

REPUBLIQUE FRANCAISE
AU NOM DU PEUPLE FRANCAIS

COUR D'APPEL DE VERSAILLES
15e chambre
ARRÊT DU 29 AVRIL 2020

N° RG 17/00373

C X

C/

SAS KEOLIS VELIZY

Décision déferée à la cour : Jugement rendu le 15 Décembre 2016 par le Conseil de Prud'hommes – Formation paritaire de Versailles

N° Section : Commerce

N° RG : F15/00349

LE VINGT NEUF AVRIL DEUX MILLE VINGT,

La cour d'appel de VERSAILLES, a rendu l'arrêt suivant, fixé au 29 janvier 2020 puis prorogé au 19 février 2020 puis au 04 mars 2020 puis au 25 mars 2020 et au 29 avril 2020, les parties en ayant été avisées, dans l'affaire entre :

Monsieur C X né le [...] à [...]

[...]

[...]

Représenté par Me Michael GABAY, Plaidant/Constitué, avocat au barreau de VAL-DE-MARNE, vestiaire : PC95

(bénéficie d'une aide juridictionnelle Totale numéro 2017/3878 du 12/06/2017 accordée par le bureau d'aide juridictionnelle de VERSAILLES)

APPELANT

SAS KEOLIS VELIZY

N° SIRET : 732 820 717

[...]

[...]

[...]

Représentée par Me Raphaël MAYET de la SELARL MAYET & PERRAULT,
Plaidant/Constitué, avocat au barreau de VERSAILLES, vestiaire : 393

INTIMÉE

Composition de la cour :

En application des dispositions de l'article 786 du code de procédure civile, l'affaire a été débattue à l'audience publique du 20 novembre 2019 les avocats des parties ne s'y étant pas opposés, devant Jean-Yves PINOY, Conseiller chargé du rapport.

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

Madame Maryse LESAULT, Présidente,

Madame Régine CAPRA, Présidente,

Monsieur Jean-Yves PINOY, Conseiller,

Greffier, lors des débats : Madame Carine DJELLAL et Madame Joyce VIGEE-SURINON,
greffier stagiaire

FAITS ET PROCÉDURE,

M. C X (ci-après M. X) a été engagé par la société TRANSPORTS VOYAGEURS DEVILLAIRS, en qualité de conducteur receveur par contrat à durée indéterminée du 25 août 2014.

La société KEOLIS VELIZY vient aux droits de la société TRANSPORTS VOYAGEURS DEVILLAIRS.

Le salaire de base mensuel s'élevait à 1 809,27 euros augmenté de diverses primes.

La société exerce une activité de transports de voyageurs, emploie environ 150 salariés, et relève de la convention collective nationale des transports routiers et des activités auxiliaires du transport.

Par courrier du 19 février 2015, M. X a été convoqué à un entretien préalable à un éventuel licenciement fixé au 27 février 2015.

Par courrier du 3 mars 2015, il a été licencié pour faute grave pour les faits suivants :

- son attitude arrogante et désobligeante vis-à-vis de son responsable de service, M. Y
- avoir immobilisé son véhicule pendant 17 minutes sur un emplacement non autorisé à des fins personnelles et pour avoir pris un repas dans son véhicule
- avoir dérégulé la caméra de son véhicule.

M. X a contesté son licenciement et a saisi le conseil de prud'hommes de Versailles le 23 mars 2015.

Par jugement du 15 décembre 2016, le conseil de prud'hommes de Versailles a :

- reçu les parties en leurs demandes,
- fixé la moyenne mensuelle brute salariale, en application de l'article R 1454-28 du code du travail, à la somme de 2 110,68 euros,
- requalifié le licenciement pour faute grave en un licenciement pour cause réelle et sérieuse, conformément au droit positif précité et à l'article L 1235-1 du code du travail,
- dit qu'en conséquence des indemnités restent dues,
- condamné la société KEOLIS VELIZY à verser à M. X les sommes de :
 - 2 110,68 euros à titre d'indemnité compensatrice de préavis, soit 1 mois de salaire, en application de l'article L 1234-1 du code du travail, et avec soumission aux cotisations sociales,
 - 211,06 euros au titre des congés payés afférents,
- ordonné à la société KEOLIS VELIZY d'établir et de remettre à M. X, pris en son domicile personnel :
 - un nouveau bulletin de paie à titre de régularisation avec soumission aux cotisations sociales en vigueur au moment du paiement et concernant l'indemnité compensatrice de préavis avec ses congés payés ;
 - une nouvelle attestation Pôle Emploi de mise à jour, pour faire valoir éventuellement le droit aux indemnités de chômage, laquelle comportera comme motif de rupture « licenciement pour cause réelle et sérieuse » ;

A défaut d'exécution dans un délai de 30 jours à compter de la réception de la notification du présent

jugement :

— fixé une astreinte provisoire de 50 euros par jour de retard pour l'ensemble des documents à compter du trente et unième jour à compter de la date de notification du présent jugement,

— dit que l'astreinte prononcée sera limitée à une durée de quatre vingt dix jours, le Conseil se réservant le droit de connaître la liquidation de celle-ci, conformément aux articles 35 et 36 de la loi 91-650 du 9 juillet 1991 codifiés L 131-3 et 4 dans le code des procédures civiles d'exécution ;

— constaté l'exécution provisoire de droit du présent jugement dans les conditions définies à l'article R 1454-28 du code du travail ;

— condamné la société KEOLIS VELIZY à verser à M. X la somme de 700 euros en application des dispositions de l'article 37 de la loi n 91-647 du 10 juillet 1991, au titre des frais irrépétibles qu'il aurait exposés s'il n'avait pas bénéficié de l'aide juridictionnelle totale, étant précisé que son avocate, Maître D E pourra recouvrer cette somme dans les conditions prévues par l'article 37 précité, en renonçant au bénéfice de la contribution de l'Etat au titre de l'aide juridictionnelle pour prétendre au versement de la somme précitée ;

— débouté M. X de ses autres demandes ;

— débouté la société KEOLIS VELIZY de sa demande reconventionnelle ;

— condamné la société KEOLIS VELIZY aux éventuels dépens, en application des dispositions de l'article 696 du code de procédure civile.

Par déclaration du 17 janvier 2017, M. X a interjeté appel du jugement sur les dommages et intérêts pour rupture abusive, les dommages et intérêts pour non-respect de la visite médicale, remise du certificat de travail conforme.

Par dernières conclusions déposées au greffe, il demande à la cour de :

— le déclarer recevable et bien fondé ;

En conséquence :

— confirmer le jugement en ce qu'il a condamné la SAS KEOLIS VELIZY à lui verser les sommes suivantes :

— 2 110,68 euros correspondant à l'indemnité compensatrice de préavis,

— 211,06 euros correspondant aux congés payés sur rappel de préavis,

— et ordonner la remise d'un bulletin de paie, d'un certificat de travail et d'une attestation Pôle Emploi conformes, sous astreinte de 50 euros par jour de retard et par document,

— le réformer pour le surplus,

À titre principal, condamner la SAS KEOLIS VELIZY à lui verser la somme de 25 569,48 euros au titre de l'indemnité pour licenciement nul ;

À titre subsidiaire, condamner la SAS KEOLIS VELIZY à lui verser la somme de 25 569,48 euros au titre des dommages et intérêts pour rupture abusive,

— condamner SAS KEOLIS VELIZY aux entiers dépens.

Par dernières conclusions déposées au greffe, la société KEOLIS VELIZY, intimée, demande à la cour de :

— confirmer le jugement entrepris en ce qu'il a débouté M. X de ses autres demandes,

— l'infirmier pour le surplus,

Y ajoutant :

— fixer la moyenne de la rémunération brute de M. X à la somme de 2 080,68 euros,

— dire le licenciement de M. X comme reposant sur une faute grave,

— débouter M. X de l'ensemble de ses demandes,

— condamner M. X au paiement de la somme de 2 000 euros au titre des dispositions de l'article 700 du Code de procédure civile,

— condamner M. X aux entiers dépens.

L'ordonnance de clôture a été prononcée le 9 octobre 2019.

Pour 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.

MOTIFS,

1- Sur le licenciement pour faute grave

Aux termes de la lettre de licenciement qui fixe les limites du litige, La société KEOLIS VELIZY reproche au salarié une attitude arrogante et désobligeante vis-à-vis de son responsable de service, l'immobilisation de son véhicule sur un emplacement non autorisé à des fins personnelles pour la prise d'un repas, le dérèglement de la caméra de son véhicule.

En application de l'article L. 1232-1 du code du travail, tout licenciement pour motif personnel doit être justifié par une cause réelle et sérieuse. La faute grave s'entend 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.

Il appartient à l'employeur de rapporter la preuve de l'existence d'une faute grave.

A titre liminaire, il convient de rappeler que la datation des faits dans la lettre de licenciement n'est pas nécessaire et qu'il suffit que le grief soit matériellement vérifiable.

Il est reproché au salarié dans la lettre de licenciement du 3 mars 2015 :

« Nous vous avons convoqué par courrier recommandé en date du 19 février 2015 pour un entretien préalable le 27 février 2015, en vue d'un éventuel licenciement avec M. F G, Directeur, auquel vous vous êtes présenté accompagné par M. H I.

Au cours de cet entretien nous vous avons rappelé les faits reprochés qui nous ont contraints à engager cette procédure :

Le jeudi 12 février 2015, vous avez effectué le service 523 sur la ligne 42. A votre retour de service à 10h15, vous avez interpellé M. J Y, Responsable Poste de Commande Centralisé et Régulation (PCC), sur les difficultés que vous rencontriez pour accéder aux toilettes du Pont de Sèvres. M. J Y vous a alors expliqué que vous disposiez de sanitaires accessibles comme tous les autres conducteurs sur cette ligne qui ne rencontrent manifestement pas autant de difficultés en la matière que vous. Vous avez alors ri au nez de M. Y en adoptant une attitude arrogante et désobligeante vis-à-vis du responsable de service. Votre comportement, en présence d'autres salariés de l'entreprise était inapproprié, irrespectueux et non professionnel ...

Le vendredi 13 février 2015, vous avez effectué le service 523, ligne 42 avec le véhicule 894. M. J Y, qui effectuait le suivi de la régulation depuis le PCCR ce jour-là, a constaté, grâce aux données transmises par le SAEIV, que votre véhicule était resté immobilisé de 9h44 à 10h01, à un emplacement non autorisé pour le stationnement de nos bus, à côté du Mc Donald's de Vélizy, M. Y a alors essayé de vous contacter par radio mais sans succès.

Ainsi, le 5 décembre 2014 vous avez été sanctionné par un avertissement pour ne pas avoir effectué le plein de gasoil de votre véhicule ce qui a entraîné la panne de celui-ci au cours d'un service, nuisant ainsi au bon fonctionnement de l'entreprise.

Suite à cette sanction, nous constatons que vous avez commencé à adopter une attitude systématiquement contestataire des moyens mis à disposition des conducteurs, de l'organisation et du fonctionnement de l'entreprise... ».

Il ressort des pièces produites que M. K A, était présent le 12 février 2015 au moment de la discussion entre M. X et M. Y et rapporte les propos tenus par le salarié ce jour-là :

« Atteste par la présente avoir assisté le 12/02/2015 (10h15) à une conversation entre Mr Y et MR X au niveau des sorties de Devillairs Keolis, où Mr X a clairement manqué de respect à Mr Y, par des rires répétés sans raison, en regardant droit dans les yeux celui-ci.

Mr Y lui a alors dit de manière claire qu'il ne cautionnait pas ces rires, tout en lui demandant d'arrêter immédiatement.

Je tiens à préciser que je n'ai pas pris part à la conversation qui portait sur la présence de toilettes sur nos lignes de bus. ».

Les faits tels qu'ils sont ainsi rapportés ayant uniquement consisté en des rires répétés du salarié face à M. Y ne suffisent pas à caractériser une attitude arrogante et désobligeante vis-à-vis de ce responsable de service et un comportement inapproprié et irrespectueux consécutif du salarié. Le rire peut en effet être involontaire et ainsi se manifester à la suite d'une forte tension nerveuse, parfois inconsciente, déchargée par ce moyen, sans que cela constitue de l'arrogance vis à vis d'autrui.

M. X indique ensuite que c'est en raison de l'absence de toilettes sur les lignes, de consignes à ce sujet et de l'indisponibilité répétitive de l'agent de régulation qu'il s'est rendu dans le fastfood pour se rendre aux toilettes et avoir été contraint de consommer afin de pouvoir y accéder.

Il précise qu'il était stationné sur une place de parking autorisée afin de ne pas gêner la circulation.

M. X reconnaît être allé dans ce restaurant sur le trajet de sa ligne, sans avoir pu avertir préalablement l'agent de régulation qui était de manière répétitive indisponible depuis l'appareil dédié remis à sa disposition par l'employeur et utilisable lors de ses trajets dans le bus.

Contrairement à ses affirmations, l'employeur n'établit pas, par la production d'un relevé téléphonique de cet appareil interne lui appartenant et dont seul lui peut avoir accès au relevé des appels, que le 13 février 2015, M. X n'aurait jamais tenté de joindre son agent de régulation afin de l'informer de son besoin de se rendre aux toilettes, et ne démontre ainsi pas le manquement du salarié aux consignes applicables dans la société, telles qu'il les lui reproche.

L'immobilisation volontaire et repérée du véhicule par sa géolocalisation, sur un espace dont il n'est pas établi par l'employeur qu'il était interdit au stationnement des bus, ni en quoi il serait contraire au règlement intérieur comme il l'affirme, ne saurait davantage être considéré comme fautif.

Enfin, s'il demeure établi par les pièces versées aux débats par les parties que M. X a bien rapporté dans son bus un sac de nourriture qu'il a laissé vide à l'intérieur, il n'est pas démontré par l'attestation de M. A produite aux débats, lequel affirme seulement « avoir vu un sac volumineux posé devant le parebrise », que le salarié a effectivement consommé à l'intérieur du bus comme le règlement intérieur de la société le prohibe seulement. Il

appartient pourtant à l'employeur qui fait état d'un non-respect du règlement intérieur de rapporter la preuve de ce non-respect. Le simple fait de laisser un sac de nourriture à l'intérieur d'un bus ne constitue pas en soi un manquement au règlement intérieur de la société.

La circonstance que M. X ait commandé un fastfood et non pas un café, afin de pouvoir se rendre aux toilettes du Mc Donald, est inopérante et ne change en rien le fait qu'il ait été effectivement contraint de consommer un produit pour accéder à ces toilettes.

S'agissant du fonctionnement de la caméra du poste de conduite du bus 894 qui aurait volontairement été altéré par le salarié, M. X conteste avoir dégradé la caméra au-dessus du conducteur le 9 février 2015 et précise qu'après son départ du dépôt, il a constaté que le bulbe de protection de la caméra tenait à peine et allait se détacher lors de la conduite, à cause des vibrations importantes du véhicule. Il précise que son bulbe est vissé, et qu'il demeure impossible de le retirer avec la main, sans outils spéciaux.

Il indique avoir été contraint de bloquer la caméra avec sa main pour éviter sa chute et avoir informé l'agent présent au bureau des entrées/sorties qu'il y avait un problème avec la caméra.

Pour justifier des faits reprochés au salarié, l'employeur fait état d'extraits d'une vidéo-surveillance lors de l'entretien préalable, en présence de M. X et du représentant du personnel qui l'assistait.

La cour rappelle que la recevabilité de la preuve demeure inhérente au respect de règles ou principes tels que le respect de la vie privée, du secret des correspondances ou des dispositions relatives aux données personnelles.

Lorsque des dispositifs de contrôle sont mis en place dans l'entreprise, les institutions représentatives du personnel doivent être consultées et les salariés individuellement informés, à défaut de quoi la preuve rapportée par ce moyen demeure illicite.

La cour retient que M. X verse aux débats le PV d'une réunion du CE du 19 mars 2014 aux termes de laquelle les représentants ont bien été consultés sur l'installation de la vidéo-surveillance dont l'avis rendu a été négatif. Le CHSCT a ensuite été consulté le 1er octobre 2014.

Par courrier du 3 mars 2015, M. X a adressé une plainte à la CNIL du fait qu'il avait été géolocalisé et surveillé en permanence par son employeur, par le biais d'une vidéo-surveillance et d'une écoute radio installées dans les bus conduits, sans jamais avoir été prévenu de ces pratiques et de leur finalité, avant son entretien préalable.

M. X n'a jamais été informé sur le traitement des données collectées.

Ainsi il est établi que le 6 mars 2015, M. X a écrit à son employeur pour dénoncer l'utilisation de la vidéo-surveillance, de l'enregistrement audio de ses conversations et de la localisation par GPS dans le cadre de la procédure de licenciement dont il venait de faire l'objet en

précisant ne jamais avoir été informé de la présence de tels dispositifs et de leur utilisation qui constituaient une violation de sa vie privée. Il a demandé la communication des enregistrements visés dans la lettre de licenciement.

La cour constate que M. X n'a cependant jamais été informé individuellement de l'installation d'une vidéo-surveillance, ni d'une surveillance audio, ni de la géolocalisation des bus conduits.

L'employeur indique avoir régulièrement informé et consulté les institutions représentatives du personnel quant à l'utilisation de la vidéo-surveillance et se contente d'affirmer que le salarié aurait refusé le courrier d'information individuelle portant sur cet usage de la vidéo-surveillance lui ayant été faite par courrier RAR envoyé le 9 février 2015.

Or, il est établi par les pièces produites aux débats, que suite à une erreur des services de La Poste, ce courrier recommandé n'a jamais été présenté à M. X, lequel n'a dès lors pas pu en accuser réception, ni le refuser, ni encore prendre connaissance de son contenu.

Il est ainsi démontré que La Poste n'a pas acheminé le courrier de la société du 9 février 2015 relatif à son information individuelle sur la mise en place d'une vidéo-surveillance.

Par ailleurs il est justifié par le salarié que celui-ci a écrit à plusieurs reprises à l'entreprise pour lui demander la communication des enregistrements et l'information individuelle qui lui aurait été faite portant sur la vidéo-surveillance, mais cela en vain.

Dès lors, il n'est pas établi par l'employeur que M. X se soit mis volontairement en situation de ne pas être informé de la vidéo-surveillance.

Le grief tiré du défaut de fonctionnement de la caméra du poste de conduite du bus 894 qui aurait volontairement été altérée par le salarié ne peut dès lors être établi par la vidéo-surveillance qui n'est pas opposable au salarié à défaut de son information individuelle préalable.

Il se déduit de tout ce qui précède que l'employeur ne rapporte pas la preuve qui lui incombe de la consistance de la faute grave qu'il invoque à l'appui du licenciement de M. X par l'ensemble des faits qu'il impute au salarié et qui constituerait une violation des obligations résultant du contrat de travail ou des relations de travail d'une importance telle qu'elle aurait rendu impossible le maintien de ce salarié dans l'entreprise.

Pour que la cause soit sérieuse et puisse cependant être retenue, les faits doivent revêtir une certaine gravité.

La première condition pour que la cause soit réelle, est que les faits invoqués doivent être existants. Le motif allégué par l'employeur doit avoir une réalité concrète qui implique le rejet de tout motif non établi.

La seconde condition consiste à ce que la cause soit objective, et repose sur des griefs matériellement vérifiables.

La cour constate qu'aucune de ces conditions n'est remplie par l'employeur et qu'aucune faute ne permet dès lors d'établir l'existence d'une cause réelle et sérieuse du licenciement.

Le jugement déféré mérite infirmation en ce qu'il a dit que le licenciement de M. B repose sur une cause réelle et sérieuse.

2- Sur les demandes indemnitaires

2.1. Sur les indemnités de rupture

- Sur l'indemnité de préavis et les congés payés afférents

En l'absence de faute grave, M. X a droit au paiement de l'indemnité de préavis d'un mois et des congés payés afférents, soit :

— 2 110,68 euros correspondant à l'indemnité compensatrice de préavis

— 211,06 euros correspondant aux congés payés sur rappel de préavis

Le jugement déféré est confirmé sur ce point.

- Sur les indemnités au titre d'un licenciement nul

Il demeure établi qu'avant la notification de son licenciement du 3 mars 2015, l'employeur savait que M. X était en arrêt pour accident du travail, une déclaration d'accident du travail ayant été effectuée dès le 20 février 2015 et le salarié arrêté jusqu'au 7 avril 2015.

En l'absence de faute grave, M. X est en droit de demander la nullité de son licenciement, conformément à l'article L. 1226-13 du Code du travail :

« Toute rupture du contrat de travail prononcée en méconnaissance des dispositions protectrices du salarié au cours des périodes de suspension de son contrat est nulle. »

Lorsque le salarié ne demande pas sa réintégration au sein de l'entreprise, il a droit à une indemnité réparant l'intégralité du préjudice résultant du caractère illicite du licenciement et au moins égale à celle prévue par l'article L. 1235-3 du code du travail, soit 6 mois de salaire, quelles que soient son ancienneté et la taille de l'entreprise.

M. X sollicite une indemnité pour licenciement nul qu'il a chiffrée à la somme de 25 569,48 euros. La cour condamne l'employeur à payer à M. X la somme de 12 785 euros correspondant à 6 mois de salaires.

3- Sur les mesures accessoires

La société KEOLIS VELIZY, partie perdante, est condamnée aux dépens d'appel et sera déboutée de ses demandes en paiement de ses frais irrépétibles présentées tant en première instance qu'en appel.

PAR CES MOTIFS,

La cour,

Statuant par décision contradictoire,

CONFIRME le jugement en ce qu'il a condamné la SAS KEOLIS VELIZY à verser à M. C X les sommes suivantes :

- 2 110,68 euros correspondant à l'indemnité compensatrice de préavis d'un mois,
- 211,06 euros correspondant aux congés payés sur rappel de préavis

L'INFIRME pour le surplus et statuant de nouveau :

DIT que le licenciement de M. C X est nul,

CONDAMNE la SAS KEOLIS VELIZY à verser à M. C X la somme de 12 785 euros à titre de dommages et intérêts pour licenciement nul ;

Y ajoutant :

ORDONNE à la SAS KEOLIS VELIZY de remettre les documents sociaux suivants conformes à cette décision :

- bulletins de paie,
- attestation pôle emploi,
- certificat de travail,

DIT n'y avoir lieu à cette remise sous astreinte,

DÉBOUTE les parties de leurs demandes plus amples ou contraires,

CONDAMNE la SAS KEOLIS VELIZY aux dépens de première instance et d'appel.

— Prononcé publiquement par 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 Maryse LESAULT, Présidente et par Madame Carine DJELLAL, Greffier, auquel la minute de la décision a été remise par le magistrat signataire.

LE GREFFIER, LA PRÉSIDENTE,