

REPUBLIQUE FRANCAISE  
AU NOM DU PEUPLE FRANCAIS

COUR D'APPEL DE RENNES  
ARRÊT DU 26 JUIN 2019

RG n° 16/01665

COMPOSITION DE LA COUR LORS DES DÉBATS ET DU DÉLIBÉRÉ :

Président : Madame Régine C, Présidente de chambre,

Assesseur : Madame Véronique PUJES, Conseillère,

Assesseur : Monsieur Hervé KORSEC, Magistrat honoraire exerçant des fonctions  
juridictionnelles, désigné par ordonnance de M. le Premier Président en date du 25 juin 2018

GREFFIER :

Madame X, lors des débats et lors du prononcé

DÉBATS :

A l'audience publique du 25 Mars 2019

En présence de Madame H-I J, médiateur

ARRÊT :

Contradictoire, prononcé publiquement le 26 Juin 2019 par mise à disposition au greffe  
comme indiqué à l'issue des débats

\*\*\*\*\*

APPELANTE :

[...] immatriculée au RCS de VERSAILLES sous le numéro B 542 065 479, prise en la  
personne de ses représentants légaux

[...]

[...]

Représentée par Me François-Xavier MICHEL de la SELARL C.V.S., avocat au barreau de  
RENNES substitué par Me Angeline LEPIGOICHE, avocat au barreau de RENNES

INTIME :

Monsieur D Y

[...]

[...]

Comparant en personne, assisté de Me H MLEKUZ, avocat au barreau de RENNES

INTERVENANT :

POLE EMPLOI BRETAGNE

[...]

[...]

Non comparant, non représenté (courrier du 03/09/2018)

EXPOSÉ DU LITIGE

M. Y a été engagé par la SA Peugeot Citroën Automobiles (ci-après «la société») dans le cadre d'un contrat à durée indéterminée du 5 novembre 2001 en qualité de technicien informatique, coefficient 285, niveau IV, échelon 3. En dernier lieu, M. Y était intégrateur technique de niveau 1, statut ETAM, coefficient 335. Les relations contractuelles étaient soumises à la convention collective de la métallurgie d'Ille et Vilaine.

Par courrier recommandé avec accusé de réception en date du 26 septembre 2014, M. Y a été convoqué à un entretien préalable fixé au 6 octobre 2014. Cette convocation était assortie d'une mise à pied conservatoire.

Par courrier du 9 octobre 2014, le salarié s'est vu notifier son licenciement pour faute grave.

Contestant son licenciement, M. Y a saisi le conseil de prud'hommes de Rennes le 31 octobre 2014 aux fins, dans le dernier état de ses demandes, de voir dire que son licenciement était dépourvu de cause réelle et sérieuse et en conséquence condamner la société au paiement des sommes suivantes:

\* 791,24 €brut à titre de rappel de salaire pour la mise à pied conservatoire outre 79,12 €pour les congés payés afférents,

\* 5 274,90 €brut à titre d'indemnité compensatrice de préavis outre 527,49€pour les congés payés afférents,

\* 8 967,33 €net à titre d'indemnité conventionnelle de licenciement,

\* 47 500 €net à titre de dommages et intérêts pour licenciement sans cause réelle et sérieuse,

\* 3 000 €net sur le fondement de l'article 700 du code de procédure civile.

M. Y demandait également le bénéfice de l'exécution provisoire et la condamnation de la société aux dépens.

L'employeur a demandé au conseil de retenir que le licenciement pour faute grave était justifié, de débouter en conséquence M. Y de l'ensemble de ses réclamations et de le condamner à lui payer la somme de 3 000 € sur le fondement de l'article 700 du code de procédure civile ainsi qu'aux dépens.

Par jugement du 26 janvier 2016, le conseil de prud'hommes de Rennes a dit le licenciement de M. Y dépourvu de cause réelle et sérieuse et condamné la société à verser à l'intéressé les sommes suivantes :

\* 5 274,90 € à titre d'indemnité compensatrice de préavis outre 527,49 € pour les congés payés afférents,

\* 791,24 € à titre de rappel de salaire pour la mise à pied conservatoire et 79,12 € pour les congés payés afférents,

\* 8 967,33 € à titre d'indemnité conventionnelle de licenciement,

\* 28 000 € à titre de dommages et intérêts pour licenciement abusif,

\* 2 000 € sur le fondement de l'article 700 du code de procédure civile,

— dit que les sommes à caractère salarial porteront intérêts au taux légal à compter de la citation, celles à caractère indemnitaire à compter du prononcé du jugement,

— fixé la moyenne des trois derniers mois de salaire à la somme de 2 637 €

— débouté M. Y de sa demande d'exécution provisoire,

— débouté la société de l'ensemble de ses demandes,

— condamné la même aux dépens.

La société a régulièrement interjeté appel de cette décision le 26 février 2016.

En l'état de ses dernières conclusions transmises le 15 mars 2019, la société demande à la cour d'infirmier le jugement entrepris, de débouter M. Y de l'ensemble de ses prétentions, de le condamner à lui verser la somme de 3 000 € au titre de l'article 700 du code de procédure civile ainsi qu'aux dépens, et de débouter Pôle Emploi de sa demande de remboursement des indemnités de chômage.

En l'état de ses conclusions transmises le 11 juillet 2018, M. Y demande à la cour de :

— confirmer le jugement entrepris en ce qu'il a dit le licenciement sans cause réelle et sérieuse et condamné la société à lui verser les sommes de :

\* 791,24 € bruts à titre de rappel de salaire sur mise à pied à titre conservatoire, outre 79,12 € bruts pour les congés payés afférents,

\* 5.274,90 €bruts à titre d'indemnité compensatrice de préavis, outre 527,49 €bruts pour les congés payés afférents,

\* 8.967,33 €nets à titre d'indemnité conventionnelle de licenciement,

— le réformer en revanche sur le quantum des sommes allouées à titre de dommages et intérêts pour licenciement abusif et lui allouer en conséquence à ce titre une indemnité de 47.500 €net,

— confirmer le jugement entrepris en ce qui concerne les intérêts,

— le confirmer également en ce qui concerne l'article 700 du code de procédure civile et lui allouer une somme de 3 000 €net au titre des frais irrépétibles exposés en cause d'appel,

— condamner la société aux dépens.

En l'état de ses conclusions transmises le 3 septembre 2018, Pôle Emploi demande à la cour, si elle devait confirmer le jugement entrepris, de réparer l'omission des premiers juges et condamner l'employeur au remboursement des indemnités versées au salarié dans la limite de 6 mois, soit 10 639,18 €ainsi qu'aux dépens.

Conformément aux dispositions de l'article 455 du code de procédure civile, la cour renvoie, pour l'exposé des moyens des parties, aux conclusions qu'elles ont déposées et soutenues oralement à l'audience.

## MOTIFS DE LA DECISION

### Sur le licenciement

La lettre de licenciement, qui fixe les limites du litige, est rédigée comme suit :

«Monsieur,

Conformément aux articles L.1232-2 et suivants du Code du travail, nous vous avons convoqué par courrier du 26 septembre 2014, à l'entretien ayant pour objet votre éventuel licenciement, le lundi 06 octobre 2014 à 10H00.

Lors de votre audition, vous étiez assisté de M. F G.

Le délai légal de réflexion prévu par l'article L.1232-6 du Code du travail étant écoulé, nous vous notifions votre licenciement pour faute grave pour les motifs suivants :

Un contrôle des conditions d'utilisation de votre poste informatique organisé au cours du mois de septembre 2014 a mis en exergue une utilisation abusive de votre part du matériel et du réseau de l'entreprise sur le mois de juin 2014 avec un dépassement des seuils normaux de téléchargement.

L'analyse des experts sécurité informatique groupe démontre que vous vous êtes connectés à de nombreuses reprises sur des sites de type «streaming» sans justification professionnelle.

L'analyse a également montré un niveau élevé de connexion à des sites non-professionnels (type site de rencontres sur le mois d'avril).

Ce comportement est en contradiction avec le règlement informatique de notre Société. Non seulement, il implique une perte de temps dans votre travail mais surtout il met en péril la performance du réseau informatique de notre Société, ce que vous ne pouvez ignorer en tant qu'informaticien ayant notamment travaillé dans le domaine de la sécurité informatique.

Par ailleurs le 5 septembre 2014, votre hiérarchie vous a surpris en train de jouer à un jeu vidéo pendant votre temps de travail sur votre tablette personnelle.

Or déjà le 17 juillet dernier, votre hiérarchie vous avait mis en garde oralement après avoir constaté que vous visionniez un film pendant votre temps de travail.

Ces manquements réitérés à vos obligations professionnelles témoignent du peu d'intérêt que vous portez à votre travail et à la performance de l'entreprise. Vos fonctions exigent en outre une exemplarité sans faille en la matière.

Dans ces conditions, il ne nous semble pas possible de maintenir nos relations contractuelles'»

L'employeur reproche ainsi au salarié':

— une utilisation abusive du matériel et du réseau informatique de la société en juin 2014, avec de nombreuses connexions sur des sites de type «'streaming'» sans justification professionnelle, ainsi qu'un niveau élevé de connexion à des sites non professionnels, type sites de rencontre, en avril 2014,

— l'utilisation de sa tablette personnelle sur son temps de travail (jeu vidéo), alors qu'il avait déjà été mis en garde le 17 juillet précédent pour avoir visionné un film sur son temps de travail.

Le règlement informatique de l'entreprise, dont M. Y ne conteste pas avoir eu connaissance, prévoit une tolérance quant à l'utilisation du poste informatique et de ses moyens de communication pour les nécessités de la vie privée, à condition que cet usage reste raisonnable, ponctuel, et limité.

Les recherches entreprises par l'employeur sur l'utilisation du poste de M. Y et ses connexions Internet au cours des mois d'avril et de juin 2014 montrent l'existence de nombreuses connexions à des sites non professionnels, tels des sites de rencontre, ou de vidéos en ligne (streaming notamment), ou des réseaux sociaux, corroboré par un volume de téléchargement de 8 637,81 Mo en avril 2014 et de 16 447,01 Mo au mois de juin suivant au cours duquel 47% du volume téléchargé concernait des vidéos en «streaming».

Du reste, comme indiqué ci-dessus, le salarié ne conteste pas s'être connecté à des sites non professionnels au cours de cette période.

Si les documents versés de part et d'autre ne permettent pas de quantifier précisément la charge de travail de M. Y, estimée par le salarié à 3,71 heures par jour, alors que l'employeur l'estime à plus de 6 heures par jour, il apparaît néanmoins que les collègues de travail de l'intéressé reconnaissent que l'activité du service était «fluctuante'» et qu'ils étaient

régulièrement en sous charge de travail, ce qui conduisait un certain nombre d'entre eux à regarder ou écouter des vidéos sur Internet et à «surfer» sur le Web; par ailleurs, peu de temps après le licenciement de M. Y, ils ont reçu un courrier de la Direction, versé au dossier, leur indiquant que leur métier était «sensible», c'est à dire «en retrait», et les invitant à contacter l'Espace Mobilité et Développement Professionnel de l'entreprise, ce qui tend à corroborer les dires de l'équipe sur leur charge de travail et l'existence d'une situation de sur effectif; la cour observe au demeurant que l'employeur ne démontre pas avoir fait la moindre remarque au salarié sur la qualité de son travail dont la société prétend aujourd'hui qu'elle refléterait le peu de temps que M. Y y consacrait compte tenu de ses activités extra professionnelles sur son lieu de travail.

Par ailleurs, les recherches effectuées par l'employeur ont conduit au constat que M. Y n'était pas le plus gros consommateur du réseau informatique de la société puisqu'il était 2760ème en mars 2014, 667ème en avril, 3979ème en mai, 178ème en juin, 2073ème en juillet et 6329ème en août, et qu'il n'était pas dans le top 100 comme l'indique Mme Z dans un courriel adressé à l'employeur le 23 septembre 2014. L'employeur ne s'explique pas sur les sanctions éventuellement prises à l'encontre de ces plus gros consommateurs, qui faisaient courir autant si ce n'est plus de risques d'importation de virus que M. Y.

S'agissant de l'usage de la tablette personnelle le 5 septembre 2014, l'employeur verse au dossier le mail que lui a adressé M. A le 12 septembre indiquant avoir surpris ce jour-là M. Y alors qu'il jouait à un jeu vidéo sur sa tablette personnelle et s'être vu répondre par l'intéressé que son «batch» était en cours. M. B, collègue de travail de M. Y, atteste, quant à lui, qu'au moment où celui-ci a été surpris par sa hiérarchie, il procédait à la vérification du bon fonctionnement de sa tablette après sa remise à niveau par un 3e collègue, et que cela n'avait pas duré plus de 5 minutes. L'usage par M. Y ce jour-là de sa tablette personnelle n'est pas contesté et rien ne permet de remettre en cause la sincérité des déclarations de M. B quant à l'utilisation très limitée dans le temps de l'appareil aux fins de vérification.

Enfin, force est de constater que le visionnage d'un film le 17 juillet 2014, dont l'existence est contestée par le salarié, n'est pas démontrée, pas plus que celle d'une quelconque sanction, fût-elle orale, s'y rapportant; le salarié n'a du reste jamais fait l'objet de remarques ou de sanctions dûment établies depuis son embauche.

L'utilisation par M. Y du matériel et du réseau informatique de son poste de travail dans les conditions sus décrites et celle de sa tablette personnelle le 5 septembre 2014 telle que rapportée par son collègue, ne constituent pas, même prises dans leur ensemble, un motif sérieux de licenciement et c'est par conséquent à juste titre que les premiers juges ont retenu que le licenciement était injustifié.

#### Sur les conséquences

En l'absence de discussion sur ce point et en l'état des pièces du dossier, le jugement entrepris sera confirmé en ce qu'il a condamné la société au paiement des sommes suivantes :

— 791,24 € à titre de rappel de salaire pour la période de mise à pied conservatoire injustifiée, outre 79,12 € pour les congés payés afférents, sauf à préciser qu'il s'agit de sommes en brut,

— 5 274,90 € à titre d'indemnité compensatrice de préavis sur la base d'un préavis conventionnel de deux mois tenant compte d'une ancienneté au moins égale à deux ans, outre 527,49 € pour les congés payés afférents, sauf à préciser qu'il s'agit de sommes en brut,

— 8 967,33 € à titre d'indemnité conventionnelle de licenciement, égale à 3,4 mois de salaire sur la base d'une ancienneté de 13 ans et d'un salaire mensuel de 2 637,45 € sauf à préciser que cette somme s'entend sans préjudice de la réglementation sur les cotisations sociales et la CSG/CRDS.

Au moment de la rupture de son contrat de travail, M. Y avait au moins deux années d'ancienneté et la société employait habituellement au moins onze salariés.

En application de l'article L. 1235-3 du code du travail, M. Y peut prétendre à une indemnité pour licenciement sans cause réelle et sérieuse qui ne peut être inférieure au montant des salaires bruts qu'il a perçus pendant les six derniers mois précédant son licenciement.

En raison de l'âge du salarié au moment de son licenciement (35 ans), de son ancienneté dans l'entreprise, du montant de la rémunération qui lui était versée, de son aptitude à retrouver un emploi (M. Y a retrouvé un CDI en septembre 2016 après avoir été sans emploi jusqu'en décembre 2015 puis en CDD jusqu'en mai 2016), ainsi que des justificatifs produits, les premiers juges ont fait une exacte appréciation du préjudice matériel et moral qu'il a subi au-delà de la limite précitée en lui allouant la somme totale de 28 000 € à titre d'indemnité pour licenciement sans cause réelle et sérieuse, sauf à préciser que cette somme s'entend sans préjudice de la réglementation sur les cotisations sociales et la CSG/CRDS.

Le jugement sera par ailleurs confirmé en ses dispositions sur les intérêts.

Sur le remboursement des indemnités de chômage aux organismes concernés

Il y a lieu, en application de l'article L. 1235-4 du code du travail, d'ordonner le remboursement par l'employeur aux organismes concernés, parties au litige par l'effet de la loi, des indemnités de chômage qu'ils ont versées le cas échéant à M. Y à concurrence de six mois, et qui s'élèvent, selon décompte de Pôle Emploi, à la somme de 10 639,18 €

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

L'employeur, qui succombe dans la présente instance, doit supporter les dépens et il y a donc lieu, de le condamner à payer à M. Y une indemnité au titre de l'article 700 du code de procédure civile qu'il est équitable de fixer à la somme de 1 000 € sans préjudice des dispositions en matière fiscale, en sus de celle qui lui a été allouée en première instance.

La société doit être déboutée de cette même demande.

PAR CES MOTIFS

La COUR,

Statuant publiquement, par arrêt contradictoire mis à disposition au secrétariat-greffe,

Confirme le jugement du conseil de prud'hommes de Rennes en date du 26 janvier 2016 en toutes ses dispositions;

Y ajoutant,

Dit que les sommes allouées à titre de rappel de salaires et d'indemnité compensatrice de préavis, et les congés payés afférents, s'entendent en brut, et que les autres indemnités et dommages-intérêts alloués au titre du licenciement s'entendent sans préjudice de la réglementation sur les cotisations sociales et CSG/CRDS;

Ordonne le remboursement par la société Peugeot Citroën Automobiles aux organismes concernés des indemnités de chômage qu'ils ont versées le cas échéant à M. Y à compter du jour de son licenciement, et ce à concurrence de six mois ;

Condamne la société Peugeot Citroën Automobiles à payer à M. Y la somme de 1 000 € au titre de l'article 700 du code de procédure civile, sans préjudice des dispositions en matière fiscale ;

Déboute la société Peugeot Citroën Automobiles de sa demande fondée sur l'article 700 du code de procédure civile;

Condamne la société Peugeot Citroën Automobiles aux dépens.

Arrêt prononcé par mise à disposition au greffe de la cour, et signé par Madame C, président, et Madame X, greffier.

Le GREFFIER Le PRÉSIDENT