

COUR D'APPEL D'AIX-EN-PROVENCE

Chambre 4-6

ARRÊT AU FOND

DU 12 AVRIL 2024

N° 2024/ 146

Rôle N° RG 22/01010 - N° Portalis DBVB-V-B7G-BIXNQ

S.A.S. YSEC

C/

[R] [H]

Copie exécutoire délivrée

le :12/04/2024

à :

Me Michèle KOTZARIKIAN, avocat au barreau de TARASCON

Me Nathalie ABRAN, avocat au barreau de TOULON

Décision déferée à la Cour :

Jugement du Conseil de Prud'hommes - Formation paritaire de TOULON en date du 30 Novembre 2021 enregistré au répertoire général sous le n° F19/00835.

APPELANTE

S.A.S. YSEC, sise [Adresse 2]

représentée par Me Michèle KOTZARIKIAN, avocat au barreau de TARASCON substitué à l'audience par Me Vincent REYMOND, avocat au barreau d'AVIGNON

INTIME

Monsieur [R] [H], demeurant [Adresse 1]

représenté par Me Nathalie ABRAN, avocat au barreau de TOULON substitué à l'audience par Me Sandrine GUIDICELLI,
avocat au barreau de TOULON

*_*_*_*_*

COMPOSITION DE LA COUR

L'affaire a été débattue le 20 Février 2024 en audience publique. Conformément à l'article 804 du code de procédure civile, Mme Estelle de REVEL, conseiller, en charge du rapport.

La Cour était composée de :

Monsieur Philippe SILVAN, Président de chambre

Madame Estelle de REVEL, Conseiller

Madame Ursula BOURDON-PICQUOIN, Conseiller

qui en ont délibéré.

Greffier lors des débats : Mme Suzie BRETER.

Les parties ont été avisées que le prononcé de la décision aurait lieu par mise à disposition au greffe le 12 Avril 2024.

ARRÊT

contradictoire,

Prononcé par mise à disposition au greffe le 12 Avril 2024,

Signé par Monsieur Philippe SILVAN, Président de chambre et Mme Suzie BRETER, greffier auquel la minute de la décision a été remise par le magistrat signataire.

EXPOSE DU LITIGE

M. [R] [H] a été engagé en qualité de manutentionnaire par la société Ysec selon contrat de travail à durée déterminée du 6 février 2015. La relation s'est poursuivie dans le cadre d'un contrat à durée indéterminée à partir du 6 juin 2015.

Par avenant du 8 septembre 2016, il a été promu chef d'équipe.

Le 18 juillet 2019, il a été convoqué à un entretien préalable à un éventuel licenciement fixé au 5 août suivant.

Le 14 août 2019, il a été licencié pour faute grave.

Contestant le bien fondé de la demande, M. [H] a saisi le conseil de prud'hommes de demandes indemnitaires.

Par jugement du 30 novembre 2021, le conseil de prud'hommes de Toulon a :

'DIT ET JUGE que le licenciement pour faute grave est requalifié en licenciement pour cause réelle et sérieuse;

CONDAMNE LA SAS YSEC à payer à M.[H] [R] :

-indemnités légales de licenciement.....	..A ..	578.08€
- indemnités compensatrice de préavis.....		..6 361.04€
' Conges payés y afférents.....		..636.10€
- Article 700 du Code de procédure civile		..1 000.00€

ORDONNE l'exécution provisoire du présent jugement;

DEBOUTE M. [H] [R] de ses autres demandes;

DEBOUTE LA SAS YSEC de ses demandes reconventionnelles;

LA SAS YSEC succombe aux dépens.'

La SAS Ysec a relevé appel de la décision le 24 janvier 2022.

Aux termes de ses dernières conclusions notifiées par voie électronique le 21 avril 2022, auxquelles il est expressément renvoyé pour l'exposé détaillé des moyens, la SAS Ysec demande à la cour de :

Réformer le jugement attaqué du Conseil de prud'hommes de TOULON du 30 novembre 2021, en ce qu'il a :

- Dit et jugé que le licenciement pour faute grave est requalifié en licenciement pour cause réelle et sérieuse ;

- Condamné la SAS YSEC à payer à Monsieur [H] au règlement de :

 - o Indemnités légales de licenciement à hauteur de 3 578,08 €

 - o Indemnité compensatrice de préavis à hauteur de 6 361,04 €

 - o Congés payés afférents à hauteur de 636,10 €

 - o Art. 700 du Code de procédure civile à hauteur de 1 000 €

- Débouté la SAS YSEC de ses demandes reconventionnelles ;

- Condamné la SAS YSEC aux dépens.

Statuant à nouveau

RECEVOIR la société YSEC dans ses conclusions, les disant bien fondées ;

En conséquence,

DIRE ET JUGER que le licenciement de Monsieur [H] repose sur une faute grave ;

DEBOUTER Monsieur [H] de toutes ses demandes, fins et conclusions ;

Le CONDAMNER à payer à la société YSEC la somme de 2 000 € au titre de l'article 700 du Code de procédure civile ;

Le CONDAMNER aux entiers dépens.

A l'appui de ses prétentions, l'employeur fait valoir en substance que:

- les faits reprochés à M. [H] ne sont pas prescrits dès lors qu'ils se sont produits courant mai 2019 et le 5 juillet 2019 mais ne lui ont été révélés dans leur globalité qu'en juillet 2019 suite à l'enquête menée par le service de gardiennage faisant démarrer le délai de deux mois ;
- le salarié s'est introduit sur le site de la société durant un week-end à des fins personnelles, avec sa famille, et a pris l'initiative d'utiliser la grue de la société sans autorisation; et ce à deux reprises en peu de temps;
- le règlement intérieur interdit de tels comportements ce que le salarié savait et aucune pratique ne le permet;
- le salarié n'a pas été mis à pied à titre conservatoire dans la mesure où il fallait attendre les résultats de l'enquête et où M. [H] devait suivre un chantier important pour la société durant l'été;
- l'absence de passé disciplinaire du salarié n'a pas d'incidence sur la nature de la faute grave, de même que l'absence de mise à pied conservatoire.

Aux termes de ses dernières conclusions notifiées par voie électronique le 10 juin 2022, auxquelles il est expressément renvoyé pour l'exposé détaillé des moyens, M. [H] demande à la cour de :

'CONFIRMER le jugement rendu par le Conseil de Prud'hommes de TOULON

en ce qu'il a

CONDAMNER la Société YSEC au paiement des sommes de :

- Indemnité légale de licenciement

3578.08 €

- Indemnité compensatrice de préavis 6361.04€

- Indemnité compensatrice de congés payés sur préavis 636.10 €

LE REFORMER pour le surplus

Et en conséquence

DECLARER que le licenciement prononcé à l'encontre de Monsieur [H] ne repose sur aucune cause réelle et sérieuse.

CONDAMNER la Société YSEC au paiement de la somme de :

- Indemnité pour licenciement sans cause réelle et sérieuse 15900.00 €

CONDAMNER la Société YSEC au paiement de la somme de 2000 € sur le fondement de l'article 700 du CPC, ainsi qu'aux entiers dépens'.

Au soutien, le salarié fait valoir en substance que :

- les faits sont prescrits dès lors que l'employeur lui reproche des agissements fautifs sans en préciser la date ce qui ne permet pas de vérifier que le délai de deux mois exigé par la loi pour mettre en oeuvre les poursuites a été respecté ;
- les griefs qui lui sont faits ne sont pas démontrés dès lors qu'il n'est pas propriétaire d'un bateau , que l'employeur n'a pu reconnaître sa famille sur le site de la société durant un week-end et qu'un autre salarié atteste qu'il s'agissait de sa famille et de son bateau ;
- le manquement reproché n'est pas constitutif d'une faute grave dès lors qu'il n'a pas été mis à pied à titre conservatoire ; qu'il a continué de travailler durant tout l'été pour gérer seul le chantier et que l'employeur comptait sur lui, ce que les nombreux mails reçus et l'ampleur des tâches effectuées démontrent;
- les usages en cours dans la société permettent de constater qu'il n'a pas agi de manière fautive;
- il n'a jamais été sanctionné auparavant et ses entretiens d'évaluation en 2017 et 2018 font état d'un salarié 'valeur d'exemple qui fait progresser l'entreprise , d'un manager de terrain reconnu...'

L'ordonnance de clôture est en date du 19 janvier 2024.

Le 19 janvier 2024, la société Ysec a notifié de nouvelles conclusions sans demander la révocation de la clôture.

MOTIFS DE LA DECISION

Sur la recevabilité des conclusions

L'article 803 du code de procédure civile dispose que l'ordonnance de clôture ne peut être révoquée que s'il se révèle une cause grave depuis qu'elle a été rendue.

Il est de jurisprudence constante que sont irrecevables les conclusions déposées le jour même

de l'ordonnance de clôture mais postérieurement à celle-ci.

Il est également de principe que lorsque le juge révoque l'ordonnance de clôture, cette décision, qui doit être motivée par une cause grave, doit intervenir avant la clôture des débats, sinon, s'accompagner de leur réouverture, de sorte qu'une même décision ne peut simultanément révoquer l'ordonnance de clôture et statuer sur le fond du litige.

En l'espèce, la société Ysec a déposé des dernières conclusions au fond le 19 janvier 2024, postérieurement à la clôture intervenue le même jour à 7h40.

La cour relève que la société ne sollicite pas la révocation de la clôture et qu'aucune cause grave depuis que l'ordonnance de clôture a été rendue n'apparaît qui pourrait justifier une éventuelle révocation de celle-ci.

Il convient par conséquent de déclarer les conclusions notifiées le 19 janvier 2024 irrecevables.

La cour statuera en conséquence au vu des conclusions déposées par la société Ysec le 21 avril 2022.

Sur le licenciement

Il est de jurisprudence constante que la faute grave résulte d'un fait ou d'un ensemble de faits imputables au salarié qui constituent une violation des obligations découlant du contrat de travail ou des relations de travail d'une importance telle qu'elle rend impossible le maintien de l'intéressé dans l'entreprise.

Il est de principe que la charge de la preuve incombe à l'employeur, le salarié n'ayant rien à prouver.

En soi, le licenciement pour faute grave n'implique pas nécessairement la mise en oeuvre d'une mise à pied à titre conservatoire.

L'article L. 1332-4 du code du travail édicte qu'aucun fait fautif ne peut donner lieu à lui seul à l'engagement de poursuites disciplinaires au-delà d'un délai de deux mois à compter du jour où l'employeur en a eu connaissance, à moins que ce fait ait donné lieu dans le même délai à l'exercice de poursuites pénales.

Lorsqu'un fait fautif donnant lieu à l'engagement de poursuites disciplinaires a eu lieu plus de deux mois avant le déclenchement de celles-ci, il appartient à l'employeur de rapporter la preuve qu'il n'en a eu connaissance que dans les deux mois ayant précédé l'engagement de ces poursuites.

La lettre de licenciement adressée le 14 août 2019 est rédigée dans les termes suivants :

'Nous avons été informés récemment par la société de gardiennage « PMS » qui assure la surveillance du chantier le weekend que vous vous étiez introduit un weekend en mai pour sortir et mettre à l'eau un bateau personnel de l'un de vos collègues avant de l'entreposer dans la zone des huiles usagées.

Pour réaliser cette manoeuvre, vous avez pris toute la liberté d'utiliser la grue T-REX de la société, et cela sans en informer qui que ce soit, et donc sans avoir été autorisé préalablement par un membre de la Direction.

Par ailleurs, par mail en date du 5 juillet dernier, vous avez pris toute la latitude pour vous autoriser l'accès à vous-même et votre collègue en indiquant purement et simplement au gardien de votre venue sur site le samedi suivant.

Ce comportement est inacceptable et qui plus est de la part d'un chef d'équipe.

Nous vous rappelons que l'accès au chantier le week-end est formellement interdit, et ce d'autant plus pour venir sortir et mettre à sec le bateau personnel d'un membre de votre équipe, avec nos engins de levage.

En sus de la responsabilité pénale qui pourrait être engagée en cas de contrôle et/ou d'accident, nous attirons votre attention sur le danger et préjudice qui aurait pu être causé par l'utilisation.»

- sur la prescription des faits fautifs :

La cour relève tout d'abord que la lettre de licenciement mentionne des faits qui auraient été commis un 'week-end de mai 2019" et d'autres, qui se seraient produits le 5 juillet 2019.

La société produit un rapport que lui a adressé la société de sécurité avec laquelle elle a un contrat de prestation de sécurité-gardiennage, le 25 juillet 2019, lui confirmant qu' 'au cours du mois de mai 2019, lors d'un week-end, alors que personne ne se trouvait sur le site, M. [H] ainsi que M. [K] ont travaillé sur leur bateau personnel sans autorisation. Je leur ai même demandé s'ils avaient le droit, ils m'ont dit de le pas m'inquiéter, ce que j'aurais dû faire. Je les ai quand même inscrits sur la feuille de pointage, mais malheureusement je ne me souviens plus de la date exacte.'

Est également produit à l'instance l'extrait du carnet journalier des entrées et sorties tenu par la société de sécurité mentionnant sous la date du 8 mai 2019 à 12h24 la présence de M. [H] sur le site.

La cour relève par ailleurs que le fait reproché daté du 5 juillet 2019 est de même nature que ceux du mois de mai 2019.

Il ressort de ces éléments que le déclenchement des poursuites disciplinaires le 18 juillet 2019 l'a été dans le délai des deux mois suivant le 5 juillet, date de l'un des faits reprochés aux termes de la lettre de licenciement. Il est par ailleurs établi que les faits du mois de mai 2019, de même nature que ceux-ci, n'ont été révélés à l'employeur que le 25 juillet 2019, soit également dans le délai de deux mois, et en tout état de cause, avant l'entretien préalable. En cet état, le fait que ces derniers agissements ne soient pas datés avec plus de précision n'a pas de conséquence sur le point de départ de la prescription.

Il en résulte qu'aucun des faits mentionnés dans la lettre de licenciement n'est prescrit.

- sur le bien fondé du licenciement pour faute grave

Pour justifier de la faute et de sa gravité, l'employeur produit à l'instance les pièces suivantes:

- concernant les faits du mois de mai 2019 : le mail du 25 juillet 2019 de la société de sécurité dont il ressort que M. [H] et M. [K] ont travaillé sur leur bateau personnel sans autorisation; que M. [H] a utilisé la grue T-Rex pour mettre à sec son bateau qu'il a ensuite entreposé dans la zone des huiles usagées; qu'il était accompagné de sa famille (femme et enfants); ainsi que l'extrait du carnet journalier des entrées et sorties tenu par la société de sécurité mentionnant que 'M. [H] a fait entrer sa famille sur le site', puis 'sortie de M. [H] et de sa famille'.

- concernant les faits du 5 juillet 2019 (en réalité le 6 juillet): le mail que M. [H] a adressé le 5 juillet 2019 à la société de sécurité pour la prévenir que lui et M. [K] 'rentrent sur site ce samedi' ainsi que l'attestation de M. [Z], agent de maîtrise, indiquant les avoir vu le samedi 6 juillet, que M. [H] était à la manoeuvre d'une grue manipulant une barque.

Après analyse de ces éléments, la cour estime que l'employeur démontre que le salarié s'est introduit sur le site surveillé de l'entreprise à deux reprises, en mai 2019 et le 6 juillet 2019, et qu'il a manipulé une grue appartenant à l'entreprise pour manutentionner un bateau. Le fait que les enfants dont il est fait état soient ceux de M. [H] ou de M. [K] ne remet pas en cause la nature fautive de ses agissements, de même que l'identité du propriétaire du bateau manutentionné sur lequel demeure un doute qui ne saurait remettre en cause la faute qu'il a commise.

Contrairement à ce qui est soutenu par l'intimé et par les témoignages qu'il produit, aucun usage d'entreprise ne permettait de tels comportements qui sont expressément proscrits par le règlement intérieur stipulant que le personnel n'a accès aux locaux de l'entreprise que pour l'exécution de son contrat de travail; qu'il n'a aucun droit d'entrer ou de se maintenir sur les lieux de travail pour une autre cause et qu'il ne doit pas utiliser le matériel de l'entreprise à des fins personnelles sans autorisation, et par les attestations corrélatives produites par l'employeur qui contestent tout usage qui autoriseraient l'accès au chantier de l'entreprise en dehors des heures de travail et l'utilisation du matériel à des fins personnelles.

Ces éléments sont suffisants pour caractériser la faute du salarié, l'absence de passé disciplinaire étant un moyen inopérant.

En revanche, la cour estime que l'employeur ne démontre pas que la violation découlant du contrat de travail soit d'une importance telle qu'elle rendait impossible le maintien de l'intéressé dans l'entreprise et par conséquent l'existence d'une faute grave.

En effet, il y a lieu d'observer que, malgré la connaissance par l'employeur des faits commis par le salarié, celui-ci a continué de lui confier la coordination du chantier du bateau Imperial Princess pendant plusieurs semaines. Or, les mails produits aux débats démontrent qu'il s'agissait d'un dossier emblématique pour la société, ce qui n'est pas discuté par l'appelant dans ses conclusions puisqu'il qualifie ce chantier 'd'important et périlleux nécessitant d'assurer une parfaite coordination des salariés' (p.11). La confiance mise en M. [H] pour réaliser et coordonner ce chantier est antinomique de la caractérisation d'une faute grave.

C'est par conséquent à juste titre que les premiers juges ont dit le licenciement fondé sur une cause réelle et sérieuse et le jugement est confirmé.

Le jugement est également confirmé en ce qu'il a rejeté la demande de dommages et intérêts pour licenciement sans cause réelle et sérieuse et condamné la société Ysec à verser à M. [H] des indemnités de rupture (indemnité compensatrice de préavis et congés payés afférents, indemnité légale de licenciement), non autrement contestées en leur quantum par les parties.

Sur les autres demandes

Il est équitable de condamner la société Ysec à verser à M. [H] la somme de 2 000 euros au titre de l'article 700 du code de procédure civile et aux dépens.

PAR CES MOTIFS

La cour, statuant publiquement et contradictoirement

DECLARE irrecevables les conclusions notifiées par la société Ysec le 19 janvier 2024;

CONFIRME en toutes ses dispositions le jugement rendu par le conseil de prud'hommes de Toulon le 30 novembre 2021;

Y AJOUTANT

CONDAMNE la société Ysec à verser à M. [R] [H] la somme de 2 000 euros au titre de l'article 700 du code de procédure civile

CONDAMNE la société Ysec aux dépens.

LE GREFFIER LE PRESIDENT