

**REPUBLIQUE FRANCAISE
AU NOM DU PEUPLE FRANCAIS**

COUR D'APPEL DE ROUEN
CHAMBRE SOCIALE
ARRET DU 24 SEPTEMBRE 2020

DÉCISION DÉFÉRÉE :

Jugement du CONSEIL DE PRUD'HOMMES DE ROUEN du 30 Novembre 2017

APPELANTE :

S.A.R.L. COTAC FRANCE

[...]

[...]

représentée par Me Corinne BUHOT, avocat au barreau de ROUEN

INTIME :

Monsieur I Y

[...]

[...]

représenté par Me Karim BERBRA de la SELARL BAUDEU & ASSOCIES AVOCATS,
avocat au barreau de ROUEN

COMPOSITION DE LA COUR :

En application des dispositions de l'article 8 de l'ordonnance n°2020-304 du 25 mars 2020 prise sous le visa de la loi n°2020-290 du 23 mars 2020 d'urgence sanitaire pour faire face à l'épidémie du Covid-19, l'affaire a été retenue sans débats par Madame LEBAS-LIABEU, Présidente rapporteur, qui en a rendu compte pour délibéré par la Cour composée de :

Madame LEBAS-LIABEU, Présidente

Monsieur TERRADE, Conseiller

Madame BACHELET, Conseillère

SANS DEBATS

Sur dépôt de dossiers fixé au 09 Juin 2020, les parties ayant été avisées de ce que l'affaire était mise en délibéré au 24 Septembre 2020

ARRET :

CONTRADICTOIRE

mis à disposition du public le 24 Septembre 2020 au greffe de la Cour, et signé par Madame LEBAS-LIABEU, Présidente et par Mme COMMINS, Greffière.

*

* *

EXPOSÉ DES FAITS, DE LA PROCÉDURE ET DES PRÉTENTIONS DES PARTIES

M. I Y a été engagé par la société Hoyer France en qualité d'employé administratif par contrat à durée indéterminée à compter du 1er juillet 1999.

Les relations contractuelles des parties étaient soumises à la convention collective des transports routiers et activités auxiliaires du transport.

Le contrat de travail a été transféré en 2001 à la société Hoyer Lavage, devenue la société Cotac France en 2005.

Le licenciement pour faute grave a été notifié au salarié le 3 octobre 2014.

M. I Y a saisi le conseil de prud'hommes de Rouen le 30 novembre 2017 en contestation du licenciement et paiement de rappels de salaire et d'indemnités.

Par jugement rendu le 30 novembre 2017, le conseil de prud'hommes a, en sa formation de départage :

- rejeté la demande formée par M. I Y d'une reclassification en qualité de responsable qualité, coefficient 100 L,
- dit sans cause réelle et sérieuse le licenciement notifié le 3 octobre 2014,
- condamné la société Cotac France à verser à M. I Y les sommes suivantes :
 - réparation de son préjudice moral pour sous classification statutaire en deçà de la catégorie de technicien agent de maîtrise : 500 euros,
 - indemnité de licenciement : 9 671,55 euros,
 - indemnité compensatrice de préavis : 4 228 euros,

- congés payés y afférents : 422,80 euros,
 - dommages et intérêts pour licenciement sans cause réelle et sérieuse : 35 000 euros,
 - rappel de salaire : 1 891,02 euros,
 - congés payés y afférents : 189,10 euros,
- rejeté la demande de dommages intérêts formée par M. I Y au titre de l'évocation d'une sanction disciplinaire prescrite,
- dit n'y avoir lieu à écarter des débats la pièce de la défenderesse numérotée cinq,
- rappelé les dispositions de l'article R.1454-28 du code du travail relatives à l'exécution provisoire,
- fixé à hauteur de 2 114 euros bruts la moyenne des trois derniers mois de salaire de M. I Y,
- condamné la société Cotac France à rembourser aux organismes intéressés les indemnités de chômage versées à M. I Y du jour de son licenciement notifié par lettre datée du 4 octobre 2014 jusqu'à la date du jugement, dans la limite de six mois d'indemnités de chômage,
- condamné la société Cotac France à verser à M. I Y la somme de 1 000 euros au titre de l'article 700 du code de procédure civile, ainsi qu'aux entiers dépens.

La SARL Cotac France a interjeté appel le 4 janvier 2018.

Par conclusions remises le 28 mars 2018, auxquelles il est renvoyé pour plus ample exposé des moyens, la société Cotac France demande à la cour de :

- confirmer le jugement entrepris en ce qu'il a rejeté les demandes formées par M. I Y d'une reclassification en qualité de responsable qualité coefficient 100 L et de dommages et intérêts au titre de l'évocation d'une sanction disciplinaire prescrite,
 - le réformer en ce qu'il a dit sans cause réelle et sérieuse le licenciement de M. I Y et condamné la société Cotac France à lui verser les sommes suivantes :
- indemnité de licenciement : 9 671,55 euros,
 - indemnité compensatrice de préavis : 4 928 euros,
 - congés payés y afférents : 422,80 euros,
 - dommages et intérêts pour licenciement sans cause réelle et sérieuse : 35 000 euros,
 - rappel de salaire : 1 891,02 euros,

- congés payés y afférents : 189,10 euros,

- indemnité au titre de l'article 700 du code de procédure civile : 1 000 euros,

- le réformer en ce qu'il a condamné la société Cotac France à rembourser les indemnités de chômage versées à M. I Y dans la limite de 6 mois ainsi qu'aux entiers dépens,

- débouter M. I Y de toutes ses demandes fins et conclusions,

subsidiairement,

- fixer à hauteur de 1 983,92 euros bruts, la moyenne des trois derniers mois de salaire de M. I Y,

- réduire le quantum des sommes accordées à M. I Y,

- condamner M. I Y au paiement d'une indemnité de 1 000 euros au titre de l'article 700 du code de procédure civile, ainsi qu'aux entiers dépens.

Par conclusions remises le 21 juin 2018, auxquelles il est renvoyé pour plus ample exposé des moyens, M. I Y demande à la cour de :

- confirmer le jugement en ce qu'il a dit sans cause réelle et sérieuse son licenciement, a condamné la société Cotac France à lui verser les sommes de 1 891,02 euros de rappel de salaire sur mise à pied conservatoire outre les congés payés afférents à hauteur de 189,10 euros, de 1 000 euros au titre de l'article 700 du code de procédure civile,

- l'infirmier pour le surplus,

et statuant à nouveau,

- à titre principal, lui reconnaître la reclassification au poste de responsable qualité, coefficient 100 L

depuis le 17 mai 2010,

- en conséquence, condamner la société Cotac au paiement de la somme de 26 002,26 euros à titre de rappel de salaire, outre 2 600,23 euros au titre des congés payés y afférents,

- condamner la société Cotac à lui payer la somme de 10 000 euros à titre de dommages et intérêts en réparation du préjudice moral subi du fait de cette sous-classification,

- à titre subsidiaire, lui accorder la reclassification au poste de correspondant du responsable management qualité, coefficient 157,5 depuis le 17 mai 2010,

- en conséquence, condamner la société Cotac à lui payer la somme de 10 000 euros à titre de dommages et intérêts en réparation du préjudice moral subi du fait de cette sous-classification,

- fixer son salaire à la somme de 2 858,18 euros,

- condamner la société Cotac France à lui verser au titre du licenciement sans cause réelle et sérieuse :

' indemnité de licenciement :

- à titre principal en cas de reclassification au poste de responsable qualité : 14 243,26 euros,
- à titre subsidiaire en cas de reclassification au poste de correspondant qualité : 10 980 euros,
- à titre infiniment subsidiaire: 9 000 euros,

' indemnité compensatrice de préavis :

- à titre principal en cas de reclassification au poste de responsable qualité : 8 574,54 euros,
- congés payés y afférents : 857,45 euros,
- à titre subsidiaire : 4 800 euros,
- congés payés afférents : 480 euros,
- dommages et intérêts pour licenciement sans cause réelle et sérieuse : 70 000 euros,
- dommages et intérêts pour évocation d'une sanction prescrite : 1 500 euros

En tout état de cause,

- ordonner la remise des documents de fin de contrat rectifiés sous astreinte de 75 euros par document et par jour de retard à compter du 8ème jour suivant la notification du jugement à intervenir,

- condamner la société Cotac à lui payer la somme de 4 000 euros hors taxe, soit 4 800 euros toutes taxes comprises, en application des dispositions de l'article 700 du code de procédure civile, ainsi qu'aux entiers dépens qui comprendront les éventuels frais et honoraires d'exécution de l'arrêt à intervenir.

L'ordonnance de clôture de la procédure a été rendue le 28 mai 2020.

MOTIFS DE LA DÉCISION

- Sur les demandes au titre de l'exécution du contrat de travail

I - classification de l'emploi

Pour déterminer la classification de son emploi, M. I Y soutient que la convention collective applicable est celle des transports routiers et auxiliaires de transport, branche logistique.

Il n'est pas discuté qu'est applicable aux relations des parties la convention collective nationale des transports routiers et activités auxiliaires de transport.

Néanmoins, les parties s'opposent sur la branche à laquelle doit être rattachée l'activité, le salarié soutenant qu'elle relève des conditions spécifiques d'emploi des personnels des entreprises exerçant des activités de prestations logistiques prévues par l'accord du 30 juin 2004, alors que l'employeur considère que s'applique la convention collective des transports routiers de marchandises de proximité ou interurbains pour déterminer le coefficient de classification du salarié.

La charge de la preuve incombe à la partie qui demande l'application de la convention collective.

M. I Y a été engagé le 1er juillet 1999 par la société Hoyer France SA en qualité d'employé administratif relevant de la catégorie employés coefficient 125 groupe 6 et le contrat de travail précisait qu'il était régi par la convention collective des transports routiers et activités auxiliaires du transport, laquelle est mentionnée sur ses bulletins de paie.

Le contrat de travail a été transféré en 2001 à la société Hoyer Lavage, devenue la société Cotac France en 2005.

Il n'est pas discuté que la société Cotac France est une filiale de la SA Hoyer France, exerçant une activité de commissionnaire de transports, elle-même filiale à 100 % d'un groupe allemand, la société Hoyer GMBH.

La société Cotac France a pour activité le lavage de citernes routières et de containers, ainsi que le lavage et la location de grands récipients vrac. Son code APE est 8129B 'Autres activités de nettoyage'.

L'accord du 30 juin 2004 définit la " fonction logistique" comme :

- ayant pour finalité la satisfaction de besoins de nature externe ou interne et exprimés ou latents aux meilleurs conditions économiques et pour un niveau de service déterminé ;

- correspondant à la réalisation d'un ensemble d'opérations indispensables pour amener le produit du fabricant à l'utilisateur, c'est-à-dire réceptionner, stocker, peser, emballer, contrôler, trier, préparer des commandes (en vue de rassembler plusieurs pièces) et gérer des stocks,

a prévu que :

'La présente Convention et les accords qui y sont annexés règlent également les rapports entre les employeurs et les salariés des entreprises ou de leurs établissements, identifiés sous le code 63-1 E Entreposage non frigorifique, par référence à la nomenclature d'activité française -NAF- adaptée de la nomenclature d'activité européenne -NACE- et approuvée par le décret n°2002-1622 du 31 décembre 2002, exerçant à titre principal, pour le compte de tiers, une activité de prestations logistiques sur des marchandises qui ne leur appartiennent pas et qui leur sont confiées, c'est-à-dire :

- l'exploitation d'installations logistiques d'entrepôts et de magasinage y compris à caractère industriel, sans incursion dans le processus de fabrication, de production et/ou de négoce,

- la gestion des stocks,

- la préparation de commandes de tous types de produits ou de marchandises,

- la manutention et les prestations logistiques appropriées sur marchandises en vue de leur mise à disposition des réseaux de distribution,

- l'organisation et l'exploitation des systèmes d'information permettant la gestion des flux de marchandises et l'échange de données informatiques.'

Alors que l'accord précité vise des prestations logistiques affectant exclusivement les marchandises, l'activité portant sur du matériel destiné à leur transport en est exclue comme ne se rattachant pas directement à celles-ci.

Par conséquent, la cour confirme le jugement entrepris en ce qu'il a retenu que la classification de l'emploi de M. I Y devait s'apprécier au regard des catégories répertoriées pour la branche des transports routiers de marchandises de proximité ou interurbains.

La qualification du salarié se détermine en référence aux fonctions réellement exercées et au regard de la convention collective applicable, étant rappelé que la charge de la preuve pèse sur le salarié qui revendique une autre classification que celle appliquée.

M. I Y soutient qu'il est devenu correspondant qualité dès 2007, ce qui a été matérialisé par la signature de la fiche de poste le 17 mai 2010, de sorte qu'il était promu agent de maîtrise ayant en charge la préparation des audits et assurant la responsabilité de la documentation et des archives, qu'il a sollicité que cette qualité d'agent de maîtrise lui soit reconnue par lettre du 16 février 2007, qu'il s'est vu opposé un refus dès le 28 février 2007, et que finalement il lui a été demandé de prendre en charge la qualité de l'entreprise devenant responsable qualité.

Il expose qu'outre les autres tâches lui incombant, s'agissant de la qualité, il était en charge des descriptions de fonctions, des plans d'urgence, de la réalisation du document unique, de l'élaboration du plan d'opération interne, des méthodes de travail, des prestataires extérieurs et de tout ce qui touche au fonctionnement de l'unité, qu'en avril 2014, lui a été confiée une mission de six mois pour préparer un audit et plus particulièrement sur le site d'Oudalle en vue des audits ISO/SQAS.

La société Cotac s'y oppose au motif que les procédures Qualité sont élaborées au niveau du groupe, que dans chaque filiale, le Directeur assume la responsabilité de la qualité en relayant en interne les directives de son Business Unit Manager et produit un organigramme du groupe en établissant la structure montrant l'existence d'un responsable qualité groupe en la personne de M. X, M. Y intervenant dans le domaine de la qualité comme correspondant, assistant ainsi M. Z dans l'application des procédures Qualité au sein de la société Cotac, ce qui est corroboré par l'absence de convocation de M. I Y lors de la réunion de l'audit Qualité organisée à Lyon le 5 novembre 2013 où seul était convié pour la société Cotac M. Z.

Il est constant qu'en dernier lieu, M. I Y était affecté à la section 'administration lavage' employé administratif du lavage/correspond qualité niveau 2.

Selon la fiche de description de fonctions établie le 17 mai 2010, il était chargé :

Missions et objectifs

- Secrétariat lavage
- Qualité pour cotac rouen

En matière de Sécurité, d'Environnement et de Qualité.

- A autorité s'il juge que des procédures ne sont pas respectées, d'ordonner immédiatement l'arrêt du lavage.
- Maintenance informatique sur pc lavage (programme, matériel)
- La personne ci désignée, s'engage au respect des normes de qualité, sécurité, Santé et environnement en vigueur dans l'entreprise.
- Suivi du parc des GRV en location « contrats, transport, suivi parc multilog "
- Contrôle des prix et saisie des achats externes.
- Contrôle des liasses de factures
- Contrôles, étiquetage du matériel de sécurité sur site cotac rouen
- Etablissement et suivi des fiches de non-conformité.
- Saisie et contrôle des congés sur logiciel « jenius ".
- Gestion des accès du personnel et bâtiments cotac Rouen « easydentic ".
- Etablissement et organisation du planning .
- Agglo de rouen (créa) " reporting trimestriel ' correspondant step

- Dreal « reporting mensuel " correspondant step avec labos
- Gestion et distribution des E.P.I et consommables au personnel.
- Etablissement de l'état des stocks de 'n de mois indiquant les produits utilisés et les consommations journalières.
- Service banque 2 fois semaine

Domaine de compétence et d'autorité

- Gestion de la qualité, préparation des audits
- Remplacement responsable lavage (congelés, maladie , etc...)

[...]

- Aptitude à rédiger les courriers, devis, commandes
- Gestion parc GRV (contrats location, logistique transport, tarifs)
- Archivage et suivi de la documentation technique ou soumise à la législation.
- Capacité de mise à jour, de contrôle et de suivi des documents entrant dans le système qualité (Instruments de contrôle et matériel de sécurité).
- capacité dépannage en informatique.(lavage)
- Aptitude pour les commandes produits, matériel, entretien, épuration.
- Utilisation du logiciel « autocad " pour la mise à jour des plans existants

2.) Responsabilité

- Il est responsable :
 - Qualité (sqas, iso 9001, aplica)
 - Contrôler et faire exécuter la sécurité sur le site
 - Contact clients grv
 - Commandes produits de lavage
 - Contrôle des factures - état des stocks (produits de lavage)

- Etablissement des contrats de locations

- Logistique et transport

- Suivi et entretien

- En cas de demande client, il doit organiser le ramassage et la réexpédition des GRV lavés ou réparés.

- Fournir les renseignements nécessaires à la facturation, au service comptabilité

- Réunir et sélectionner les éléments, informations, demandes à débattre lors des réunions qualité.

- Contrôler les prix des achats externes.

Comme justement considéré par les premiers juges, et par des motifs pertinents que la cour adopte les missions effectives confiées à M. I Y relèvent de la classification d'agent de maîtrise et non de cadre au regard de la définition des catégories d'emploi de la convention collective applicable qui dans son annexe III relatif aux 'Techniciens et agent de maîtrise ; Nomenclature et définition des emplois - Accord du 30 mars 1951', répertorie l'emploi de secrétaire de direction défini comme étant le collaborateur immédiat du chef d'entreprise, d'un administrateur, directeur ou cadre supérieur ; prépare et réunit tous les éléments de son travail, auquel se rattache la réalité des fonctions de M. I Y, peu important la qualification donnée de responsable qualité ou sous l'acronyme SHEQ pour Safety, Health, Environment and Quality.

En effet, il résulte des éléments du débat que la société Cotac, laquelle employait quinze salariés lors de la rupture du contrat de travail, est une filiale à 100 % d'un groupe allemand, la société Hoyer GMBH, de l'organigramme produit au débat, non contesté il résulte l'existence d'un responsable qualité groupe en la personne de M. X et que le Directeur de chaque structure du groupe, M. Z pour la société Cotac assume la responsabilité de la qualité en relayant en interne les directives de son Business Unit Manager.

Sur l'organigramme du 1er janvier 2011, M. I Y figure comme correspondant qualité, et sur l'ensemble des organigrammes, il résulte que le salarié dépendait directement de M. Z, gérant, lequel au regard du fonctionnement du groupe était responsable qualité pour sa société, et donc à ce titre l'interlocuteur direct de la société mère, disposant d'un responsable qualité groupe et les attestations de Mme K L qui dit avoir vu courant 2014 à plusieurs reprises dans les locaux Hoyer France d'Oudalle, M. I Y intervenir dans le cadre de la qualité, faire les vérifications nécessaires et prendre des photos pour mettre à jour entre autre le plan d'évacuation des bureaux et les échanges de mails en juin 2014 aux termes desquels le salarié sollicite des directives de la part de M. Z pour l'audit d'Hoyer Lyon s'inscrivent dans sa fonction de correspondant qualité, agissant sous la responsabilité de M. Z.

Si les mails adressés par la Direction de l'assainissement au salarié établissent que M. I Y était leur interlocuteur, que M. Z l'interrogeait sur ' le reporting administratif Step', il n'en ressort pas que le salarié relevait de la catégorie cadre au sens des dispositions conventionnelles qui

définit dans le groupe 6 les agents d'encadrement comme des salariés ayant la responsabilité d'un service très important ou des agents chargés d'un travail de conception particulièrement vaste nécessitant soit une formation intellectuelle étendue sanctionnée par les diplômes de l'enseignement supérieur, soit des connaissances et une expérience professionnelles approfondies et étendues. En effet, le salarié agissait toujours à la demande de M. Z et sous son contrôle et la mention de son nom en qualité de 'Quality Assurance Manager' pour M. I Y dans un document du CEFIC pour lequel il est finalement le contact, n'est pas suffisant pour lui reconnaître cette qualité, ni davantage l'attestation de M. M E qui le désigne comme responsable qualité sans décrire ses fonctions à ce titre, pas plus que le fait que M. N, son successeur soit présenté comme responsable administratif & qualité en mars 2015, et dont il est produit la fiche de fonction du 31 octobre 2014 de laquelle il résulte qu'en qualité de SSHEQ/responsable Service administratif, lui est reconnue la position d'agent de maîtrise, que comme correspondant Qualité, il a en charge la mise en oeuvre et le contrôle de la politique SSHEQ établie par le responsable SSHEQ Techlog, sous l'autorité du ctac Country manager, qu'en collaboration avec le Responsable qualité, il est en charge de la gestion et de la préparation des audits externes/internes et du suivi documentaire, la réalité de la fonction ne résultant pas de la dénomination du poste mais de la réalité du contenu des missions.

Ainsi, il s'en déduit que le salarié relevait d'un poste d'agent de maîtrise et non de cadre et dans la mesure où l'employeur établit sans être démenti que M. I Y a toujours été rémunéré au-delà des salaires conventionnels minima prévus pour les fonctions effectivement occupées, c'est à juste titre que la demande de rappel de salaire a été rejetée et la cour confirme ainsi le jugement entrepris.

M. I Y sollicite l'infirmerie du jugement déféré sur le montant des dommages et intérêts alloués pour le préjudice moral résultant de sa sous qualification.

Néanmoins, alors que pour les motifs sus exposés, le salarié n'a jamais subi de préjudice financier, étant rémunéré au-delà de la rémunération à laquelle il était en droit de prétendre au titre de la réalité de ses fonctions, et alors qu'il n'apporte aucun élément permettant de justifier plus amplement son préjudice moral, la cour confirme le jugement entrepris qui en a fait une juste évaluation.

- Sur les demandes au titre de la rupture du contrat de travail

M. I Y a été licencié pour faute grave le 3 octobre 2014.

La faute grave est celle qui résulte d'un fait ou d'un ensemble de faits imputables au salarié qui constitue une violation des obligations résultant du contrat de travail ou des relations de travail d'une importance telle qu'elle rend impossible le maintien du salarié dans l'entreprise.

L'employeur qui invoque la faute grave pour licencier doit en rapporter la preuve.

La lettre de licenciement dont les termes fixent les limites du litige est ainsi rédigée :

Nous avons eu à déplorer de votre part des agissements constitutifs d'une faute grave, ce dont nous vous avons fait part lors de votre entretien du 29 septembre 2014 avec Monsieur Z en présence de Monsieur B.

Pour rappel, nous avons constaté le 18 septembre 2014, date à laquelle vous étiez convoqué à un entretien disciplinaire, un envoi anormal depuis votre boîte mail professionnelle à destination de votre boîte mail personnelle, à savoir un transfert d'une communication interne de 2012 à l'ensemble des utilisateurs gérés par l'ancien serveur de la société en France, concernant l'éventualité du rachat d'une société tierce par le groupe Hoyer. L'information de cette transmission vers votre boîte privée externe nous est parvenue en raison d'une erreur de manipulation de votre part, puisque vous avez oublié de supprimer le fait que l'ensemble des personnes étaient destinataires du mail. Après enquête interne par le biais du service informatique sur le trafic de votre boîte mail, nous avons constaté que l'ensemble des mails émis par votre boîte professionnelle était à destination de votre boîte mail privée personnelle sur cette même journée, à l'exception d'un seul, et concernait le transfert de mails reçus dans le cadre professionnel ou d'informations concernant votre matériel informatique (ce qui peut éventuellement permettre la mise en place d'une passerelle d'accès au réseau par la prise de contrôle à distance du PC placé à l'intérieur de l'entreprise). Nous n'avons pas accédé aux données contenues dans votre boîte aux fins de ces vérifications, afin de respecter la confidentialité de données réellement personnelles contenues dans votre boîte, dans le cas d'un éventuel usage personnel dans la limite d'une tolérance ne nuisant pas à l'entreprise.

Devant cette situation d'urgence de mise en péril de la sécurité des données informatiques, j'ai pris la décision de bloquer votre accès au réseau dès confirmation des doutes générés par ce premier mail le soir du 18 septembre, de vous signifier une mise à pied conservatoire dès le 19 septembre en vous remettant en main propre une nouvelle convocation, aux fins d'entendre vos explications à ce sujet. N'ayant pas réussi à vous joindre, je me suis déplacé dans votre bureau en présence de témoins aux fins de vous remettre cette nouvelle convocation. Lorsque je me suis présenté dans votre bureau, vous avez été surpris en train de recopier les répertoires d'un disque dur de l'entreprise sur un disque dur externe personnel. Les éléments en cours de copie ou déjà copiés à ce moment-là étaient l'ensemble des données du dossier qualité ainsi que le dossier complet des données de M E, dossier contenant toutes les informations enregistrées sur son poste dans le cadre professionnel par le précédent responsable d'exploitation de Cotac France.

Votre mise à pied vous a alors été signifiée oralement, puisque vous avez refusé de signer l'accusé de réception du courrier que je vous remettais, et une nouvelle convocation vous a été transmise par courrier recommandé. Par la suite, nous avons également constaté que le disque dur de votre ordinateur portable avait été démonté et extrait de son logement, ce qui donne la possibilité d'une copie sans aucun contrôle.

Lors de l'entretien qui a eu lieu dans mon bureau le 29 septembre en présence de Monsieur B, vous avez argué n'avoir en aucun cas voulu nuire à la société Cotac, mais vous protéger d'une éventuelle sanction relevant des faits précédents pour lesquels vous aviez été convoqué le 18 septembre 2014, faits pour lesquels nous n'avons d'ailleurs même pas eu le temps de statuer étant donné la gravité des nouveaux faits constatés et la nouvelle procédure disciplinaire

engagée. Vous avez également soutenu n'avoir pris aucun document confidentiel et par là-même, n'avoir pas non plus eu la possibilité de nuire à l'entreprise.

En tant que correspondant local chargé de la qualité et de la sécurité de l'entreprise, vous ne pouvez être sans savoir les fondements mêmes de la politique informatique du groupe Hoyer concernant notamment la sécurité des données, politique définie et expliquée sur notre intranet. De plus, votre notion de confidentialité et de propriété intellectuelle, telle que vous l'avez développée au cours de l'entretien, m'apparaissent comme fondamentalement inappropriée à votre fonction. En effet, les données relevées dans le cadre de ses fonctions par un responsable de l'entreprise sont par définition confidentielles : communications avec les clients, calculs de prix pour des devis, consommations de l'entreprise, coûts de revient sont toutes confidentielles. Les données établies dans le cadre de la qualité, quel que soit leur auteur, ont également un caractère confidentiel: descriptions de fonctions de l'ensemble du personnel, plans d'urgence, plans de l'entreprise, organisation de la sécurité du site, organisation du travail, méthodes de travail, etc... Les trames de documents établis par mes propres soins, formules de calculs, etc... sont également des outils dont la propriété intellectuelle appartient à la société, puisque réalisées dans le cadre professionnel.

Lors de la conversation qui s'est déroulée à la suite de l'entretien, vous avez également soutenu que l'entreprise avait des pratiques déclaratives auprès des autorités compétentes qui tendaient à couvrir d'éventuelles erreurs d'exploitation, notamment en ce qui concerne le respect des normes de rejets, ce que nous réfutons absolument en vous rappelant que la position de l'entreprise est la transparence vis-à-vis des autorités de contrôle, ainsi que la garantie fournie par l'automatisation des systèmes d'enregistrement et le recours à des prestataires externes indépendants pour les analyses de rejets, sans compter l'éventualité des contrôles inopinés effectués par ces mêmes organismes.

Nous ne pouvons statuer avec certitude de vos intentions concernant la tentative de détournement des données de l'entreprise, ni sur l'argumentation développée dans la conversation qui a suivi cet entretien.

L'objectif poursuivi était-il de tenter de nuire à la société en tentant de trouver des faits aux fins d'une quelconque dénonciation ? Était-il de faire usage des outils et informations afin de les valoriser chez des clients, fournisseurs, concurrents ? Dans la mesure où vous n'avez pas eu le temps de vous servir de ces informations ni de les récupérer en intégralité, l'intention finale ne peut être clairement établie, même si une forte présomption reste de mise.

A ce titre, nous ne retenons pas l'intention de nuire en tant que telle et vous faisons bénéficier d'une présomption favorable au regard de l'intention, malgré le fait que nombre de données que vous avez tenté d'extraire de l'entreprise étaient sans aucun rapport avec les faits qui vous étaient préalablement reprochés. Un usage abusif de ce type d'informations n'aurait d'ailleurs pas uniquement des conséquences au regard de votre contrat de travail.

Cependant, l'usage abusif et l'irrespect total des règles de sécurité informatique restent sans aucun doute des faits extrêmement graves. Les circonstances particulières des faits, consécutifs à une convocation précédente à un entretien préalable aux fins de statuer sur une éventuelle sanction peuvent expliquer un total manque de clairvoyance de votre part, mais

peuvent également être considérées comme la source d'une motivation de nuisance. Je n'ai pour ma part pas les moyens de trancher entre une circonstance aggravante ou une circonstance atténuante. En revanche, votre position au sein de l'entreprise, vous permettant d'avoir de nombreux accès et informations, mais également le fait que vous soyez vous-même le correspondant local de la société pour la qualité et la sécurité m'apparaissent comme particulièrement aggravante. En effet, vos fonctions ne vous permettaient pas d'ignorer les règles de sécurité et vos agissements, qu'il s'agisse de la transmission de mails vers votre boîte personnelle, accidentellement effectuée au vu et au su de l'intégralité des utilisateurs du réseau informatique local, tout comme la copie intégrale du disque dur d'un PC professionnel pour laquelle vous avez été surpris devant témoin, représentent des agissements indignes d'une personne dont la fonction est de me conseiller et de vérifier l'application des règles de sécurité.

Il m'apparaît donc que vos agissements sont constitutifs d'une faute grave telle que définie par la législation du travail. L'hésitation portant sur la qualification de faute lourde, définie par l'intention de nuire, n'a pas été retenue dans le doute.

De ce fait, nous vous signifions par la présente votre licenciement pour faute grave, avec effet immédiat....'.

Il résulte des débats que le 18 septembre 2014 à 15 heures, M. I Y a été convoqué à un entretien préalable à une éventuelle sanction pouvant aller jusqu'au licenciement.

Il n'y a pas lieu de se prononcer sur le motif de cet entretien, lequel n'est pas visé par la lettre de licenciement.

Il est d'abord reproché au salarié d'avoir, suite à cet entretien préalable, transféré de sa boîte mail professionnelle vers sa boîte personnelle des documents internes à l'entreprise et non nécessairement utiles à sa défense.

A l'appui de ce grief, l'employeur verse au débat les courriels que M. I Y a transféré de sa boîte professionnelle vers son adresse mail personnel 'pl2000@free.fr' dans la matinée du 18 septembre et l'attestation de Mme O D, aide comptable, qui relate avoir été interrogé par le service informatique en Allemagne pour identifier le 'L05001877 et avoir pour ce faire demandé à plusieurs utilisateurs dont M. I Y.

Alors qu'il est admis que pour assurer sa défense, un salarié puisse produire des documents de l'entreprise dont il a eu connaissance à l'occasion de l'exercice de ses fonctions, en l'espèce, alors que le salarié était convoqué à un entretien préalable l'après midi suivant le transfert opéré de sa messagerie professionnelle vers sa messagerie personnelle, dont il s'induit qu'il s'agissait de documents de l'entreprise dont il avait connaissance à l'occasion de ses fonctions, et qu'il ne lui est pas reproché une utilisation autre, peu important la nature confidentielle ou non de ces documents, aucune faute à ce titre ne peut être retenue.

Il est également reproché au salarié d'avoir le 19 septembre 2014 recopié les répertoires d'un disque dur de l'entreprise sur un disque dur externe personnel, consistant en l'ensemble des données du dossier qualité ainsi que le dossier complet des données de M E, lequel contenait

toutes les informations enregistrées sur son poste dans le cadre professionnel par le précédent responsable d'exploitation de Cotac France.

Dans son attestation du 24 septembre 2015, Mme D explique avoir récupéré l'ordinateur portable de M. I Y le 19 septembre, quelle a alors constaté l'absence de disque dur interne du dit ordinateur et la présence d'un disque dur d'ordinateur portable d'origine inconnue sur le bureau, alors qu'en cas de problème informatique les utilisateurs doivent en informer le service informatique en la contactant et qu'elle n'en a pas été informée ce même jour alors qu'elle était présente dès 8H40.

Dans sa seconde attestation du 21 avril 2016, Mme O D explique que, suite au blocage de M. I Y en qualité d'utilisateur, il ne pouvait plus se connecter à quelque ordinateur que ce soit sauf à utiliser le compte d'un autre utilisateur dont il aurait connu le mot de passe, qu'il n'avait aucune raison de faire des copies sur un disque dur externe pour les besoins de son travail et elle confirme que, lors de son départ en retraite, le PC utilisé par M. E a été laissé dans le bureau utilisé conjointement avec M. I Y pour permettre à son remplaçant, M. F de rechercher les informations dont il avait besoin, ce que celui-ci confirme dans son attestation du 22 avril 2016, précisant que cette habitude avait été prise à l'occasion des absences de M. E pour congés et arrêt maladie.

M. P G, ouvrier entretien, expose que le 19 septembre, il a accompagné MM. B et Z dans le bureau de M. I Y qui ne répondait pas au téléphone et que celui-ci a été surpris en train de recopier sur un disque dur externe personnel l'intégralité des données du PC de M. E, expliquant alors qu'il récupérait des tarifs de produit.

M. B, déclare avoir été également témoin de la copie du disque dur du PC de M. E par M. I Y sur un disque dur externe. Il précise que le PC de M. E auquel il avait également accès permettait les accès suivants :

- messagerie/correspondance
- accès au réseau pour l'ensemble des fichiers
- fichier excel comprenant les prix clients pour toutes les stations du groupe
- base lavage avec tous les prix des clients par produits
- fichiers excel de relevé des compteurs des installations, d'état des stocks du site avec les prix d'achats et les fournisseurs.

Il ajoute qu'à l'issue de l'entretien, il a assisté à une discussion tenue à l'extérieur de la station service au cours de laquelle il a entendu M. I Y dire qu'il voulait récupérer les modes de calcul des fichiers excel pour pouvoir les réutiliser plus tard en dehors de la société.

Par ailleurs, l'employeur verse au débat l'impression du relevé de badgeage pour les journées des 18 et 19 septembre 2014 montrant que le 19 septembre M. I Y est arrivé à 8h03 et Mme D

à 8h40, ainsi que le listing des demandes d'intervention auprès du service informatique du Groupe ne révélant aucune saisine émanant de M. I Y le 19 septembre 2014.

Le 18 septembre 2014, le nom d'utilisateur de I Q a été bloqué, de sorte qu'il ne pouvait plus accéder au réseau professionnel.

Les témoins, MM. B et G décrivent de manière concordante les faits auxquels ils ont assisté, sans que leur seule qualité de salarié ne suffise à rendre leur déclaration non probante.

Le 19 septembre 2014, il est établi que M. I Y n'avait plus d'accès en sa qualité d'utilisateur au réseau de la société.

S'il ne conteste pas avoir copié des documents de l'entreprise, M. I Y conteste leur

caractère confidentiel, puisque 'C.E' ne contenait pas de tarifs de lavage et d'informations confidentielles mais uniquement des tableaux de bord de 'ST' épuration, planning du personnel, compteurs divers, stock, et que le stockage de ces données ne se faisait pas sur les disques durs des ordinateurs mais sur un serveur avec accès privatif.

Aussi, alors que le blocage de l'accès au réseau le 18 septembre 2014 interroge sur la volonté de l'employeur puisqu'il intervient à un moment où aucune sanction, ni mesure conservatoire n'a été prise à son égard, ainsi que cela résulte de la réponse apportée par le salarié le 18 septembre à 10h58 à la demande de Mme D relative au nom de son ordinateur, le privant ainsi d'accès aux documents de l'entreprise dont il avait nécessairement connaissance dans le cadre de l'exercice de ses fonctions, que le disque dur appartenant à M. I Y, bien personnel, a été retenu par la société Cotac du 19 au 29 septembre 2014, de sorte que son contenu ne pouvait être examiné hors la présence du salarié, qu'il n'est produit au débat par l'employeur aucun élément fiable relatif au contenu discuté des informations contenues sur l'ordinateur de M. E, la seule attestation de M. B étant insuffisante pour en faire la preuve alors qu'il existe des moyens techniques de le vérifier et que la société Cotac ne l'a pas fait alors qu'elle y avait été autorisée par une note en délibéré du conseil de prud'hommes, la preuve du caractère confidentiel des éléments copiés n'est pas rapportée et par conséquent la faute non établie.

S'agissant des propos dénigrants tenus par le salarié à l'encontre de la société, ce grief ne saurait résulter, comme le soutient l'employeur dans ses écritures, du seul fait que le salarié ait tenu les propos suivants : 'Si H n'est pas content, il n'a qu'à me virer', dont il convient d'observer qu'ils ne sont pas les propos reprochés dans la lettre de licenciement et qui, en tout état de cause, ne revêt pas la qualification de propos dénigrants.

Concernant les propos tenus à l'issue de l'entretien préalable, contestés par le salarié, il n'est produit aucun élément pour les établir.

Aucune faute à ce titre n'est donc démontrée.

- Sur les conséquences de la rupture

'dommages et intérêts pour licenciement sans cause réelle et sérieuse

En application des dispositions de l'article L.1235-3 du code du travail, dans sa version applicable au litige, compte tenu de l'ancienneté du salarié dans l'entreprise (15 ans), du salaire des six derniers mois (13 338,66 euros), de l'ouverture de droits aux prestations chômage jusqu'au 2 mai 2016 pour un montant mensuel inférieur à 1 300 euros, de son emploi en contrat de travail à durée déterminée par la SA La Poste du 2 mai au 30 juin 2016, le préjudice sera plus justement réparé par l'octroi de la somme de 25 000 euros.

La cour infirme ainsi le jugement entrepris.

' indemnité compensatrice de préavis

Le montant de l'indemnité compensatrice de préavis correspond aux salaires et avantages qu'aurait perçus le salarié s'il avait travaillé pendant cette période. Tous les éléments de rémunération fixes et variables ayant le caractère de salaire doivent être retenus.

En l'espèce, si M. I Y avait travaillé au cours de son préavis, il aurait perçu son salaire de base et sa prime d'ancienneté, soit la somme de 2 089,50 euros, les autres primes n'ayant pas vocation à être versées au cours de cette période, ni davantage des heures supplémentaires lesquelles étaient irrégulières.

Ainsi, il lui ai dû au titre de l'indemnité compensatrice de préavis la somme de 2 089,50 euros et les congés payés afférents, la cour infirmant sur ce point le jugement entrepris.

' indemnité de licenciement

L'indemnité de licenciement se calcule sur la base du douzième de la rémunération brute des douze derniers mois précédant le licenciement ou selon la formule la plus favorable les trois derniers mois, avec prise en compte de l'ensemble des éléments de rémunération qu'elle soit fixe ou variable, l'ensemble des primes, avantages en nature et complément de salaire, à l'exclusion des gratifications bénévoles attribuées à l'occasion d'un événement particulier de manière discrétionnaire et des sommes correspondant à des remboursements de frais qui n'ont pas le caractère de salaire.

En considération du salaire des trois derniers mois plus favorable au salarié et s'élevant à 2 374,87 euros, contre 2 310,84 euros pour les douze derniers mois, d'une ancienneté incluant le préavis de 15 ans et 5 mois, l'indemnité de licenciement est d'un montant de 9 037,68 euros.

Néanmoins, infirmant le jugement entrepris et statuant dans les limites de la demande, il est octroyé la somme de 9 000 euros.

La cour confirme le jugement entrepris ayant condamné l'employeur au paiement du rappel de salaire au titre de la mise à pied conservatoire pour un montant non discuté de 1 891,02 euros et les congés payés afférents.

- Sur l'évocation d'une sanction prescrite

En application de l'article L.1332-5 du code du travail, aucune sanction antérieure de plus de trois ans à l'engagement des poursuites disciplinaires ne peut être invoquée à l'appui d'une nouvelle sanction.

Aussi, M. I Y est fondé à solliciter le retrait des débats de la pièce numéro 5 communiquée par l'employeur consistant en la notification d'une sanction disciplinaire le 11 avril 2006 et l'indemnisation du préjudice moral résultant de cette communication interdite à hauteur de 300 euros, infirmant sur ce point le jugement déféré.

- Sur les autres points

Les autres dispositions du jugement déféré, non utilement critiquées, sont confirmées.

La cour ordonne la remise par l'employeur des documents de fin de contrat rectifiés, sans que les circonstances de la cause exigent d'y adjoindre une astreinte.

- Sur les dépens et frais irrépétibles

En qualité de partie principalement succombante, la société Cotac France est condamnée aux entiers dépens et déboutée de sa demande fondée sur l'article 700 du code de procédure civile.

Pour le même motif, elle est condamnée à payer à M. I Y la somme de 1 500 euros en cause d'appel, en sus de la somme allouée en première instance pour les frais générés par l'instance et non compris dans les dépens.

PAR CES MOTIFS

LA COUR

Statuant par arrêt contradictoire,

Infirme le jugement entrepris en ce qu'il a rejeté la demande de dommages et intérêts au titre de l'évocation d'une sanction prescrite et visant à écarter des débats la pièce numérotée 5 produite par l'employeur, a statué sur le montant des dommages et intérêts pour licenciement sans cause réelle et sérieuse, de l'indemnité de licenciement, de l'indemnité compensatrice de préavis et des congés payés afférents ;

Statuant à nouveau,

Ecarte des débats la pièce numérotée 5 produite par la société Cotac France ;

Condamne la société Cotac France à payer à M. I Y les sommes suivantes :

- dommages et intérêts pour évocation d'une sanction prescrite : 300 euros
- dommages et intérêts pour licenciement sans cause réelle et sérieuse : 25 000 euros

- indemnité de licenciement : 9 000 euros
- indemnité compensatrice de préavis : 4 179 euros
- congés payés afférents : 417,90 euros

Le confirme en ses autres dispositions ;

Y ajoutant,

Ordonne la remise par la société Cotac France à M. I Y des documents de fin de contrat rectifiés ;

Dit n'y avoir lieu au prononcé d'une astreinte ;

Déboute la société Cotac France de sa demande fondée sur l'article 700 du code de procédure civile ;

Condamne la société Cotac France à payer à M. I Y la somme de 1 500 euros sur le fondement de l'article 700 du code de procédure civile en appel ;

Condamne la société Cotac France aux entiers dépens.

La greffière La présidente