

RÉPUBLIQUE FRANÇAISE
AU NOM DU PEUPLE FRANÇAIS

COUR D'APPEL DE VERSAILLES
17e chambre
ARRÊT DU 04 OCTOBRE 2017

R.G. N° 15/03872

Décision déférée à la cour : jugement rendu le 26 juin 2015 par le conseil de prud'hommes formation paritaire - de RAMBOUILLET

Section : activités diverses

N° RG : 14/00269

La cour d'appel de VERSAILLES, a rendu l'arrêt suivant dans l'affaire entre :

SASU ISS HYGIENE & PREVENTION adresse [...] 75017 PARIS représentée par Me Jean-marc ALBIOL du LLP OGLETREE DEAKINS INTERNATIONAL LLP, avocat au barreau de PARIS, substitué par Me Nicolas PEIXOTO, avocat au barreau de Paris vestiaire : J033

APPELANTE

Monsieur Bruce Dan Z JOUY EN JOSAS comparant en personne, assisté par Me Mounir BOURHABA, avocat au barreau de PARIS, vestiaire : C2580

INTIMÉ

Composition de la cour :

En application des dispositions de l'article 945-1 du code de procédure civile, l'affaire a été débattue le 08 juin 2017, en audience publique, les parties ne s'y étant pas opposées, devant Monique CHAULET, Conseiller, chargé d'instruire l'affaire.

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

Madame Clotilde MAUGENDRE, Président,

Madame Isabelle DE MERSSEMAN, Conseiller,

Madame Monique CHAULET, Conseiller,

Greffier, lors des débats : Madame Marine GANDREAU,

Vu le jugement du conseil de prud'hommes de Rambouillet (section activités diverses) du 26 juin 2015 qui a :

- dit qu'il n'y a pas lieu d'annuler l'avertissement notifié à Mr Bruce Z le 6 août 2014,

- dit que la SASU ISS Hygiène et Prévention a violé la vie privée de son salarié Mr Z pour des motifs sans lien avec son contrat de travail ni avec l'objet du litige,

- condamné la SASU ISS Hygiène et Prévention à payer à Mr Z les sommes suivantes :

6 690 euros à titre de dommages et intérêts pour préjudice subi par le salarié suite à un abus de pouvoir de l'employeur consistant en une atteinte privée,

1 000 euros sur le fondement de l'article 700 du code de procédure civile,

- débouté la SASU ISS Hygiène et Prévention de sa demande reconventionnelle d'article 700 du code de procédure civile,

- ordonné l'exécution provisoire du jugement à intervenir en application de l'article 515 du code de procédure civile,

- condamné la SASU ISS Hygiène et Prévention aux entiers dépens,

Vu la déclaration d'appel adressée au greffe le 17 juillet 2015 et les conclusions déposées et soutenues oralement à l'audience par son conseil, pour la SASU ISS Hygiène et Prévention, prise en la personne de son représentant légal, qui demande à la cour de :

- confirmer le jugement du conseil des prud'hommes de Rambouillet en ce qu'il a débouté M. Z de sa demande d'annulation de l'avertissement notifié le 6 août 2014,

- infirmer le jugement entrepris en ce qu'il l'a condamnée à verser à Mr Z les sommes suivantes :

6 690 euros à titre de dommages et intérêts pour abus de pouvoir,

1 000 euros au titre des dispositions de l'article 700 du Code de procédure civile, statuant à nouveau,

- dire qu'elle n'a usé d'aucun détournement de pouvoir, ni d'aucune atteinte à la vie privée du salarié,

En conséquence,

- débouter Mr Z de l'ensemble de ses demandes,

En tout état de cause,

- condamner Mr Z à lui verser la somme de 2 500 euros en application des dispositions de l'article 700 du code de procédure civile,

- condamner Mr Z aux entiers dépens,

Vu les conclusions déposées et soutenues oralement à l'audience par son conseil pour Mr Z qui demande à la cour de :

- le recevoir en son appel incident,

- confirmer le jugement entrepris en ce qu'il a condamné la SASU ISS Hygiène et Prévention à lui verser des dommages et intérêts pour violation de la vie privée,

- infirmer le jugement entrepris dans ses dispositions concernant le bien fondé de la sanction contestée,

Statuant à nouveau,

- annuler l'avertissement notifié le 6 août 2014,
- constater que l'employeur a manifestement commis un abus de pouvoir,

En conséquence,

- condamner la société appelante à lui verser les sommes suivantes :

6 690 euros à titre d'indemnité de réparation du préjudice résultant de l'abus de pouvoir,

2 000 euros au titre des dispositions de l'article 700 du Code de procédure civile,

- condamner la société appelante aux entiers dépens de l'instance, en ce compris les frais d'exécution de la décision à intervenir,

SUR CE LA COUR,

Considérant que Mr Bruce Z a été engagé par la SASU ISS Hygiène et Prévention, en qualité de technicien de maintenance en protection incendie, par contrat à durée indéterminée en date du 29 octobre 2007 ;

Que les relations contractuelles étaient régies par la convention collective nationale du bâtiment ouvriers région parisienne et de la désinfection, désinsectisation et dératisation ;

Que Mr Z a été élu délégué du personnel titulaire le 13 décembre 2010 ;

Que jusqu'au 31 mars 2014 il a exercé ses fonctions au sein de l'agence ISS de Buc (78) qui a été transférée dans de nouveaux locaux sis à Voisins Le Bretonneux à compter du 1er avril 2014, déménagement qui s'est accompagné du regroupement de l'activité maîtrise des nuisibles et de l'activité protection incendie ;

Que le 16 juillet 2014, l'employeur a adressé à l'ensemble du personnel, dans le cadre de sa lettre d'information mensuelle, un article relatif au déménagement des locaux auquel Mr Z a répondu par courriel interne adressé à tous les salariés le 21 juillet suivant, signé en sa qualité de chef d'équipe, rédigé en ces termes :

« (.) Foutaises!!!

Concernant l'agence de Voisins Le Bretonneux, PI et MDN, nous n'avons toujours pas de chauffage et une expertise vient d'être mise en place dû aux nombreux dysfonctionnements du déménagement « bâclé » . (.) » ;

Que Mme Delval, directrice des ressources humaines, a répondu par courriel adressé à l'ensemble des salariés le 22 juillet 2014 rédigé en ces termes :

« (.) Rares sont les déménagements qui se déroulent sans accros. Ainsi, facile est la critique sur un tel sujet. Pour autant nous ne saurions laisser prospérer de tels messages qui ne participent pas à l'apaisement et à un dialogue constructif.

Pour reprendre des éléments objectifs, l'enquête de satisfaction qui a été menée à l'issue du déménagement fait état de trois réalités essentielles :

- 60% des sondés estiment que la direction s'est investie,

- 73% des sondés estiment que malgré les difficultés rencontrées le résultat est positif,

- 67% des sondés estiment enfin qu'ils ont l'impression d'être écoutés.

S'il subsiste des problèmes à résoudre, les sujets seront évoqués en CHSCT et dans la mesure du possible, tout est mis en oeuvre pour y remédier et offrir à chacun un cadre de travail de qualité.

Tolérance et bienveillance devraient permettre de faire avancer les sujets. (.) » ;

Que par courriel du 23 juillet 2014 adressé à tous les salariés, Mr Z a répondu en ces termes : « (.) Effectivement nous ne saurions laisser s'instaurer dans notre groupe un climat d'injustice et de mensonge, et c'est pour cela que nous sollicitons nos portes parole responsable de la diffusion de notre évolution à ne pas faire les mêmes erreurs que nos représentants politique et médiatique qui sont malheureusement de sombre modèle de tricheries et de mensonges.

Nous n'avons toujours pas de chauffage et de climatisation, pourtant notre direction nous en avait fait la promesse.et il pleut sur certains de nos bureaux.et les travailleurs handicapés ne sont pas les bienvenus chez nous car l'aménagement n'a absolument pas prévu leur présence dans nos mur.

Donc, en tant que délégué, je ne peux absolument pas laisser la réponse ci-dessous sans m'en expliquer d'avantage. Et bien des choses sont à discuter car bien des points sont tristement négligés (dont la sécurité des salariés).

Mais nous gardons la foi d'un système meilleur et d'objectifs positifs.

Respect d'autrui et humanisme devrait nous rapprocher et nous fortifier. (.) » ;

Que, par lettre du 23 juillet 2014 remise en main propre, Mr Z a été convoqué à entretien préalable à une sanction pouvant aller jusqu'au licenciement et que, par courrier du 6 août 2014, l'employeur lui a notifié un avertissement au motif de l'usage abusif par le salarié de son droit d'expression ;

Que Mr Z a contesté cet avertissement par courrier en date du 18 août 2014 ;

Que la société a maintenu son avertissement par courrier en date du 12 septembre 2014 ;

Que le 12 décembre 2014, un procès-verbal de constat a été dressé par maître Belarge, clerc habilité de la SCP Calippe et Corbeaux, huissiers de justice, à la demande du conseil de la SASU ISS Hygiène et Prévention, afin de faire constater les photographies et commentaires violents diffusés par Mr Z sur son compte public facebook ;

Que, par lettre recommandée avec accusé de réception du 15 janvier 2015, l'employeur a signalé à la fédération des transports de la CGT les propos tenus sur facebook par Mr Z ;

Considérant, sur l'avertissement, que l'article L.1333-1 du code du travail prévoit que « En cas de litige, le conseil de prud'hommes apprécie la régularité de la procédure suivie et si les faits reprochés au salarié sont de nature à justifier une sanction. L'employeur fournit au conseil de prud'hommes les éléments retenus pour prendre la sanction.

Au vu de ces éléments et de ceux qui sont fournis par le salarié à l'appui de ses allégations, le conseil de prud'hommes forme sa conviction après avoir ordonné, en cas de besoin, toutes les mesures d'instruction qu'il estime utiles. Si un doute subsiste, il profite au salarié. » ;

Que l'article L 1333-2 du code du travail précise que « le conseil de prud'hommes peut annuler une sanction irrégulière en la forme ou injustifiée ou disproportionnée à la faute commise. » ;

Que le salarié jouit, dans l'entreprise et en dehors de celle-ci, de sa liberté d'expression à laquelle il ne peut être apporté que des restrictions justifiées par la nature de la tâche à accomplir et proportionnées au but recherché ; que cependant il ne peut abuser de cette liberté par des propos injurieux, diffamatoires ou excessifs ;

Que Mr Z soutient que les premiers juges étaient mal fondés à retenir la faute au motif de la prétendue violation de l'accord syndical dès lors que l'employeur n'a pas fondé la sanction sur ce motif qu'il n'a évoqué qu'à titre incident ; qu'il fait valoir que ses propos ne renfermaient aucun terme injurieux ou diffamatoire, ainsi que l'ont retenu les premiers juges, qu'il s'est limité à faire état de dysfonctionnements et à inviter à la recherche de solutions, que les propos de son premier mail n'ont aucune connotation injurieuse, infamante ou excessive ni même diffamatoire et que les termes de son second mail évoquant « tricherie et mensonge » ne peuvent être regardés comme visant l'employeur ; qu'il fait valoir en outre le caractère injustifié de la sanction en raison du détournement de pouvoir caractérisé par le fait que l'employeur a produit dans le cadre de l'instance des captures d'écran de son compte facebook;

Que l'employeur soutient que, par l'avertissement infligé au salarié, il a également voulu sanctionner l'utilisation par celui-ci de la liste interne des emails, que cette sanction est justifiée par le caractère insultant et excessif des propos tenus et qu'elle doit également être appréciée au regard du contexte de satisfaction générale qui résulte de l'enquête menée et que la perception des propos de Mr Z a tenu compte de sa personnalité ;

Que, sur les motifs de l'avertissement, il convient de se référer à la lettre de notification de la sanction adressée par l'employeur dans laquelle il cite le message adressé par Mr Z en soulignant « votre billet d'humeur, volontairement polémique qui a heurté un grand nombre de collaborateurs estimant la démarche inappropriée et excessive » ; que l'employeur ajoute, évoquant son mail du 22 juillet, « la Direction vous appelait à davantage de mesure dans vos propos. Toutefois vous n'en avez tenu aucun compte puisque vous avez redoublé de véhémence le 23 juillet 2014 dans un second mail adressé à l'ensemble du réseau, encore plus cinglant et provocateur (.). Dans cette correspondance vous tentez de jeter le discrédit sur la Direction, assimilant ses représentants à des politiciens véreux. » ;

Que l'employeur conclut en ces termes : « (.) Ces propos outranciers, infondés et malveillants à l'égard de la direction et de sa gestion excèdent largement le droit d'expression et visent uniquement à miner la confiance de la direction auprès des salariés, ce qui est parfaitement inacceptable.

La seule circonstance que vous disposiez d'un mandat de délégué du personnel ne vous autorise nullement à entraver le bon fonctionnement de l'entreprise et à perturber l'exécution du travail.

Par conséquent, et au regard des faits qui vous sont reprochés, nous vous notifions un avertissement. (.)

Incidentement, nous vous rappelons que notre accord sur le droit syndical signé par la CGT prévoit les conditions de distribution de l'information syndicale. Or, il est spécifié article 2.4 «

les parties signataires conviennent de ce fait que toute diffusion par voie de mail d'informations syndicales à un ensemble ou groupe de collaborateurs de la SASU ISS Hygiène et Prévention est prohibé . ».

Dans ces conditions il est parfaitement inacceptable d'utiliser les listes de diffusion interne pour véhiculer de tels messages. (.) » ;

Qu'il résulte de cette lettre que l'employeur a prononcé un avertissement au regard des propos tenus par le salarié dans les deux mails envoyés par celui-ci à l'ensemble du réseau ;

Que le fait que Mr Z ait, dans un premier mail, employé des termes très négatifs à l'encontre de l'employeur puisqu'il qualifie de « foutaises » les informations contenues dans le mail de la direction du 16 juillet 2017, et parle de « déménagement bâclé », qu'il ait ensuite relayé ce premier mail par un second dans lequel il se prévaut alors de sa qualité de représentant du personnel pour dénoncer des dysfonctionnements dans le cadre du déménagement en cours en des termes très tendancieux laissant sous entendre que la direction pourrait diffuser des messages erronés à l'instar d'une classe politique « sombre modèle de tricheries et de mensonges », qu'il ait adressé ce dernier mail, au même titre que le précédent, à l'ensemble du réseau des salariés qu'ils soient ou non affectés au site concerné par le déménagement donnant ainsi une large diffusion à ses propos excessifs, et alors même qu'en sa qualité de délégué du personnel il est tenu par les dispositions de l'accord cité dans la lettre d'avertissement, ce qui n'est pas contesté, qui interdit la diffusion de messages syndicaux par voie de mails, constitue un abus de sa liberté d'expression qui est de nature à porter atteinte à l'image de l'entreprise et donc à la cohésion des salariés au sein de l'entreprise ;

Que cet usage abusif n'est justifié en outre par aucun élément de contexte dès lors que l'employeur produit un rapport d'expertise du cabinet Secafi du 26 novembre 2014 sur les conditions de travail au sein des locaux de Voisins Le Bretonneux dont il résulte que ce cabinet a été mandaté à cette fin par les élus du CHSCT lors de sa réunion du 2 juillet précédent et qu'à la date de l'envoi des courriels par M. Z , la direction avait réalisé une enquête de satisfaction auprès des salariés dont ce dernier ne conteste ni la réalité ni les résultats ;

Qu'enfin le détournement de son pouvoir disciplinaire invoqué au motif que l'employeur s'est appuyé sur des informations relatives à la vie privée du salarié figurant sur son mur facebook n'est pas établi dès lors qu'il n'est pas fait état de ces éléments dans la lettre notifiant un avertissement à M r Z et que le constat d'huissier dressé à la demande de l'employeur est postérieur à l'avertissement ;

Que la sanction que constitue un avertissement est justifiée par l'ensemble de ces éléments ;

Qu'il convient en conséquence, confirmant le jugement, de débouter Mr Z de sa demande d'annulation de l'avertissement prononcé à son encontre le 6 août 2014 ;

Considérant, sur la violation de la vie privée, que Mr Z sollicite la réparation causée par l'atteinte à sa vie privée par la diffusion, par l'employeur, au sein de l'entreprise, des informations contenues sur son mur facebook ;

Que l'employeur conteste avoir commis une violation de la vie privée du salarié au motif que les informations contenues sur le mur facebook sont publiques, qu'en sa qualité d'employeur il

était libre d'en prendre connaissance et que la divulgation de ces éléments est imputable à Mr Z lui même qui les a mis sur un support public ;

Qu'il résulte du procès-verbal de constat que l'huissier a pu se connecter sans autre code de sécurité qu'en inscrivant son propre compte facebook alors qu'il n'avait pas d'accès privilégié au compte de M. Z ;

Qu'il est donc établi que les informations retranscrites dans ce constat sont accessibles à toute personne à partir de n'importe quel compte facebook et qu'elles ont en conséquence un caractère public et non confidentiel ;

Qu'au regard du caractère violent des messages et images affichés sur le mur facebook de M. Z , qui est attesté par le constat produit au débat, Mr Maurette, directeur des ressources humaines, a, le 8 janvier 2015, lors d'une suspension d'une réunion avec les délégués syndicaux, demandé le retrait par la CGT des mandats de Mr Z ainsi qu'il le rappelle dans la lettre adressé à ce syndicat le 15 janvier 2015 ;

Qu'il résulte de ce courrier que l'employeur a montré les captures d'écran du mur facebook de M. Z aux représentants de la CGT et qu'il a interpellé ce syndicat sur le fait que les prises de position de Mr Z , accessibles à tous les salariés, lui semblaient contraires aux valeurs exprimées par ses statuts ;

Que le fait pour l'employeur d'alerter ce syndicat sur le contenu du mur facebook de Mr Kizilain ne constitue pas une atteinte à la vie privée du salarié dès lors que le caractère public est établi et que cette information s'est limité aux représentants de ce syndicat ; que le jugement sera infirmé de ce chef ;

PAR CES MOTIFS :

La cour statuant contradictoirement et par mise à disposition,

Infirmé partiellement le jugement,

Statuant à nouveau,

Déboute Mr Z de sa demande de dommages et intérêts pour violation de la vie privée,

Confirme pour le surplus le jugement,

Déboute les parties de leurs demandes autres, plus amples ou contraires,

Condamne Mr Z à payer à la SASU ISS Hygiène et Prévention la somme de 500 euros sur le fondement de l'article 700 du code de procédure civile en cause d'appel,

Condamne Mr Z aux dépens.

Arrêt prononcé par mise à disposition au greffe de la cour, conformément à l'avis donné aux parties à l'issue des débats en application de l'article 450, alinéa 2, du code de procédure civile, et signé par Madame Clotilde Maugendre, président et Madame Marine Gandreau, greffier.

LE GREFFIER

LE PRESIDENT