement, que 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 la poursuite de l'exécution du contrat de travail entre les parties et rend nécessaire le départ immédiat du salarié de l'entreprise sans indemnités.

L'employeur qui invoque une faute grave doit en rapporter la preuve alors même que l'administration de la preuve en ce qui concerne le caractère réel et sérieux des motifs du licenciement n'incombe pas spécialement à l'une ou l'autre des parties, l'employeur devant toutefois fonder le licenciement sur des faits précis et matériellement vérifiables.

La lettre de licenciement du 9 octobre 2012 qui fixe les limites du litige et lie le juge et les parties est ainsi rédigée :

'(...) Nous avons le regret de vous signifier par la présente votre licenciement pour faute grave.

Les motifs invoqués (...) sont les suivants :

1°-Fautes professionnelles :

- Utilisation abusive du véhicule de fonction et attribution d'un avantage indû

De nombreux relevés de géo-localisation démontrent que vous utilisez le véhicule de fonction en dehors de votre tournée habituelle.

En effet, à titre d'exemples, les 17.08.2012, 20.08.2012, 21.08.2012, 28.08.2012, 24.09.2012 et 4.10.2012, vous rentrez régulièrement à votre domicile et, il est fréquent de vous rendre dans des endroits qui ne figurent pas sur votre tournée.

D'une part, concernant les détours que vous effectuez, dès lors qu'ils ne figurent pas dans votre tournée, une telle utilisation, outre son incidence économique présente un risque notamment en cas d'accident et entraînerait un surcoût de nos primes d'assurances.

D'autre part, vous rentrez régulièrement chez vous alors que vous percevez l'indemnité unique de repas.

Or, nous vous rappelons les conditions d'attribution de cette prime.

En effet, conformément aux dispositions, 'le personnel ouvrier qui se trouve, en raison d'un déplacement impliqué par le service, obligé de prendre un ou plusieurs repas hors de son lieu de travail... perçoit une indemnité de repas...!.

La convention collective définit le déplacement comme étant une obligation impliquée par le service de quitter le lieu de travail et le domicile.

Ainsi, vous ne pouvez prétendre au versement de ladite prime soit 7,88 euros par jour (barème en vigueur au 1.01.2012).

En d'autres termes, vous avez bénéficié d'un avantage indû, au préjudice de l'entreprise!

-Non respect du code de la route

De plus, nous avons été informés d'un accident qui s'est produit le 19 septembre dernier ce qui a engendré des dégâts importants sur le véhicule de fonction dus essentiellement à votre manque de vigilance.

En effet, suite à un contrôle des forces de l'ordre, pour vous garer au plus vite, vous avez emprunté l'entrée d'un parking privé dont l'entrée était bloquée par un plot métallique hydraulique, lors de votre passage celui-ci s'est relevé.

Nous avons dû faire appel à l'assistance pour faire remorquer le véhicule.

Cet accident sans tiers impliqué est à l'origine de dommages importants sur le véhicule engendrant pour l'entreprise un coût de réparation qui ne sera pas pris en charge par notre assureur et dont la facture représente à ce jour près de 3.500 euros!

De plus, cela démontre une certaine irresponsabilité de votre part.

En votre qualité de chauffeur et lorsque vous êtes au volant du véhicule de fonction il est impératif de maîtriser le véhicule et de respecter le code de la route!

Or dans l'exercice de vos fonctions, vous devez respecter les dispositions du code de la route, ceci est rappelé dans les dispositions contractuelles ainsi que dans le règlement intérieur en vigueur dans l'entreprise.

Ce comportement met en cause le bon fonctionnement de notre entreprise et les explications recueillies au cours de l'entretien du 5 octobre 2012 ne nous ont pas permis de modifier notre appréciation à ce sujet.

-Indiscipline et insubordination

Depuis que vous êtes sur la tournée 'POINT DOC' deux incidents majeurs se sont produits entraînant le mécontentement du client.

Pour rappel, l'avertissement du 25 juin 2012 fait état du non respect des consignes en matière d'optimisation des trajets, votre insubordination a causé un préjudice à des clients qui n'ont pas été livrés.

Et l'avertissement du 18 juillet dernier fait état d'un retard conséquent, vous n'avez pas contacté le dispatch alors que vous disposez d'une carte Sim professionnelle, nous avons dû pallier à ce retard en attribuant les courses à un autre chauffeur.

## 2)-Comportement fautif persistant

Nous vous avons rappelé lors de l'entretien que vous aviez fait l'objet de trois avertissements soit :

- le 7.02.2011, le 25.06.2012 et le 18.07.2012 (stipulé 3ème et dernier).

Nous vous rappelons que vous n'avez pas contesté le bien-fondé de ces avertissements.

A de nombreuses reprises, vous avez été convoqué pour vous rappeler les consignes telles que : le respect des horaires, la nécessité de déposer en fin de mois les carnets de livraison, appeler le dispatch pour l'informer du suivi des liaisons (cf note de service du 12.03.2012) le dernier entretien date du 18 avril dernier.

Compte tenu de la persistance et de l'accumulation des faits fautifs, de votre comportement qui nuit à l'image de marque de notre entreprise et ne nous permet pas de vous maintenir dans l'entreprise.

En dépit de ces sanctions, des rappels à l'ordre, force est de constater que votre comportement ne s'est pas amélioré et, vous avez fait preuve de désinvolture lors de l'entretien précisant 'il n'y a pas de quoi fouetter un chat, rien n'est grave' (...).

S'agissant du non respect du code de la route, il ressort des pièces produites par l'employeur que le 19 septembre 2012, alors qu'il était au volant du véhicule de l'entreprise et tentait de se garer afin de satisfaire à une demande de contrôle des forces de l'ordre, a heurté un plot hydraulique barrant l'entrée d'un parking privé qui était en train de se relever, ce qui a entraîné des dommages sur le véhicule dont le montant des réparations s'est chiffré à environ 3.500 euros ; alors que les dispositions conventionnelles prévoient que le coursier salarié conduit le véhicule dans le strict respect du code de la route et des règles de sécurité qui s'imposent au regard de l'environnement dans le cadre duquel il exerce son métier, le défaut de maîtrise du véhicule de l'entreprise est établi.

S'agissant de l'utilisation abusive du véhicule de fonction et l'attribution d'un avantage indû, la société Atv produit une déclaration à la CNIL et une note d'information sur la géolocalisation embarquée du véhicule de l'entreprise mis à la disposition du salarié, datée du 31 octobre 2008 que celui-ci ne conteste pas avoir signée, ce dont il s'ensuit qu'il n'est pas fondé à reprocher à l'employeur de ne pas l'avoir informé sur ce sujet.

La société produit par ailleurs des relevés de géolocalisation du véhicule mis à disposition du salarié entre les 20 juillet et 4 octobre 2012, dont il ressort que le véhicule a été localisé au à Viry Châtillon, domicile du salarié, en général en milieu de journée à 22 reprises entre le 20 juillet et le 4 octobre 2012 et que ces détours représentaient 155,7 kilomètres d'une durée de 24 heures et 24 minutes.

Le salarié ne conteste pas s'être rendu à son domicile pour y déjeuner et ne pas avoir été autorisé par l'employeur à faire ces détours.

Les bulletins de paie afférents à cette période mentionnent le paiement d'indemnités de repas à hauteur de 7,880 euros pour chaque jour travaillé.

Il résulte de ce qui précède que le salarié a régulièrement utilisé le véhicule de service entre le 20 juillet et le 4 octobre 2012 pour réaliser des trajets non autorisés, étant observé que le salarié avait été averti pour des faits d'insubordination le 7 février 2011 puisqu'il avait alors été sanctionné pour avoir fait circuler le véhicule sans autorisation pour un total de 32,50 kilomètres les samedi 5 et dimanche 6 février 2011, puis le 25 juin 2012 puisqu'il avait été sanctionné pour ne pas avoir respecté les consignes du client Dispatch pour l'organisation de sa tournée le 18 juin 2012 en ne livrant pas certains clients et enfin le 18 juillet 2012 puisqu'il avait été sanctionné pour ne pas avoir respecté sans motif légitime les horaires de la tournée Point Doc le 13 juillet 2012.

Les griefs sont établis ; malgré deux rappels à l'ordre écrits des 19 et 20 février 2009 à la suite de retards et absences injustifiées et trois avertissements antérieurs pour des faits de même nature, le salarié a persisté, et ce, de manière répétée, dans son refus de respecter les consignes de travail en notamment utilisant abusivement le véhicule de l'entreprise ; il en résulte que le maintien du salarié dans l'entreprise n'était plus possible et que la rupture sans délai du contrat de travail était justifiée.

Par conséquent, le licenciement pour faute grave était fondé.

Le jugement doit être réformé et le salarié doit être débouté de toutes ses demandes.

Sur les frais irrépétibles

Compte tenu de la situation économique des parties, il n'y a pas lieu à faire application des dispositions de l'article 700 du code de procédure civile.

PAR CES MOTIFS

La cour, statuant par arrêt contradictoire mis à disposition au greffe,

INFIRME le jugement prononcé par le conseil de prud'hommes d'Evry le 24 février 2015,

Statuant à nouveau,

DÉBOUTE Mohamed Y de ses demandes formées au titre de l'indemnité pour licenciement sans cause réelle et sérieuse, de l'indemnité compensatrice de préavis et congés payés afférents, de l'indemnité de licenciement et de l'article 37 de la loi du 10 juillet 1991,

DÉBOUTE les parties du surplus des demandes,

CONDAMNE Mohamed Y aux entiers dépens.

LE GREFFIER  
LE PRÉSIDENT