

RÉPUBLIQUE FRANÇAISE
AU NOM DU PEUPLE FRANÇAIS
COUR D'APPEL DE PARIS
Pôle 6 – Chambre 9
ARRET DU 08 JANVIER 2020

Numéro d'inscription au répertoire général : N° RG 17/10383 – N° Portalis 35L7-V-B7B-B347O

Décision déferée à la Cour : Jugement du 02 Juin 2017 -Conseil de Prud'hommes – Formation paritaire de PARIS – RG n° F 16/07024

APPELANTE

Madame C D E X

[...]

[...]

Représentée par Me Manuel DAMBRIN, avocat au barreau de PARIS, toque : C1894

INTIMÉE

SAS LA BRIOCHE DOREE

[...]

[...]

Représentée par Me Christine BALLU de la SELEURL CBALLU ASSOCIE, avocat au barreau de PARIS, toque : P0486

COMPOSITION DE LA COUR :

En application des dispositions des articles 786 et 907 du code de procédure civile, l'affaire a été débattue le 28 octobre 2019, en audience publique, les avocats ne s'y étant pas opposés, devant Mme Graziella HAUDUIN, Présidente, chargé du rapport.

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

Mme Graziella HAUDUIN, présidente de chambre

Mme Sandra ORUS, présidente de chambre

Mme Séverine TECHER, vice-présidente placée

Greffier, lors des débats : Mme Anouk ESTAVIANNE

ARRÊT :

— 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 Graziella HAUDUIN, présidente et par Madame Anouk ESTAVIANNE greffier à laquelle la minute de la décision a été remise par le magistrat signataire.

RAPPEL DES FAITS, PROCÉDURE ET PRÉTENTIONS DES PARTIES

Vu le jugement en date du 2 juin 2017 par lequel le conseil de prud'hommes de Paris, statuant dans le litige opposant Mme C D E X à son ancien employeur, la société La Brioches dorées, a

débouté la salariée de ses demandes et l'a condamnée aux dépens, a débouté aussi la société de sa demande formée en application de l'article 700 du code de procédure civile.

Vu l'appel interjeté le 20 juillet 2017 par Mme X de cette décision.

Vu les conclusions des parties auxquelles il est renvoyé pour l'exposé détaillé des prétentions et moyens présentés en cause d'appel.

Aux termes de conclusions transmises le 19 octobre 2017 par voie électronique, Mme X demande à la cour de :

Infirmier le jugement entrepris en toutes ses dispositions ;

Statuant à nouveau :

— Dire que son licenciement est dépourvu de cause réelle et sérieuse ;

— Condamner la société La Brioche dorée à lui payer :

o A titre de rappel de salaires afférents à la période de mise à pied : 1 377,59 euros

o A titre de congés payés afférents : 137,75 euros

o A titre d'indemnité compensatrice de préavis : 2 850,38 euros

o A titre de congés payés afférents : 285,03 euros

o A titre d'indemnité de licenciement : 807,60 euros

o A titre d'indemnité pour licenciement sans cause réelle et sérieuse : 3 000 euros

o A titre de dommages-intérêts pour comportement vexatoire : 5 000 euros ;

— Dire et juger que les condamnations prononcées à l'encontre de la société La Brioche dorée produiront intérêts à compter de la date de la saisine du conseil des prud'hommes avec application de l'article 1154 du code civil ;

— Condamner la société La Brioche dorée à payer à Mme X la somme de 3 500 euros au titre de l'article 700 du code de procédure civile ;

— Condamner la société La Brioche dorée aux entiers frais et dépens d'instance.

Aux termes de conclusions transmises le 12 décembre 2017 par voie électronique, la société La Brioche dorée demande à la cour de :

— Constater l'irrecevabilité des conclusions notifiées par Mme X, en qualité d'appelante ;

— Confirmer en son intégralité le jugement dont appel ;

— Débouter Mme X de l'ensemble de ses demandes, fins et conclusions ;

— Condamner Mme X au paiement de la somme de 3 000 euros au titre de l'article 700 du code de procédure civile ;

— Condamner la même aux entiers dépens.

Vu l'ordonnance de clôture du 24 septembre 2019 et la fixation de l'affaire à plaider à l'audience du 28 octobre 2019.

SUR CE, LA COUR :

Mme X, engagée le 20 juin 2013 en qualité de responsable des ventes par la société La Brioche dorée, a été convoquée à un entretien préalable à un éventuel licenciement fixé au 18 avril 2016 par lettre du 4 avril précédent, mise pied à titre conservatoire, puis licenciée pour faute grave par lettre recommandée avec demande d'avis de réception du 4 mai 2016, motivée comme suit :

« (') 1/Non-respect des procédures internes relatives aux sorties de marchandises

Il a été établi par les caméras de vidéo surveillance que vous avez fait preuve de manquements graves aux règles internes concernant les sorties de marchandises.

En effet, le 16 mars 2016 à 16h31, alors que vous étiez en vente au niveau de la vente à emporter, vous avez pris en vitrine un nombre conséquent de produits (sandwichs, desserts, sachets de granita, etc.). Ensuite, vous êtes repassée au niveau de la vente en salle, puis avez sorti des produits du tour derrière la vitrine que vous avez ensuite mis dans un sac en plastique fin.

A 16h39, vous avez placé le sac en plastique fin dans le sac à dos de votre compagnon.

A 16h40, vous avez remis cette fois à votre compagnon un sac BRIOCHE DOREE contenant des produits provenant du restaurant.

A 16h40, vous avez alors pris d'autres produits dans la vitrine de la vente en salle, que vous êtes allée cette fois directement placer dans le sac de votre compagnon.

A 16h42, vous avez donné un café à votre compagnon, encore une fois sans le typer ni le régler, et ce devant un client qui attendait pour être servi à ce moment précis.

A 16h43, votre compagnon est finalement sorti du restaurant avec deux sacs BRIOCHE DOREE.

Aucun des produits que vous avez sorti des vitrines n'a bénéficié d'un typage en caisse et encore moins d'un quelconque règlement de votre part ou de la part de votre compagnon.

Pourtant, les mentions de notre règlement intérieur sont factuelles et précises concernant les sorties de marchandises.

En effet, l'article 27 du règlement intérieur intitulé « Vente de Marchandise » indique qu'il est « Absolument interdit de modifier sans instruction le prix de vente des marchandises fixé préalablement.

Aucune remise ne peut être consentie sur un prix sans l'accord et la signature de la Direction ou d'un cadre agissant par délégation. Il est formellement interdit de remettre un article supplémentaire « en prime » à un client effectuant un achat.

Toute vente doit donner lieu à un typage du prix du produit sur la caisse.

Le personnel doit respecter les procédures d'encaissement et de conservation des fonds portés à sa connaissance.

L'article 28 du règlement intérieur intitulé « Matériel et marchandises » précise lui qu'il « est interdit d'user, pour son propre compte, sans autorisation, des machines, outils, matériaux, marchandises et fournitures appartenant à l'entreprise ».

L'article 30 précise enfin qu'il est « interdit d'emmener tous produits finis au semi-finis ou matières premières à la fin de sa journée de travail. »

Ces faits sont constitutifs d'une faute contractuelle grave. En effet, vous ne respectez pas des règles écrites que vous êtes censés connaître, qui plus est en tant que responsable des ventes. De plus, il est évident que vos actions impactent le chiffre d'affaires du restaurant, mais aussi la gestion de celui-ci étant donné que ces produits n'apparaissent pas dans le système de gestion.

Vous créez donc de surcroît des écarts de stock très importants impossibles à justifier ;

2/Introduction de personnes étrangères à l'entreprise dans une zone réservée au personnel.

Le 16 mars 2016, à 16h28, vous avez autorisé une personne étrangère à l'entreprise à pénétrer dans une zone réservée au personnel.

Pourtant, l'article 26 du règlement intérieur intitulé « Personnes extérieures et étrangères à l'entreprise » indique que « sous réserve des dispositions relatives aux droits des représentants du personnel et aux libertés syndicales, l'accès de l'établissement ou le séjour dans son enceinte et dépendances est interdit sans autorisation préalable de la direction à toutes personnes étrangères à l'établissement, à l'exception de clientèle, dans les lieux de vente et pendant les horaires d'ouverture.

Par ailleurs, l'article 32 de ce même règlement intérieur intitulé « actes fautifs » précise que « sans que cette liste soit limitative, et à titre purement indicatif, les actes suivants seront interdits :

- L'introduction dans l'entreprise de personnes étrangères à la Société, ceci sous réserve des droits reconnus en matière syndicale et de représentation du personnel.

Vous n'êtes pas sans savoir que l'introduction de personnes étrangères à l'entreprise peut avoir des conséquences graves en termes d'hygiène, de sécurité des collaborateurs ou encore de confidentialité des informations.

Lors de l'entretien préalable à licenciement, vous avez reconnu l'ensemble de ces faits.

Compte tenu de la gravité de votre comportement et de ses conséquences préjudiciables à la bonne marche du restaurant, nous considérons que ces faits constituent une faute grave rendant votre maintien dans l'entreprise impossible (') »

Contestant la légitimité de son licenciement et estimant ne pas avoir été remplie de ses droits au titre de la rupture de son contrat de travail, Mme X a saisi le conseil de prud'hommes de Paris le 16 juin 2016 qui, par jugement dont appel, l'a déboutée de l'intégralité de ses demandes.

Sur le recevabilité des conclusions de la salariée appelante :

L'article 961 du code de procédure civile dans sa version applicable dispose que les conclusions des parties sont signées par leur avocat et notifiées dans la forme des notifications entre avocats et qu'elles ne sont pas recevables tant que les indications mentionnées à l'alinéa 2 de l'article 960, soit pour une personne physique ses nom, prénoms, profession, domicile, nationalité, date et lieu de naissance, n'ont pas été fournies.

En l'espèce, la partie intimée a eu connaissance de l'ensemble de ces éléments par toutes ces indications portées sur la déclaration d'appel.

Le moyen d'irrecevabilité sera en conséquence écarté.

Sur le licenciement :

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 licite 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 rendre impossible la poursuite du contrat de travail.

Il résulte des pièces versées au débat par la société employeur que le système de vidéo surveillance a été préalablement déclaré auprès de la CNIL le 1er septembre 2015 avec pour finalité la mise en place d'un système en vue d'améliorer la sécurité, de dissuader toute sorte de dégradation et vol et de disposer d'images en cas d'agression et que le formulaire de déclaration rempli par la société mentionne très explicitement que tant les salariés que les clients sont concernés par le traitement des informations collectées et que la durée de conservation est d'un mois. Le dispositif a été autorisé par le préfet de police de Paris suivant arrêté du 2 octobre suivant avec un délai de conservation de 30 jours. Il est justifié par la société de l'information des institutions représentatives du personnel (comité d'entreprise et CHSCT) des lieux d'implantation, soit le point d'accès principal, le point d'accès secondaire et le coffre, filmant respectivement le back office et les accès livraison et coffre. Il n'est pas démontré par la salariée que ces implantations ne sont pas conformes à l'autorisation délivrée. Aussi, Mme X a été informée individuellement par courrier remis en main propre le 22 octobre 2015 de l'installation des caméras. Comme l'ont retenu à bon droit les premiers juges, ce système de surveillance ne peut être considéré dans les circonstances décrites précédemment comme illicite et aucune déloyauté ou détournement de celui-ci ne peuvent être imputés à l'employeur. Ensuite, si aucune des conditions exigées par l'article L. 252-5 du code de la sécurité intérieure, soit enquêtes de flagrant délit ou préliminaire ou ouverture d'une information, n'était remplie et ne permettait à l'employeur de conserver l'enregistrement au-delà du délai d'un mois, il convient de constater qu'aucun enregistrement n'est cependant produit au débat comme élément probant et que le visionnage par M. Y, directeur régional et une des deux seules personnes avec le responsable du restaurant à pouvoir visionner les vidéos, et sur la base duquel il atteste des faits, a nécessairement eu lieu au plus tard le jour de l'envoi de la convocation à l'entretien préalable au licenciement le 4 avril 2016, soit avant l'expiration du délai d'un mois, si bien que son attestation ne peut être considérée comme le produit d'un visionnage illicite et partant un mode de preuve illicite. M. Y, précité, relate avoir visionné Mme X en train de prendre plus de 10 sandwiches, 15 desserts et 15 viennoiseries et des sachets de Granita et les mettre dans le sac de son compagnon. Mme Z épouse A, collègue de travail, atteste également de manière concordante avoir personnellement constaté le 16 mars 2016 vers 16h15 que Mme X a préparé plusieurs sacs de marchandises avec au moins une vingtaine de produits (sandwiches, pâtisseries et viennoiseries) données à son compagnon et ce à plusieurs reprises. Il est ainsi établi l'appréhension par Mme X de

marchandises sans typage dans des quantités importantes au mépris du règlement intérieur (articles 27 et 30), régulier et opposable à la salariée, et ce sans autorisation préalable, mais également en contravention avec la note de service limitant la possibilité de bénéficier de plus de trois produits invendus avec information préalable du responsable et de la note de service sur les avantages en nature. A cet égard, Mme B, responsable du magasin, atteste que les produits emportés par les salariés doivent être typés (enregistrés) et ne peuvent en tout état de cause être récupérés qu'à la fermeture du restaurant le soir et non dans l'après-midi. Mme X n'apporte pas la preuve d'une pratique contraire et constante dans l'entreprise, ni même d'une tolérance de l'employeur.

Ce grief doit en conséquence être considéré comme établi.

En revanche, pour ce qui a trait au second grief relatif à l'introduction de personnels étrangères à l'entreprise dans une zone réservée au personnel, dont la réalité est contestée par la salariée, il ne peut résulter des attestations produites émanant de M. Y et Mme Z qui n'apportent aucune précision sur l'endroit où Mme X a remis les marchandises à son compagnon, si bien que ce grief devra être écarté, le doute devant profiter à la salariée.

Au vu de ce qui précède et des éléments versés aux débats en cause d'appel, il apparaît que le grief établi permet de retenir, dans les circonstances particulières de l'espèce, l'existence d'une faute grave, la grande quantité des produits appréhendés en violation complète des procédures internes de l'entreprise (notes de service et règlement intérieur), commis par une salariée responsable des ventes et ayant une ancienneté relativement peu élevée (moins de trois années), traduisant un manquement à ses obligations contractuelles d'une gravité rendant impossible la poursuite du contrat de travail, y compris durant la durée limitée du préavis.

Le jugement sera en conséquence confirmé en ce qu'il a rejeté toutes les demandes formées par Mme X au titre de l'illégitimité de son licenciement.

En revanche, le fait pour l'employeur d'avoir organisé l'entretien préalable dans la salle de restaurant à un horaire où elle était accessible à la clientèle et alors qu'il ressort de l'attestation de M. Y ayant mené cet entretien qu'il y avait des clients présents, même s'il affirme que ceux-ci ne pouvaient entendre la discussion, doit être considéré comme de nature vexatoire pour la salariée et ce même si cette dernière n'établit pas s'être opposée à son déroulement. Le préjudice de celle-ci sera réparé, par infirmation du jugement entrepris, par l'allocation à Mme X de dommages-intérêts à hauteur de 300 euros.

Sur les autres dispositions :

La solution apportée aux différents points en litige commande de laisser à chaque partie la charge de ses dépens et les frais irrépétibles engagées par chacune d'elle.

PAR CES MOTIFS

La cour,

Confirme le jugement entrepris sauf en ses dispositions relatives aux conditions vexatoires ayant entouré le licenciement et aux dépens ;

Statuant dans cette limite et y ajoutant :

Rejette le moyen d'irrecevabilité des conclusions de Mme X ;

Condamne la société La Brioche dorée à verser à Mme C D E X 300 euros de dommages-intérêts pour licenciement vexatoire avec intérêts au taux légal à compter du présent arrêt ;

Rejette toutes autres demandes ;

Laisse à chaque partie la charge de ses dépens de première instance et d'appel.

LE GREFFIER LA PRÉSIDENTE