

Texte de la décision

COUR D'APPEL
d'ANGERS
Chambre Sociale
ARRÊT N
cp/ jc

Numéro d'inscription au répertoire général : 12/ 02636.

Jugement Au fond, origine Conseil de Prud'hommes-Formation paritaire du MANS, décision attaquée en date du 07 Novembre 2012, enregistrée sous le no 12/ 00042
ARRÊT DU 25 Novembre 2014

APPELANT :

Monsieur Nicolas X...

...

72000 LE MANS

non comparant-représenté par Monsieur Michel I..., délégué syndical ouvrier, muni d'un pouvoir

INTIMEE :

LA SAS OUEST ATLANTIC DISTRIBUTION
Route d'Ancenis
BP 9
44430 LE LOROUX BOTTEREAU

non comparante-représentée par Maître Bertrand SALMON, avocat au barreau de NANTES-No du dossier 125959

COMPOSITION DE LA COUR :

En application des dispositions de l'article 945-1 du code de procédure civile, l'affaire a été débattue le 14 Octobre 2014 à 14H00, en audience publique, les parties ne s'y étant pas opposées, devant Madame Anne PORTMANN, conseiller chargé d'instruire l'affaire.

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

Madame Anne JOUANARD, président
Madame Catherine LECAPLAIN-MOREL, conseiller
Madame Clarisse PORTMANN, conseiller

Greffier : Madame BODIN, greffier.

ARRÊT : prononcé le 25 Novembre 2014, contradictoire et mis à disposition 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 JOUANARD, président, et par Madame BODIN, greffier auquel la minute de la décision a été remise par le magistrat signataire.

FAITS ET PROCÉDURE,

Nicolas X... a été embauché par la société Ouest Atlantic Distribution, en qualité de poseur de fermetures ayant le statut de technicien de niveau V, échelon 1, à compter du 9 mars 2009, d'abord par différents contrats à durée déterminée pour remplacer un salarié absent, M. Y..., puis, à compter du 19 juin 2010, en contrat à durée indéterminée.

Il a été mis à pied à compter du 23 décembre 2011, puis licencié pour faute grave par lettre recommandée avec avis de réception datée du 26 janvier 2012 rédigée comme suit :

" Le jeudi 22 décembre après midi chez le client Huard, Monsieur Alain Z..., votre collègue de l'équipe d'après-midi, vous a demandé les fiches et la poignée pour terminer de gonder et monter la porte en présence de votre autre collègue M. Jean-François A..., alors vous avez provoqué verbalement et physiquement M. Alain Z.... Vous avez eu un comportement agressif envers lui. Vous avez bousculé et donné un coup de pied à M. Alain Z.... Il s'en est suivi une altercation verbale avec des menaces. Votre collègue de travail, M. Jean-François A...a été obligé d'intervenir pour vous calmer et ce en présence de la cliente.

Ce comportement est intolérable et rien ne permet de le justifier. Ces faits sont d'autant plus graves qu'après enquête nous avons été informés qu'il ne s'agissait pas d'un fait isolé. D'autres salariés se sont plaints de votre comportement agressif et dénigrant, et qui crée un climat de tension perturbant le bon déroulement du travail de vos collègues dans l'entreprise. "

Contestant cette mesure, Nicolas X... a, par requête parvenue au greffe le 30 janvier 2012, saisi le conseil de prud'hommes du Mans de diverses demandes de rappel de salaire et de paiement d'indemnités.

Par un jugement en date du 7 novembre 2012, le conseil de prud'hommes a :

- dit que le licenciement pour faute grave de Nicolas X... était justifié,
- débouté Nicolas X... de l'ensemble de ses demandes,
- débouté la société Ouest Atlantic Distribution de sa demande présentée sur le fondement de l'article 700 du code de procédure civile.

Nicolas X... a relevé appel de cette décision par lettre recommandée postée le 29 novembre 2012.

PRÉTENTIONS ET MOYENS DES PARTIES,

Dans ses dernières conclusions régulièrement communiquées enregistrées au greffe le 6 mars 2014, soutenues à l'audience, ici expressément visées et auxquelles il convient de se référer pour un plus ample exposé, Nicolas X... demande à la cour de condamner la société Ouest Atlantic Distribution à lui payer, avec intérêts de droit à la date de saisine, les sommes suivantes :

-2314, 70 euros au titre du rappel de salaire du 23 décembre 2011 au 26 janvier 2012 et 231, 47 euros au titre des congés

payés y afférents,

-4207, 58 euros au titre de l'indemnité de préavis et 420, 75 euros au titre des congés payés y afférents,

-1430, 57 euros au titre de l'indemnité de licenciement,

-25236 euros au titre de l'indemnité pour licenciement sans cause réelle et sérieuse,

-1500 euros sur le fondement de l'article 700 du code de procédure civile,

et d'ordonner la remise des documents légaux sous astreinte de 100 euros par jour de retard.

Il fait tout d'abord sommation à la société Ouest Atlantic Distribution de produire le contrat de travail et les bulletins de salaire de M. Y..." pour voir le salaire et le coefficient de celui-ci ".

Il conteste ensuite avoir reçu le courrier l'informant de sa mise à pied dès le 23 décembre 2011, précisant que c'est pour cette raison que l'employeur a recommencé la procédure et reporté l'entretien préalable au 13 janvier 2012.

Or, selon lui, la mise à pied conservatoire doit être concomitante au courrier de convocation à un entretien préalable, ou du moins très proche, et non lui être, comme en l'espèce, antérieure de onze jours, faute de quoi il y a lieu de considérer qu'il s'agissait d'une mise à pied disciplinaire rendant impossible la sanction des faits reprochés au salarié par le prononcé ultérieur d'un licenciement.

Nicolas X... estime également que l'employeur ne pouvait, comme il l'a fait, se faire assister par plusieurs personnes lors de l'entretien préalable.

Enfin, Nicolas X... prétend que c'est son collègue Alain Z... qui l'a agressé et que lui-même n'a pas répliqué, soulignant qu'il n'y a eu aucun témoin à cette altercation et remettant donc en cause le témoignage de M. A.... Il considère que les attestations d'autres salariés se plaignant de son comportement, ont été établies pour les besoins de la cause après sa mise à pied conservatoire. Il demande que la société Ouest Atlantic Distribution lui fournisse le livre d'entrée et de sortie du personnel et le contrat de son remplaçant.

Dans ses conclusions régulièrement communiquées enregistrées le 23 septembre 2014, soutenues à l'audience, ici expressément visées et auxquelles il convient de se référer pour un plus ample exposé, la société Ouest Atlantic Distribution sollicite la confirmation du jugement entrepris et la condamnation de Nicolas X... à lui payer une somme de 1500 euros sur le fondement de l'article 700 du code de procédure civile.

Elle souligne à titre préliminaire que son adversaire ne formule aucune demande relativement à l'écart ayant pu exister entre sa rémunération et celle de M. Y..., faisant valoir que cet écart était justifié par l'ancienneté et l'expérience plus importantes de ce dernier.

Elle soutient que le fait que l'employeur ait été assisté de deux personnes lors de l'entretien préalable ne remet pas en cause la régularité de la procédure, dès lors, d'une part, que l'entretien ne s'est pas pour autant transformé en enquête et, d'autre part, qu'il a été expressément demandé à Nicolas X... s'il acceptait la présence de M. B.... En tout état de cause cette irrégularité de procédure ne pourrait donner lieu qu'à une indemnité au plus égale à un mois de salaire, laquelle ne peut se cumuler avec l'indemnité pour licenciement sans cause réelle et sérieuse.

Elle maintient enfin que Nicolas X... a bien reçu la lettre du 23 décembre 2011 lui notifiant une mise à pied conservatoire, puisqu'il l'a lui-même produite.

Sur le motif du licenciement, la société Ouest Atlantic Distribution prétend qu'il résulte en premier lieu de l'attestation de M. A..., qui a bien été témoin des faits, que l'altercation ayant opposé Nicolas X... à M. Z..., également licencié pour faute grave, a pour origine le comportement provocateur de l'appelant et que celui-ci a participé aux violences, ce qui constitue une faute grave.

Elle fait valoir en second lieu qu'à l'occasion de la mise à pied de Nicolas X..., d'autres salariés se sont plaints de son comportement agressif, établissant des attestations en ce sens, peu important à cet égard que celles-ci aient été rédigées postérieurement au licenciement.

MOTIFS DE LA DÉCISION :

Sur la régularité de la procédure,

Il est constant que, lors de l'entretien préalable qui s'est tenu le 13 janvier 2012, étaient présents, au moins à la fin, M. C..., directeur d'agence, M. D..., directeur des ressources humaines et M. B..., responsable technique.

Dès lors qu'elle n'a pas eu pour effet de détourner la procédure de son objet et de transformer l'entretien préalable en mesure d'enquête ou bien de priver le salarié de la possibilité de s'exprimer librement, la présence de trois personnes pour le compte de l'employeur n'a pas pour effet de vicier la procédure.

Or, en l'espèce, ni l'autre protagoniste de l'altercation, ni le témoin de celle-ci n'étaient présents. En outre, M. B...atteste qu'il n'est pas intervenu aux débats et que Nicolas X..., assisté de M. H..., conseiller du salarié, ont indiqué ne pas s'opposer à sa présence. Si tel n'avait pas été le cas, le conseiller du salarié n'aurait pas manqué d'établir un compte rendu dénonçant la manière dont s'était déroulé l'entretien.

Par suite, il y convient de dire que la procédure de licenciement est régulière.

Sur la mise à pied du 23 décembre 2011,

A peine d'être considérée comme une mise à pied disciplinaire rendant impossible le prononcé d'une autre sanction, et notamment d'un licenciement fondé sur les mêmes faits, la mise à pied conservatoire doit être notifiée dans un temps très proche de l'engagement de la procédure disciplinaire par l'envoi d'une convocation à un entretien préalable, sauf motifs pouvant expliquer un décalage.

En l'espèce, Nicolas X... s'est vu notifier oralement sa mise à pied dès le 23 décembre 2011 ainsi qu'il l'admet dans son courrier du 29 décembre suivant.

La société Ouest Atlantic Distribution fait valoir que par courrier du 23 décembre 2011, elle a convoqué Nicolas X... pour un entretien préalable devant se tenir le 3 janvier suivant, en lui confirmant sa mise à pied conservatoire.

L'appelant nie avoir eu ce document dont pourtant il produit un exemplaire qui ne porte pas le cachet figurant sur les pièces communiquées par son adversaire.

Pour autant, suite à la réception du courrier écrit par son salarié le 29 décembre 2011 pour indiquer qu'il n'avait pas reçu la notification de la mise à pied et qu'il reprendrait le travail le 3 janvier 2012, l'employeur a adressé une nouvelle convocation pour le 13 janvier 2012.

S'il s'est donc écoulé onze jours entre la mise à pied notifiée oralement et l'envoi d'une nouvelle lettre de convocation, force est de constater que ce délai s'explique par les difficultés de remise du courrier du 23 décembre 2011, l'avis de réception produit, qui comporte une signature qui a manifestement fait l'objet d'une tentative d'effacement, démontrant qu'il a bien existé, mais qu'il a pu être mal distribué.

Par suite, il ne peut en être déduit que la mesure de mise à pied du 23 décembre 2011, dont la nature conservatoire était connue depuis cette date, constituait une sanction disciplinaire rendant impossible le prononcé ultérieur d'un licenciement pour les mêmes faits.

III-Sur le bien fondé du licenciement :

Il est constant que le 22 décembre 2011, une altercation a eu lieu entre Nicolas X... et son collègue Z...sur le chantier Huard, l'appelant étant lui-même allé déposer la plainte le lendemain.

S'il indique qu'il n'y a pas eu de témoin, son affirmation est contestée par M. A..., autre salarié qui a établi une attestation relatant les faits, dans laquelle il précise que le jeudi 22 décembre, il s'est rendu en début d'après midi sur ledit chantier où se trouvait aussi M. Z..., que ses deux collègues ont commencé par s'invectiver à propos de la place du camion, M. Z... parlant mal à Nicolas X..., et ce dernier répondant " si tu me cherches tu vas me trouver ". Il poursuit : " Je suis dans le couloir pour aider Alain Z... à gonder la porte. Alain Z... demande à Nicolas X... de lui passer les fiches.

Nicolas X... les balance à Alain Z... en lui disant tu te démerdes. Je ramasse les fiches. A ce moment là, je comprends que Nicolas X... cherchait l'embrouille avec Alain Z....

Il lui a aussi lancé la réflexion tu ne vas pas mettre l'après midi à poser ta porte. Je repars faire mes finitions à l'extérieur. Je suis à l'extérieur et par la porte vitrée je me rends compte qu'il y a une altercation importante physique et verbale entre Alain Z... et Nicolas X... dans le couloir d'entrée. Je reviens vite vers le couloir de Alain Z... et Nicolas X....

Devant la gravité de l'altercation, je décide d'intervenir dans le couloir et je me suis rendu compte qu'il y avait bien altercation verbale et physique. J'ai crié à Alain Z... et Nicolas X... : arrêtez vos conneries.

A ce moment là, la cliente Mme E... qui avait entendu l'altercation verbale et physique avec ses enfants me dit : il se passe quelque chose... ". Il poursuit son attestation en disant qu'au mois de novembre 2011, chez le client G..., il avait aussi subi les critiques de Nicolas X....

En outre, la société Ouest Atlantic Distribution verse aux débats le témoignage d'un autre salarié, M. F..., faisant état du fait qu'en octobre 2011, il n'en pouvait plus des remarques désobligeantes de son collègue Nicolas X....

Compte tenu de ces éléments, il apparaît que la réalité de la participation de Nicolas X... à une altercation physique au domicile d'une cliente, au surplus présente, se trouve suffisamment établie.

Elle constitue une faute grave, parce que ne permettant pas, par ses conséquences sur l'image de la société vis à vis de la clientèle et le climat au sein de l'entreprise, le maintien du salarié dans celle-ci pendant la durée du préavis, peu important à cet égard de savoir qui des deux salariés a commencé.

Par suite, il convient de confirmer le jugement rendu par le conseil de prud'hommes du Mans et de débouter Nicolas X... de ses demandes.

Sur les autres demandes,

Si la société Ouest Atlantic Distribution produit le contrat de travail de M. Y..., elle ne verse pas aux débats la copie de ses bulletins de salaire.

Cependant, Nicolas X... ne contestant pas le salaire qui a été fixé avec son employeur, il ne justifie pas d'un intérêt à connaître la rémunération de celui qu'il a remplacé, lequel avait déjà une certaine ancienneté.

De même, eu égard au rejet de sa demande principale, il n'y a pas lieu d'ordonner la production du registre d'entrée et de sortie du personnel, ni du contrat de travail de son successeur.

Partie succombante, Nicolas X... supportera les dépens. En revanche, l'équité commande qu'il ne soit pas fait application à son encontre des dispositions de l'article 700 du code de procédure civile.

PAR CES MOTIFS,

La cour statuant publiquement, contradictoirement et en matière sociale,

Confirme le jugement rendu par le conseil de prud'hommes du Mans le 7 novembre 2012 en toutes ses dispositions,

Déboute Nicolas X... de l'ensemble de ses demandes,

Rejette la demande pour frais irrépétibles présentée par la société Ouest Atlantic Distribution,

Condamne Nicolas X... aux dépens d'appel.

LE GREFFIER, LE PRÉSIDENT,

V. BODINAnne JOUANARD