

**REPUBLIQUE FRANCAISE
AU NOM DU PEUPLE FRANÇAIS**

**COUR D'APPEL DE REIMS
CHAMBRE SOCIALE
Arrêt du 15 janvier 2020**

N° 18/02204

APPELANT d'un jugement rendu le 28 septembre 2018 par le Conseil de Prud'hommes de REIMS, section Commerce (n° F 17/00499)

Monsieur Y X

[...]

[...]

Représenté par la SCP MCM & ASSOCIES, avocats au barreau de REIMS

INTIMÉE :

SAS HEMERA

[...]

[...]

[...]

Représentée par Me Alexandra TERNON, avocat au barreau de REIMS et par la SELARL LEXLINEA, avocats au barreau de l'Essonne

DÉBATS :

En audience publique, en application des dispositions des articles 786 et 907 du code de procédure civile, l'affaire a été débattue le 13 novembre 2019, les avocats ne s'y étant pas opposés, devant Madame Christine ROBERT-WARNET, président de chambre, et Monsieur Olivier BECUWE, conseiller, chargés du rapport, qui en ont rendu compte à la cour dans son délibéré ; elle a été mise en délibéré au 15 janvier 2020.

COMPOSITION DE LA COUR lors du délibéré :

Madame Christine ROBERT-WARNET, président

Madame Marie-Lisette SAUTRON, conseiller

Monsieur Olivier BECUWE, conseiller

GREFFIER lors des débats :

Monsieur Francis JOLLY, greffier

ARRÊT :

Prononcé publiquement par mise à disposition de l'arrêt au greffe de la cour d'appel, les parties en ayant été préalablement avisées dans les conditions prévues au deuxième alinéa de l'article 450 du code de procédure civile, et signé par Madame Christine ROBERT-WARNET, président, et Monsieur Francis JOLLY, greffier, auquel la minute de la décision a été remise par le magistrat signataire.

* * * * *

EXPOSE DU LITIGE :

Engagé à durée indéterminée à temps partiel le 29 octobre 2014 en qualité d'agent de service par une société de nettoyage aux droits de laquelle se trouve la société Hemera, Monsieur X a reçu plusieurs avertissements les 12 avril, 15 juillet et 30 novembre 2016 avant d'être mis à pied à titre conservatoire à compter du 16 février 2017 et licencié, par lettre du 3 mars 2017, pour faute grave.

Contestant les avertissements et le licenciement, il a saisi le conseil de prud'hommes de Reims d'une demande en annulation des premiers ainsi qu'en paiement de diverses sommes à caractère indemnitaire et salariale.

Par un jugement du 28 septembre 2018, la juridiction prud'homale l'en a intégralement débouté et l'a condamné du chef des frais irrépétibles.

Par déclaration du 17 octobre 2018, le salarié a fait appel.

Dans ses conclusions, auxquelles il est renvoyé pour un exposé des moyens, l'appelant sollicite l'infirmité du jugement et réitère ses prétentions.

Dans ses conclusions en réponse notifiées le 5 avril 2019, la société intimée demande la confirmation du jugement.

L'ordonnance de clôture a été rendue le 21 octobre 2019.

MOTIVATION :

I / Sur la demande d'annulation des avertissements :

Par souci de clarté, les griefs sont synthétisés.

1°) Sur l'avertissement du 12 avril 2016 :

La sanction a été infligée à la suite d'une mission accomplie en mars 2016 sur le site d'une maison de champagne.

Selon lettre du 12 avril 2016, l'avertissement est motivé par les faits suivants :

A – Non-respect de la hiérarchie le 23 mars 2016 à la suite du refus d'accepter la remarque de la chef d'équipe concernant le nettoyage d'une étiqueteuse ; refus d'effectuer la vidange du bassin ; «comportement agité qui se manifeste par des hurlements» ;

B – Non-respect des consignes de sécurité caractérisé par l'absence de port des équipements de protection individuelle ;

C – Mauvaise qualité du travail attesté par le fait d'avoir laissé ouvert à deux reprises un robinet à l'issue des opérations de nettoyage ce qui s'est traduit par une perte importante d'eau au préjudice du client.

Monsieur X conteste ces griefs au motif essentiellement qu'ils ne seraient ni datés ni démontrés, qu'il n'entraîne pas dans ses attributions de procéder au nettoyage de l'étiqueteuse et que l'employeur n'établit nullement avoir mis à sa disposition des équipements de sécurité.

Un courriel du 25 mars 2016 d'un des responsables de production de la société cliente et une lettre d'une de ses chefs d'équipe exposent de façon circonstanciée les négligences de Monsieur X caractérisant ainsi le grief C ainsi qu'une partie du grief A, le salarié ayant manifestement beaucoup de mal à travailler en équipe de façon sereine et respectueuse d'autrui.

La société cliente a d'ailleurs intimé à la société Hemera de mettre un terme aux agissements de son salarié.

Les faits qui sont établis justifiaient l'avertissement qui ne sera donc pas annulé.

Le jugement sera confirmé.

2°) Sur l'avertissement du 15 juillet 2016 :

La lettre fait grief au salarié :

A – d'avoir utilisé à titre personnel le véhicule de service lors de journées non travaillées les 15,16, 22, 29 et 31 mai 2016 ;

B – d'avoir, par un temps de stationnement inexistant ou insuffisant, pas ou insuffisamment travaillé sur différents sites dont il aurait été chargé du nettoyage (cimetières, siège d'une société d'assurances, magasins) courant juin 2016.

L'employeur se prévaut d'un système de géolocalisation installé à bord du véhicule de service.

Le salarié excipe, d'abord, de la nullité du système de surveillance dont il n'aurait pas été informé, qui aurait été détourné de son objet et qui n'aurait pas été déclaré auprès de la Commission nationale informatique et libertés (la CNIL).

Il déclare, ensuite, s'étonner de ce que la tolérance de la société Hemera dans l'usage personnel du véhicule de service finisse en reproche.

Il soutient, enfin, qu'il ne lui incombait pas de procéder à des interventions sur les sites en question compte tenu d'avenant contractuel et de modifications d'horaires qui lui auraient été notifiés de façon illicite, qu'à tout le moins, les faits ne sont matériellement pas établis.

C'est toutefois à tort que Monsieur X invoque la nullité de l'outil de contrôle.

L'usage de la géolocalisation lui avait été indiqué par avenant contractuel, ce qu'il reconnaît, et avait pour objet expressément déclaré «d'être exclusivement réservé aux opérations permettant d'optimiser la productivité de l'entreprise» ce qui s'accorde avec le contrôle de l'utilisation du matériel de l'entreprise à des fins contraires à son activité.

La géolocalisation du véhicule de service avait, en l'espèce, pour but de contrôler si celui-ci était utilisé par son usager conformément aux horaires de travail ce qui, en soi, n'apparaît pas susceptible d'apporter une restriction disproportionnée et non justifiée aux droits de Monsieur X.

L'employeur a déclaré le système de surveillance à la CNIL (pièce n° 32).

Il ressort des relevés précis de l'employeur que le salarié a utilisé le véhicule de service à des fins personnelles.

Aucune des pièces versées aux débats n'établit la tolérance invoquée.

Le grief A est constitué, ce qui suffit à justifier le second avertissement.

Le jugement sera confirmé.

3°) Sur l'avertissement du 30 novembre 2016 :

La lettre reproche au salarié un non-respect en novembre 2016 des instructions c'est-à-dire des horaires et des prestations de nettoyage à accomplir sur différents sites (médiathèque, cimetières).

L'appelant conteste tant la réalité des faits que leur imputabilité, s'agissant, selon lui, d'un travail qui ne lui incombait pas.

Un courriel circonstancié d'un client fait état d'une mauvaise foi du salarié «soutenant [le 23 novembre] avoir accompli sa prestation malgré l'évidence».

Monsieur X ne réfute pas sa présence le 23 novembre dans les locaux de la médiathèque et ne conteste, dans ses conclusions d'appel, que les interventions aux cimetières lui étaient demandés.

L'avertissement était justifié.

Le jugement sera confirmé.

II / Sur le licenciement :

Il résulte essentiellement de la lettre de licenciement du 3 mars 2017 qu'il est reproché à Monsieur X un harcèlement moral sur ses collègues amenant l'employeur, afin de protéger ses salariés, à y mettre fin et à en congédier l'auteur.

Les faits sont suffisamment établis, d'une part, par les conclusions du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail du 16 février 2017, qui a diligenté une enquête à la suite de plaintes, par lettre du 26 janvier 2017, de collègues excédés par le comportement de l'appelant et, d'autre part, par les attestations de deux collègues.

Monsieur X faisait régner par sa désinvolture, son mépris de toute consigne et sa violence verbale, un climat de travail extrêmement malsain ayant généré un stress intense chez ses collègues.

Le licenciement pour faute grave est parfaitement justifié.

Il prive le salarié d'une indemnisation au titre de la rupture ainsi que de son préavis et du rappel de salaires sur la mise à pied.

Il n'y a pas lieu d'ordonner la rectification des documents de fin de contrat.

Le jugement sera confirmé.

III / Sur les frais irrépétibles :

Il est équitable de condamner Monsieur X, qui sera débouté de ce chef, à payer à la société Hemera la somme de 1 000 euros.

PAR CES MOTIFS :

La cour d'appel statuant publiquement, contradictoirement, et après en avoir délibéré conformément à la loi :

— confirme en toutes ses dispositions le jugement rendu le 28 septembre 2018, entre les parties, par le conseil de prud'hommes de Reims ;

— y ajoutant, condamne Monsieur X à payer à la société Hemera la somme de 1 000 euros à titre de frais irrépétibles ;

— rejette le surplus des prétentions ;

— condamne Monsieur X aux dépens d'appel.

LE GREFFIER LE PRÉSIDENT