14 octobre 2020
Cour d'appel de Paris
RG n° 18/01638

Pôle 6 - Chambre 6

Texte de la **décision**

Entête

Copies exécutoires REPUBLIQUE FRANCAISE

délivrées le : AU NOM DU PEUPLE FRANCAIS

COUR D'APPEL DE PARIS

Pôle 6 - Chambre 6

ARRET DU 14 OCTOBRE 2020

(n°2020/ , 6 pages)

Numéro d'inscription au répertoire général : N° RG 18/01638 - N° Portalis 35L7-V-B7C-B46OQ

Décision déférée à la Cour : Jugement du 19 Décembre 2017 -Conseil de Prud'hommes - Formation paritaire d'EVRY - RG n° 17/00066

APPELANT

Monsieur G... Q...

[...]

Représenté par Me Xavier CHILOUX, avocat au barreau de PARIS, toque : P051

INTIMEE

SAS [...] Représentée par son représentant légal

[...]

Représentée par Me Emmanuel GUYOT, avocat au barreau de PARIS, toque : A0244

COMPOSITION DE LA COUR :

En application des dispositions des articles 805 et 907 du code de procédure civile, l'affaire a été débattue le 06 juillet 2020, en audience publique, les parties ne s'y étant pas opposées, devant Madame Anne BERARD, chargée du rapport.

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

Madame Anne BERARD, Présidente de chambre

Madame Nadège BOSSARD, Conseillère

Monsieur Stéphane THERME, Conseiller

Greffier : Madame Pauline MAHEUX, lors des débats

ARRÊT :

- contradictoire,

- 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 Anne BERARD, Présidente de chambre et par Madame Pauline MAHEUX, Greffière, présente lors de la mise à disposition.

Exposé du litige

RAPPEL DES FAITS ET DE LA PROCÉDURE :

M. Q... a été embauché par la société [...] à effet du 4 février 2015 par contrat de travail à durée indéterminée, en qualité de directeur des systèmes d'information.

La société emploie plus de dix salariés et la convention collective nationale des jardineries est applicable à la relation de travail.

M. Q... a été convoqué par courrier remis en main propre le 18 avril 2016 à un entretien préalable fixé le 28 avril 2016 en vue d'un éventuel licenciement, avec mise à pied à titre conservatoire.

Son licenciement lui a été notifié par lettre recommandée avec accusé de réception en date du 2 mai 2016, pour faute grave.

M. Q... a saisi le Conseil de Prud'hommes d'Evry le 18 mai 2016 qui, par jugement du 19 décembre 2017, a dit que son

licenciement pour faute grave était justifié et l'a débouté de l'ensemble de ses demandes.

Le 15 janvier 2018, M. Q... a interjeté appel.

Par conclusions remises au greffe et transmises par le réseau privé virtuel des avocats le 16 février 2018, auxquelles il est expressément fait référence, M. Q... demande à la cour de :

' Condamner la Société [...] à verser à Monsieur G... Q... la somme de 75.000€ à titre de dommages et intérêts pour rupture abusive.

Condamner la Société [...] à verser à Monsieur G... Q... la somme de 24.120 € à titre d'indemnité compensatrice de préavis.

Condamner la Société [...] à verser à Monsieur G... Q... la somme de 2.412 € à titre de congés y afférents.

Condamner la Société [...] à verser à Monsieur G... Q... la somme de 50.000 € à titre de dommages et intérêts pour rupture vexatoire.

Condamner la Société [...] à verser à Monsieur G... Q... la somme de 3.000 € sur le fondement de l'article 700 du Code de procédure civile.

Condamner la société [...] aux intérêts au taux légal.

Ordonner l'exécution provisoire sur le tout 515 CPC de la décision à intervenir.

Condamner la société [...] en tous les dépens'.

Par ordonnance du 27 juin 2018, le conseiller de la mise en état a prononcé l'irrecevabilité des conclusions déposées par l'intimé le 30 mai 2018.

Cette ordonnance a été confirmée par un arrêt du 9 janvier 2019 qui a par ailleurs considéré que le dispositif des conclusions de l'appelant saisit la cour de demandes qui supposent implicitement mais nécessairement l'infirmation de la décision.

La clôture a été prononcée par ordonnance en date du 6 juillet 2020.

Motivation

MOTIFS :

Sur la procédure

Par lettre en date du 25 juin 2020, l'intimé a adressé à la Cour un arrêt du 30 octobre 2019 de la chambre 6.9 de la cour d'appel de Paris et un arrêt du 30 avril 2020 de la Cour d'appel de Versailles.

Dès lors que les conclusions de l'intimé ont été déclarées irrecevables, il sera fait droit à la demande de l'appelant de voir ces deux décisions de justice écartées des débats.

Le courrier du 25 juin 2020, qui les cite et contient ainsi des considérations touchant au fond de la procédure, le sera également, d'office.

Sur le licenciement

La faute grave est celle qui résulte d'un fait ou d'un ensemble de faits imputables au salarié qui constituent 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 pendant la durée du préavis sans risque de compromettre les intérêts légitimes de l'employeur.

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

Il appartient au juge de qualifier le degré de gravité de la faute. Si la faute retenue n'est pas de nature à rendre impossible le maintien du salarié pendant la durée du préavis, il appartient au juge de dire si le licenciement disciplinaire repose néanmoins sur une cause réelle et sérieuse.

La lettre de licenciement fait grief à M. Q... du climat de tension et de peur qu'il a instauré depuis le début de l'année 2016, avec une volonté affichée d'éliminer l'ancienne équipe au profit de collaborateurs embauchés par lui-même. Elle lui fait plus particulièrement grief :

- d'avoir placé par son comportement Mme W... au bord de la dépression,

- d'avoir dénigré en interne et en externe le service de M. L..., forcé ses collaborateurs à déménager pour les mettre en open space et de s'être rendu à son domicile durant son arrêt de travail pour lui faire passer son entretien d'évaluation,

- d'être l'auteur des faits de harcèlement à l'origine du contentieux prud'homal intenté par Mme C... J... en arrêt pour accident de travail et d'avoir menti en dénonçant à tort un comportement fautif de cette salariée ,

- d'avoir adopté un comportement irrespectueux à l'égard de nombreux collaborateurs comme MM R..., K..., B... et adopté envers les femmes une attitude mêlant ambiguité sexuelle et tyrannie,

- d'avoir favorisé Mme A....

Aux termes de l'article 954 du code de procédure civile, la partie qui ne conclut pas est réputée s'approprier les motifs du jugement.

Le jugement a reconnu la matérialité des faits imputés à M. Q... par la motivation suivante: ' la lettre de licenciement qui fixe les limites du débat comporte des faits précis corroborés notamment dans l'attestation de M. H... secrétaire du CHSCT mais également par le questionnaire des circonstances de l'accident du travail de Mme C... faisant état de pressions psychologiques insupportables de la hiérarchie'.

Le questionnaire des circonstances de l'accident établi le 12 février 2016 par Mme C... est produit par M. Q..., ainsi que le courrier que le conjoint de Mme C... J... lui a adressé le 28 janvier 2016 et celui que le conseil de la salariée a adressé à la société [...] le 1er février 2016, faisant état de faits précis et répétés qui pris dans leur ensemble permettent de présumer un harcèlement moral de la salarié lui étant imputable ainsi qu'à Mme A....

M. Q... soutient cependant avoir partagé avec M. S... son supérieur hiérarchique ses constats relatifs à l'insuffisance de Mme C... J... à son poste et à ses horaires contraires aux dispositions du code du travail et qu'il avait été convenu qu'il la recevrait en janvier 2016 pour aborder ces questions. Il indique avoir également échangé avec M. I..., le directeur des ressources humaines sur l'irrégularité du télétravail de M. Q... et verse aux débats un courriel de ce dernier à la suite de l'arrêt de travail de la salariée s'exclamant 'c'est parti pour du harcèlement!'.

Ces éléments accréditent le fait que les méthodes managériales de M. Q... envers la salariée n'étaient ni inconnues, ni réprouvées par l'employeur.

Au demeurant, dans ses courriers des 4 et 15 février 2016 adressés à l'époux de la salariée, la société [...] a pris fait et cause pour M. Q..., en défendant les décisions prises.

S'agissant de la connexion au logiciel d'entreprise Lync imputée à Mme C... J... durant son arrêt de travail, il résulte des

pièces produites que c'est M. Q... qui a porté cette information erronée à la connaissance du directeur des ressources humaines.

Cependant, il est établi que c'est M. I... qui a pris l'initiative d'adresser le 17 février 2016 un courriel de reproche à ce sujet à la salariée, alors même qu'elle faisait grief à son employeur de harcèlement moral.

L'employeur ne démontre nullement le mensonge ou la mauvaise foi de M. Q... dans la remontée d'information insuffisamment vérifiée qu'il a faite, d'autant que la capture d'écran produite montre un changement de statut de Mme C... dans la messagerie interne qui pouvait laisser croire à l'existence d'une connexion récente, quand bien-même il s'est finalement révélé impossible de caractériser une connexion de la salariée depuis l'extérieur de l'entreprise.

La déloyauté de M. Q... envers son employeur n'étant pas caractérisée et M. I... étant à l'origine du courriel injustifié, l'employeur ne caractérise pas la faute imputée au salarié dans la lettre de licenciement.

Le jugement du conseil de prud'hommes ne contient aucune motivation particulière relative aux autres faits fautifs imputés au salarié.

Les pièces produites aux débats ne permettent pas de les caractériser, le salarié établissant avoir régulièrement partagé ses constats avec sa hiérarchie, conduit en lien étroit avec elle un processus de changement et de réorganisation au sein de la direction dont il avait la charge, avoir agi en concertation avec son supérieur hiérarchique, M. S... et M. I... le directeur des ressources humaines et avoir bénéficié, y compris dans les semaines précédant sa mise à pied, du témoignage de la satisfaction de son employeur au travers de sa rémunération variable.

Les évaluations qu'il a faites des personnels placés sous son autorité, et que ceux-ci ont signé, montrent de façon générale une adhésion aux objectifs fixés.

Les pièces produites ne caractérisent pas de relations inadaptées avec son environnement professionnel, notamment sa secrétaire Mme W..., qu'il justifie même avoir soutenue en février 2016, alors que le comportement de M. I... l'avait 'mise au bord des larmes' pour reprendre les termes du courriel qu'elle a adressé à M. Q....

Aucune pièce ne permet de caractériser le comportement fautif qui lui est prêté avec les autres salariés nommés dans la lettre de licenciement.

La preuve n'est pas rapportée d'une faute grave imputable à M. Q... ni même d'une cause réelle et sérieuse justifiant son licenciement disciplinaire.

Le licenciement de M. Q... est dès lors abusif et le jugement entrepris sera infirmé de ce chef.

Sur les conséquences du licenciement

M. Q... justifie d'un revenu de référence de 8.040€.

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

Selon l'article L1234-1 du code du travail, lorsque le licenciement n'est pas motivé par une faute grave, le salarié a droit s'il justifie chez le même employeur d'une ancienneté de services continus d'au moins deux ans, à un préavis de deux mois.

Toutefois, les dispositions des 2° et 3° ne sont applicables que si la loi, la convention ou l'accord collectif de travail, le contrat de travail ou les usages ne prévoient pas un préavis ou une condition d'ancienneté de services plus favorable pour le salarié.

Aux termes du tableau III de l'article 7.1 de la convention collective applicable, M. Q... peut bénéficier en tant que cadre

ayant une ancienneté inférieure à 2 ans d'un préavis de trois mois.

L'article L1234-5 dispose que lorsque le salarié n'exécute pas le préavis, il a droit, sauf s'il a commis une faute grave, à une indemnité compensatrice.

M. Q... a droit, eu égard à son salaire mensuel brut de 8.040€, à une indemnité compensatrice de 24.120 euros et à 2.412euros de congés payés afférents.

Sur l'indemnité pour rupture abusive

Aux termes de l'article L1235-5 du code du travail, l'article L1235-3 du code du travail n'est pas applicable à l'espèce, l'ancienneté de M. Q... étant inférieure à 2 ans, mais le salarié peut prétendre, en cas de licenciement abusif, à une indemnité correspondant au préjudice subi.

M. Q... établit le caractère abusif de son licenciement. Compte-tenu de la durée de la relation de travail et de l'importance du poste occupé, mais en l'absence de justification de sa situation postérieurement à la perte de son emploi, la société [...] sera condamnée à lui verser une somme de 30.000€.

Sur les dommages-intérêts pour conditions vexatoires de la rupture

Le salarié établit qu'il a été mis à pied et que des scellés ont été apposés sur son bureau. Il verse aux débats plusieurs lettres recommandées avec accusé de réception émanant de l'employeur caractérisant les conditions particulièrement vexatoires dans lesquelles il a été sollicité pour des restitutions de matériels et professionnels.

M. Q... justifie ainsi par le comportement de son employeur à l'occasion de son licenciement d'un préjudice distinct de la rupture de la relation de travail elle-même.

La société [...] sera condamnée à lui verser une somme de 10.000€ en réparation de son préjudice.

Le jugement entrepris, qui avait débouté M. Q... de l'intégralité de ses demandes sera infirmé de ces chefs.

Sur le cours des intérêts

Conformément aux dispositions des articles 1231-6 et 1231-7 du code civil, les créances salariales exigibles au moment de l'introduction de l'instance prud'homale sont assorties d'intérêts au taux légal à compter de la réception par la société de la convocation à comparaître devant le bureau de conciliation du conseil de prud'hommes et les dommages et intérêts alloués à compter de la présente décision.

Sur les frais irrépétibles

La société [...] sera condamnée aux dépens de l'instance et conservera la charge de ses frais irrépétibles.

L'équité et les circonstances de la cause commandent de faire application de l'article 700 du code de procédure civile au bénéfice de M. Q... et de condamner la société [...] à lui verser une somme de 3.000€ à ce titre.

Dispositif

PAR CES MOTIFS,

LA COUR,

ECARTE des débats les deux décisions de justice produites par l'intimé en pièce jointe d'un courrier adressé à la Cour le 25 juin 2020, également écarté d'office des débats ;

INFIRME le jugement en toutes ses dispositions ;

Et statuant à nouveau et y ajoutant,

DIT que le licenciement de M. Q... est abusif ;

CONDAMNE la société [...] à verser à M. Q... les sommes suivantes :

- 24.120 euros au titre de l'indemnité compensatrice de préavis, outre 2.412euros de congés payés afférents ;

- 30.000€ de dommages et intérêts au titre du licenciement abusif ;

- 10.000€ de dommages et intérêts au titre des conditions vexatoires de la rupture ;

DIT que les créances salariales sont assorties d'intérêts au taux légal à compter de la réception la réception par la société de la convocation à comparaître devant le bureau de conciliation du conseil de prud'hommes et les dommages et intérêts alloués à compter de la présente décision ;

CONDAMNE la société [...] aux dépens ;

CONDAMNE la société [...] à payer à M. Q... la somme de 3.000€ au titre de l'article 700 du code de procédure civile ;

DÉBOUTE la société [...] de sa demande présentée au titre des frais irrépétibles.

LA GREFFIÈRE LA PRÉSIDENTE

Décision **de la Cour de cassation**

Cour de cassation Chambre sociale 12 juillet 2022

VOIR LA DÉCISION

Les **dates clés**

- Cour de cassation Chambre sociale 12-07-2022
- Cour d'appel de Paris K6 14-10-2020