9 mars 2023

Cour d'appel de Poitiers

RG n° 20/02930

Chambre Sociale

Texte de la décision

Entête

VC/PR

ARRET N° 109

N° RG 20/02930

N° Portalis DBV5-V-B7E-GEQW

[T]

C/

S.A.S. HERVÉ THERMIQUE

RÉPUBLIQUE FRANÇAISE

AU NOM DU PEUPLE FRANÇAIS

COUR D'APPEL DE POITIERS

Chambre sociale

ARRÊT DU 09 MARS 2023

Décision déferée à la Cour : Jugement du 25 novembre 2020 rendu par le Conseil de Prud'hommes de NIORT

APPELANT :

Monsieur [C] [T]

né le 9 mars 1967 à [Localité 6]

[Adresse 3]

[Localité 2]

Ayant pour avocat Me Gaëtan FORT de la SCP FORT-BLOUIN-BOSSANT, avocat au barreau des DEUX-SEVRES

INTIMÉE :

S.A.S. HERVÉ THERMIQUE

N° SIRET : 627 220 049

[Adresse 4]

[Adresse 4]

[Localité 1]

Ayant pour avocat postulant Me Jérôme CLERC de la SELARL LEXAVOUE POITIERS-ORLÉANS, avocat au barreau de POITIERS

Et ayant pour avocat plaidant Me Charles GEORGET de la SELARL ENVERGURE AVOCATS, avocat au barreau de TOURS

COMPOSITION DE LA COUR :

En application des dispositions de l'article 945-1 du Code de Procédure Civile, les conseils des parties ne s'y étant pas opposés, l'affaire a été débattue le 11 janvier 2023, en audience publique, devant :

Madame Valérie COLLET, Conseiller

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

Monsieur Patrick CASTAGNÉ, Président

Madame Marie-Hélène DIXIMIER, Présidente

Madame Valérie COLLET, Conseiller

GREFFIER, lors des débats : Madame Patricia RIVIERE

ARRÊT :

- CONTRADICTOIRE

- Prononcé publiquement par mise à disposition au greffe de la Cour, les parties ayant été préalablement avisées dans les conditions prévues au deuxième alinéa de l'article 450 du Code de procédure civile,

- Signé par Monsieur Patrick CASTAGNÉ, Président, et par Madame Patricia RIVIERE, Greffier auquel la minute de la décision a été remise par le magistrat signataire.

Exposé du litige

EXPOSÉ DU LITIGE :

M. [C] [T], né en 1967, a été engagé par la Sas Hervé Thermique, en qualité d'agent technique, fonction technicien de maintenance, catégorie Etam position 5 coefficient 665, aux termes d'un contrat à durée déterminée d'une durée de six mois à effet au 1er novembre 2006, renouvelé pour une durée de six mois le 1er mai 2007 et poursuivi en contrat à durée indéterminée à compter du 1er novembre 2007 (reprise d'ancienneté au 1er novembre 2006).

M. [T] a été affecté à l'agence de [Localité 5] laquelle comptait parmi ses clients la Maaf.

La société Hervé Thermique emploie plus de 10 salariés et relève de la convention collective nationale des Etam du bâtiment du 12 juillet 2006. Elle applique également un règlement intérieur signé le 26 décembre 2017 ayant pour annexe notamment une charte éthique entrée en application le 1er janvier 2018.

Par lettre datée du 11 mai 2017 et remise en main propre à M. [L], manager d'activité travaux/services, M. [T] a sollicité une rupture conventionnelle de son contrat de travail. Après entretien tenu le 1er juin 2017 et par lettre recommandée avec accusé réception du 9 juin 2017 la société Hervé Thermique a rejeté la demande du salarié.

Par courrier du 24 juillet 2018 la société Hervé Thermique a convoqué M. [T] à un entretien préalable fixé le 28 août 2018.

Par courrier du 28 septembre 2018 la société Hervé Thermique a convoqué M. [T] à un nouvel entretien préalable fixé le 9 octobre 2018 et dont un compte rendu a été rédigé.

Par lettre recommandée avec accusé de réception du 24 octobre 2018 la société Hervé Thermique a licencié M. [T] pour 'insuffisance professionnelle'.

Le 19 avril 2019 M. [T] a saisi le conseil de prud'hommes de Niort aux fins notamment de contester son licenciement avec toutes conséquences de droit et plus particulièrement le paiement d'une somme de 26 000 euros à titre de dommages et intérêts.

Par jugement du 25 novembre 2020 le conseil de prud'hommes de Niort a :

* jugé que le licenciement n'avait pas un caractère disciplinaire et n'était pas soumis au délai de prescription stipulé à l'article L. 1332-4 du code du travail,

* jugé que le licenciement était fondé sur une cause réelle et sérieuse pour l'ensemble des faits reprochés,

* débouté M. [T] de sa demande de dommages et intérêts, l'a condamné à payer à la société Hervé Thermique la somme de 200 euros au titre de l'article 700 du code de procédure civile et à supporter la charge des dépens ;

Vu l'appel régulièrement interjeté par M. [T] ;

Vu les dernières conclusions transmises au greffe de la cour le 12 février 2021 aux termes desquelles M. [T] demande notamment à la cour de lui donner acte de ce qu'il ne maintient pas le moyen tiré de la prescription prévue par l'article L. 1332-4 du code du travail, d'infirmier la décision déférée, de juger le licenciement sans cause réelle et sérieuse, de condamner la société Hervé Thermique à lui payer les sommes de :

- 26 000 euros à titre de dommages et intérêts pour licenciement sans cause réelle et sérieuse,

- 3 000 euros au titre de l'article 700 du code de procédure civile,

et de la condamner aux entiers dépens ;

Vu les dernières conclusions transmises au greffe de la cour le 5 mai 2021 aux termes desquelles la société Hervé Thermique demande notamment à la cour :

* à titre principal, de confirmer la décision déférée, de juger le licenciement fondé sur une cause réelle et sérieuse et de débouter M. [T] de l'ensemble de ses demandes,

* à titre subsidiaire, de réduire le quantum des demandes de M. [T] à de plus justes proportions,

* en tout état de cause et à titre reconventionnel, de débouter M. [T] de l'ensemble de ses demandes et de le condamner à lui payer une somme de 2 000 euros au titre de l'article 700 du code de procédure civile et à supporter les dépens ;

Vu l'ordonnance de clôture en date du 14 décembre 2022 ;

Pour un plus ample exposé des faits, de la procédure, de moyens et de l'argumentation des parties, il est expressément renvoyé au jugement déféré et aux conclusions déposées.

Motivation

SUR CE

Sur le licenciement :

En application de l'article L. 1232-6 du code du travail lorsque l'employeur décide de licencier un salarié il lui notifie sa décision par lettre recommandée avec accusé réception comportant l'exposé du ou des motifs de rupture du contrat de travail. Il appartient au juge de vérifier la cause exacte du licenciement sans s'arrêter à la qualification donnée par l'employeur.

L'employeur peut invoquer dans la lettre de licenciement plusieurs motifs de rupture inhérents à la personne du salarié, procédant de faits distincts, à condition de respecter les règles de procédure applicables à chaque cause de licenciement.

En l'espèce, la lettre de licenciement qui fixe les limites du litige opposant les parties a énoncé plusieurs motifs qui seront examinés au visa de l'article L. 1235-1 du code du travail, le doute profitant au salarié.

La société Hervé Thermique a rappelé à titre liminaire que les fonctions de technicien de maintenance occupées par M. [T] lui imposaient d'analyser le fonctionnement des installations, d'assurer les opérations de maintenance préventive, de diagnostiquer les pannes et d'assurer les opérations de maintenance curative puisqu'il était chargé de la surveillance, de l'entretien et du dépannage des équipements des clients de l'entreprise et se devait également de véhiculer une image valorisante de l'entreprise et de contribuer au bon déroulement de la relation commerciale.

La société Hervé Thermique a ensuite reproché à M. [T] d'avoir :

- commis des manquements afférents au contrat de maintenance Maaf et concernant la maintenance préventive d'un ensemble de bâtiments du site de l'assureur, l'employeur ayant alerté à plusieurs reprises le salarié sur le défaut global d'entretien des équipements placés sous sa responsabilité et sa négligence notable dans l'exercice de ses missions avant de lui présenter des photographies et de le confronter aux observations de ses collègues et responsables lors d'une réunion d'équipe tenue le 14 septembre 2018. La société Hervé Thermique a souligné que le client Maaf représentait 12 % du résultat des structures de maintenance du site de [Localité 5], sa perte en cas d'insatisfaction ayant un impact non négligeable sur l'équilibre financier de l'agence. Elle a ajouté que M. [T] avait partiellement reconnu ses 'torts' au cours de l'entretien du 9 octobre 2018 et que sa 'démotivation' telle qu'admise lors de la réunion du 14 septembre 2018 était source de désorganisation pour l'équipe et nuisait à l'image de sérieux de l'entreprise.

- enregistré des données internes confidentielles à l'occasion de la réunion tenue le 14 septembre 2018, grâce son téléphone portable et sans avoir obtenu l'accord préalable des participants, ce en violation de l'article 15 du règlement intérieur et de l'article 11 de la charte éthique. La société Hervé Thermique a considéré que ce comportement du salarié était de nature à nuire au bon fonctionnement de l'entreprise ainsi qu'à son image et n'était pas compatible avec la sauvegarde d'un climat serein et propice au travail.

En conclusion la société Hervé Thermique a notifié à M. [T] son licenciement pour insuffisance professionnelle.

Les premiers juges ont écarté l'argumentation de M. [T] fondée sur l'article L. 1332-4 du code du travail et afférente à la prescription des faits reprochés en retenant que la lettre de licenciement ne visait pas une sanction disciplinaire mais

une insuffisance professionnelle. Ils ont ensuite jugé que les défauts de maintenance exposés constituaient des faits entraînant un licenciement pour cause réelle et sérieuse et que M. [T] avait également bafoué l'article L. 1222-4 du code du travail, transgressé la confidentialité des données de l'entreprise et le droit des participants à refuser l'enregistrement de leur réunion.

Devant la cour M. [T] abandonne le moyen tiré de la prescription des faits et soutient :

- d'une part, que l'insuffisance professionnelle n'est pas établie, qu'il ne souhaitait pas quitter l'entreprise, que les photographies produites aux débats par l'employeur ne permettent pas de localiser les équipements concernés ni de lui imputer les éventuels désordres allégués, que les attestations versées par l'employeur sont partiales puisque rédigées par des salariés soumis à un lien de subordination, qu'enfin le doute doit lui profiter,

- d'autre part, qu'il admet avoir effectué un enregistrement de la réunion tenue le 14 septembre 2018, mais uniquement dans le but d'en faire une retranscription fidèle sans dénaturation possible, qu'il n'a pas divulgué le contenu de cette réunion d'équipe, que les informations ne concernaient pas personnellement un salarié, que ce comportement n'a contrevenu ni à l'article L. 1222-4 du code du travail ni au règlement intérieur ni à la charte éthique et ne peut donc fonder un licenciement.

La société Hervé Thermique considère que les défauts de maintenance reprochés à M. [T] sont établis par les photographies produites aux débats, prises le 23 mai 2018 par M. [Y], collègue de M. [T], et discutées par l'intéressé, parfaitement avisé, ce même jour, en présence de M. [F], responsable de chantier. Elle ajoute que M. [T] n'a pas nié sa démotivation tant lors de la réunion du 14 septembre 2018 que lors de l'entretien préalable tenu le 9 octobre 2018, que cette évolution et les difficultés du salarié à s'inscrire dans un travail d'équipe sont à rapprocher du refus de rupture conventionnelle et qu'enfin M. [T] a commis une faute en enregistrant la réunion du 14 septembre 2018.

Il se déduit de l'argumentation de la société Hervé Thermique et de la rédaction de la lettre de licenciement que M. [T] a été licencié pour un motif d'insuffisance professionnelle dans l'exécution de ses missions et un motif disciplinaire pour non respect fautif de la confidentialité des réunions tenues dans l'entreprise.

S'agissant de l'évaluation de l'activité professionnelle de M. [T] réalisée le 11 janvier 2018 par M. [L], elle rappelle que le salarié était chargé de l'installation, la mise en service, la surveillance, l'entretien et le dépannage des équipements dans le respect des normes SSE et qu'il pouvait effectuer la planification d'opérations de maintenance et d'installation d'équipements et coordonner une équipe. Dans l'ensemble M. [T] est considéré comme doté d'une autonomie totale dans l'exercice détaillé de ses missions sauf dans la communication afférente à la gestion des actions et l'organisation journalistique, son autonomie dans ces domaines étant qualifiée de partielle. Le responsable hiérarchique de M. [T] se déclare en conclusion 'globalement satisfait du travail du salarié', mais 'attire son attention sur le fait de bien communiquer avec l'équipe' et souhaite 'qu'il réintègre la base de vie commune à l'équipe'. Il s'en déduit que, six mois après le refus de l'employeur d'accéder à la rupture conventionnelle sollicitée, M. [T] s'était déjà démarqué de son équipe. Ainsi l'attestation élogieuse de M. [G], responsable de site entre 2012 et 2017 s'avère inopérante puisque le témoin a cessé, de fait, d'intervenir dans l'entreprise avant 2018, la société Hervé Thermique soutenant dans ses écritures, sans être démentie par M. [T], que M. [G] a été placé en arrêt de travail ininterrompu entre le 24 juillet 2017 et le 6 décembre 2018, date de son licenciement pour inaptitude.

S'agissant de la réunion tenue le 14 septembre 2018, intitulée 'réunion opérationnelle', M. [T] n'en conteste pas le compte rendu, rédigé sur 31 pages et produit aux débats par la société Hervé Thermique. M. [T] d'ailleurs reconnaît avoir

enregistré les propos tenus lors de cette réunion animée par M. [L], manager d'activité. Quatorze techniciens de maintenance dont M. [T] y participaient outre M. [F], responsable de chantiers et M. [W], manager de territoires.

Les pages 12 à 18 concernent le comportement professionnel de M. [T]. Rappelant que, lors de l'entretien d'évaluation, il avait invité M. [T] à rejoindre les locaux mis à la disposition de l'ensemble des techniciens de maintenance par le client Maaf, M. [L] interroge le salarié pour comprendre son maintien dans un autre bureau, à l'écart de ses collègues. M. [T] répond ne pas avoir envie de se rapprocher de l'équipe, n'étant pas 'en phase' avec M. [Y] et M. [F] qui lui 'ont fait un petit dans le dos' et explique également ne pas souhaiter se rapprocher du client Maaf (présent dans ces locaux) ni lui dire bonjour. M. [T] ne dénie pas alors, d'une part, que M. [Y] a pris des photos révélant des défauts de maintenance sur des équipements qui lui étaient affectés, à savoir, plus précisément, une négligence d'entretien des extracteurs des restaurants du site Maaf, d'autre part, que ces photos ont été montrées à M. [F] lequel a relevé une inexécution contractuelle vis-à-vis du client générant en outre un risque d'incendie. Les prestations de maintenance de M. [T] sur la chaudière du bâtiment Narval sont également mises en cause au cours de cette réunion, même si le salarié conteste la sincérité des photographies présentées aux participants. Messieurs [F], [W] et [L] font ensuite remarquer à M. [T] que ses carences obligent à une intervention supplémentaire de ses collègues et sont susceptibles d'engager la responsabilité de la société Hervé Thermique. Ils demandent également à M. [T] de s'expliquer sur son emploi du temps professionnel et l'intéressé répond : 'no comment'. Si M. [T] conteste la pertinence des photos affichées lors de cette réunion il admet être 'moins motivé' et objecte ne pas discuter du défaut de maintenance mais de la méthodologie employée pour le faire ressortir. Enfin les trois responsables précités font valoir que les techniciens de maintenance doivent s'autocontrôler, que le client Maaf a été très mécontent des carences de M. [T] et que ce dernier doit être affecté sur un autre site.

Les attestations de M. [Y] et M. [F] sont parfaitement concordantes avec ce compte rendu de réunion, M. [T] s'emparant ainsi sans pertinence du lien de subordination des témoins envers son employeur pour arguer de leur partialité.

Au cours de l'entretien préalable M. [T] rappelle avoir reconnu ses 'torts' au sujet des extracteurs et ne pas avoir eu la bonne vision sur certains matériels mais conteste tout autre manquement. Il reconnaît également avoir enregistré les propos tenus lors de la réunion du 14 septembre 2018 ce qu'il ne dément pas non plus devant la cour.

Il s'en déduit que, même si les photographies produites aux débats par la société Hervé Thermique n'ont ni date ni localisation certaines, le contenu de la réunion du 14 septembre 2018, les propos tenus à cette occasion par M. [T] ainsi que ses aveux au cours de l'entretien préalable sont suffisants pour retenir, sans aucun doute, que le salarié a commis des agissements d'insuffisance professionnelle dans l'exercice de ses missions et a, sans l'accord préalable des participants à la réunion, enregistré leurs propos.

S'agissant de sa 'démotivation', M. [T] ne l'a pas contestée lors de la réunion tenue le 14 septembre 2018. Ainsi il dénie vainement cette situation dans ses écritures.

M. [T] affirme tout aussi inutilement ne pas avoir souhaité quitter l'entreprise. En effet, en sollicitant par lettre du 11 mai 2017 la rupture conventionnelle de son contrat de travail il a explicitement exposé que les onze années passées dans l'entreprise avaient enrichi son expérience mais qu'âgé de 50 ans il souhaitait une nouvelle orientation professionnelle. Il résulte de la réponse de l'employeur en date du 9 juin 2017 que le projet professionnel de M. [T] était de 'développer une activité liée au drone à l'extérieur du groupe Hervé', ce que le salarié n'a pas démenti à ce stade. En outre la société Hervé Thermique n'exerce aucune activité en lien avec l'utilisation de drones.

L'insuffisance professionnelle étant suffisamment caractérisée, sans aucun doute, ce premier motif suffit, à lui seul pour juger le licenciement bien fondé sur une cause réelle et sérieuse, sans avoir à discuter, de manière surabondante, le second motif de licenciement.

En conséquence de ces motifs la cour confirme la décision déferée en ce qu'elle a débouté M. [T] de sa contestation du licenciement et de sa demande d'indemnisation pour licenciement sans cause réelle et sérieuse.

Sur les dépens et les frais irrépétibles :

M. [T] qui succombe sera condamné aux entiers dépens.

L'issue de l'appel, l'équité et les circonstances économiques commandent de faire droit à l'indemnité prévue par l'article 700 du code de procédure civile au profit de la société Hervé Thermique.

Dispositif

PAR CES MOTIFS

Confirme la décision déferée ;

Y ajoutant :

Condamne M. [T] à payer à société Hervé Thermique une somme complémentaire de 500 euros au titre de l'article 700 du code de procédure civile ;

Déboute les parties du surplus de leurs prétentions ;

Condamne M. [T] aux dépens d'appel.

LE GREFFIER, LE PRÉSIDENT,