

COUR D'APPEL
DE
VERSAILLES

RÉPUBLIQUE

AU NOM DU PEUPLE

Code nac : 80A

19e chambre

LE SEIZE NOVEMBRE DEUX MILLE VINGT DEUX,
La cour d'appel de Versailles a rendu l'arrêt suivant dans l'affaire entre :

ARRET N°

CONTRADICTOIRE

DU 16 NOVEMBRE 2022

N°

Représentant :
barreau de SEIN

nt/Postulant, avocat au

AFFAIRE :

APPELANTE

C/

Représentant : Me Charles-elie MARTIN, Plaidant/Postulant, avocat au
barreau de PARIS

Décision déferée à la
cour : Jugement rendu le
12 Avril 2021 par le
Conseil de Prud'hommes -
aritaire de
MONTMORENCY

INTIME

N° Chambre :
N° Section : C

Composition de la cour :

Copies exécutoires et certifiées
conformes délivrées à :

En application des dispositions de l'article 805 du code de procédure
civile, l'affaire a été débattue à l'audience publique du 06 Octobre 2022

Me Charles-elie MARTIN

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

le :

Mada
Mons
Mada

dent,

conseiller,

t,

Greffier lors des débats : Mada

EXPOSE DU LITIGE

[REDACTED] a été engagé par la société [REDACTED] avant un contrat de travail à durée déterminée, en qualité d'agent de coordination, coefficient 235, à compter du 7 [REDACTED] 06 jusqu'au 30 juin 2006, renouvelé du 1^{er} juillet 2006 au 30 septembre 2006. Les relations de travail se sont poursuivies sous [REDACTED] contrat à durée indéterminée à compter du 1^{er} octobre 2006.

Les relations de travail sont régies par la convention collective nationale du personnel au sol des entreprises de transport aérien.

Au moment de la rupture du contrat de travail, le salarié exerçait [REDACTED] superviseur chargé des plannings d'activité.

Par lettre en date du 3 octobre 2018, le salarié a été convoqué à un entretien préalable à un éventuel licenciement, fixé au 12 octobre 2018 [REDACTED] au le 22 octobre 2018. Il a également été mis à pied à titre conservatoire par cette même lettre.

Par lettre en date du 29 octobre 2018, le salarié a été licencié par [REDACTED] ve.

L'employeur employait au moins onze salariés au moment de la rupture.

Contestant son licenciement, [REDACTED] a saisi le conseil de prud'hommes de Montmorency le 18 juillet 2019 afin d'obtenir la condamnation de la société [REDACTED] au paiement de dommages et intérêts pour licenciement sans cause réelle et sérieuse, pour licenciement brutal et vexatoire et rappel de salaire pour mise à pied ainsi que diverses indemnités et sommes liées à la rupture du contrat de travail.

Par jugement en date du 12 avril 2021, auquel il est renvoyé pour exposé de la procédure antérieure et des demandes initiales des parties, cette juridiction a :

- fixé le salaire moyen brut de [REDACTED] à la somme de 2 748,61 euros,

- condamné la Société [REDACTED] à payer à [REDACTED] les sommes suivantes :

- * 15 000 euros à titre des dommages et intérêts pour licenciement sans cause réelle et sérieuse,
- * 1 409,97 euros à titre de rappel de salaire sur mise à pied à titre conservatoire entre le 11 et le 29 octobre 2018,
- * 13 019,24 euros au titre de l'indemnité de licenciement,
- * 5 497,22 euros au titre de l'indemnité compensatrice de préavis,
- * 549,72 euros au titre des congés payés afférents,
- * 800 euros au titre de l'article 700 du code de procédure civile,

- ordonné à la société [REDACTED] remettre à [REDACTED] bulletins de paie, un certificat de travail et une attestation Pôle Emploi, conformes au présent jugement,
- dit que les sommes pour lesquelles la société [REDACTED] a été condamnée à payer à [REDACTED] porteront intérêts à compter de la date de la convocation du défendeur devant le bureau de conciliation pour les créances de nature salariale et à compter de la date de mise à disposition du présent jugement pour les créances indemnitaires,
- ordonné la capitalisation des intérêts,
- ordonné l'exécution provisoire sur [REDACTED] dispositions de l'article 515 du code de procédure civile,
- débouté [REDACTED] surplus de ses demandes,
- débouté la société [REDACTED] sa demande reconventionnelle,
- condamné la société [REDACTED] aux entiers dépens.

Le 16 juin 2021, la société [REDACTED] a interjeté appel à l'encontre de ce jugement.

[REDACTED]

à nouveau, de dire le licenciement de [REDACTED] non justifié et de condamner [REDACTED] à payer une somme de 2 500 euros au titre de l'article 700 du code de procédure civile ainsi qu'aux dépens.

Par conclusions signifiées par voie électronique le 19 novembre 2021, [REDACTED] demande à la cour de confirmer le jugement sauf sur le quantum des dommages et intérêts alloués au titre du licenciement sans cause réelle et sérieuse et en ce qu'il l'a débouté de sa demande de dommages et intérêts pour licenciement brutal et vexatoire, et statuant à nouveau de condamner la société [REDACTED] à verser la somme de 63 218,03 euros à titre de dommages et intérêts pour licenciement sans cause réelle et sérieuse, subsidiairement, la somme de 30 234,71 euros pour le même chef, à titre plus subsidiaire, de confirmer le jugement en ce qu'il a condamné la société [REDACTED] à verser la somme de 15 000 euros à titre de dommages et intérêts pour licenciement sans cause réelle et sérieuse. Il sollicite, en tout état de cause, la condamnation de la société [REDACTED] à verser la somme de 5 497,22 euros à titre de dommages et intérêts pour licenciement brutal et vexatoire, ainsi qu'à lui verser la somme de 3000 euros au titre de l'article 700 du code de procédure civile, outre les entiers dépens.

L'ordonnance de clôture de la procédure est intervenue le 27 septembre 2022.

En application de l'article 455 du code de procédure civile, il est renvoyé aux conclusions des parties pour un plus ample exposé de leurs prétentions et moyens.

MOTIVATION

Sur le bien-fondé du licenciement

La lettre de licenciement qui fixe les limites du litige, est libellée comme suit :

« Pour mémoire vous avez intégré notre société en date du [REDACTED] 06, et à ce jour vous occupiez [REDACTED] superviseur, en charge de la planification.

De part [REDACTED] vous aviez ainsi un lien hiérarchique vis-à-vis des collaborateurs de l'entreprise, notamment les chefs d'équipes et les agents.

Vous étiez censé, sur le terrain, représenter la direction de l'entreprise [REDACTED] pliquer ses consignes.

Par un courrier du 10 octobre 2018, nous vous avons convoqué à entretien préalable et avons assorti cette convocation d'une mise à pied conservatoire.

Cette mise à pied a été motivée par les événements qui se sont produits le 7 octobre dernier.

Début octobre, des incidents d'exploitation, provoquent un grave mécontentement chez l'un de nos clients.

Des échanges de mails s'en suivent, où il ressort, par un mail du 3 octobre 2018, que les informations, données par nos équipes à ce client étaient inexactes, laissant de fait notre client encore plus insatisfait.

Immédiatement, la Direction de l'entreprise réagit, et adresse un mail général à l'ensemble des interlocuteurs responsables de cet incident, s'interrogeant sur la qualité des travaux proposés par l'entreprise et sur le professionnalisme de ses équipes eu égard à la réponse [REDACTED] le client à notre mail de justification.

[REDACTED] nous conduisent ce jour à motiver notre décision, sont les suivants.

Destinataire, comme vos collègues, du mail de la Direction, vous vous êtes permis d'adresser un mail directement à votre Directeur général, lui reprochant une réaction excessive, nous vous citons « ... vous portez un jugement à priori sans même prendre le temps de demander des explications ... ».

Le ton désinvolte et totalement inapproprié que vous avez soutenu, n'a pas manqué de nous choquer, pour vous citer de nouveau « ... c'est exactement ce genre de mail que nous recevions de notre direction après des jugements hâtifs et sans communication. Il semblerait que le nouveau monde cher à Monsieur MACRON n'est pas pour demain ... ».

Sans pour autant vouloir citer l'intégralité de votre missive, vous terminez votre mail de la manière suivante «... je trouve inacceptable de traiter le personnel d'incompétent notamment lorsque cette affirmation est dénuée de t [REDACTED] basé uniquement sur les on dit et dire de clients ... ».

Ce qui est inacceptable c'est de se permettre de telles injonctions à l'encontre de sa Direction.

Vous vous permettez de tenir des propos insolents, de surcroît totalement infondés.

Il se trouve qu'après enquête, qu'il semblerait que les informations données au client et dénoncées par ce dernier, proviennent de vous.

Ce qui expliquerait peut-être votre agressivité gratuite, car sauf erreur de notre part, aucun reproche ne vous a été directement fait à l'occasion de [REDACTED] ident client.

Vous avez largement dépassé les limites des règles de tolérance, et votre comportement n'est plus acceptable.

En agissant de la sorte, vous démontrez de manière très claire votre refus d'être soumis à l'autorité de votre direction, ce qui est la définition parfaite de l'insubordination.

[REDACTED]

De plus, vous ne cachez pas votre position contre les directives de la Direction, auprès de nos employés.

Dénigrant ouvertement les prises de position de la Direction, remettant en cause, notamment, les nouveaux outils informatiques en application et refusant [REDACTED] obéir aux consignes données par votre hiérarchie, en refusant, par exemple, d'utiliser le "logiciel Tablette" mis en place et critiquant ouvertement devant vos équipes son inefficacité.

Compte tenu de votre statut hiérarchique dans l'entreprise, soit responsable, vos positions ouvertes contre la Direction, votre insubordination à la vue de tous, sont encore autant d'éléments graves et non acceptables; il serait même légitime de nous interroger sur vos réelles intentions tant votre comportement démontre une volonté de nuire à la Direction de l'entreprise.

Sans pour autant retenir dans notre motivation d [REDACTED] produits par le passé, il ne sera pas difficile de démontrer que cette attitude réfractaire, qui vous définit aujourd'hui, n'est pas un fait nouveau.

Le jour de l'entretien nous avons échangé sur ces points, et notamment sur [REDACTED] ils adressés le 07 octobre dernier à la Direction de l'entreprise, dont vous êtes le signataire.

Rien, dans les explications que vous avez tenté de nous apporter, ne vient excuser, expliquer, atténuer le sentiment d'arrogance que vous avez su développer tout au long de vos correspondances.

Quelles qu'en soit les raisons qui vous ont conduit à vous adresser de la sorte à votre employeur, le ton déplacé, le manque de respect, l'agressivité des termes, votre refus d'obéissance et la démonstration [REDACTED] après des employés de l'entreprise de votre attitude récalcitrante sont autant de motifs qui caractérisent l'insubordination et ne permettent plus le maintien de votre relation contractuelle même durant un préavis."

L'appelante conteste l'analyse des premiers juges qui ont considéré que le licenciement n'était pas [REDACTED] vu d'un seul grief d'insubordination. Elle fait valoir que trois griefs ont été énoncés à la lettre de licenciement, qu'ils sont étayés par des preuves au vu des attestations de collègues du salarié produites aux débats, que le licenciement p [REDACTED] ve est donc caractérisé.

L'intimé expose que les trois griefs de la lettre de licenciement ne sont pas établis, qu'il présente une ancienneté de presque treize ans et un passé disciplinaire vierge et que l'employeur ne peut se passer de ses services sur la base d'un simple courriel, alors qu'il est considéré par plusieurs collègues comme une personne calme et respectueuse au sein de l'entreprise.

Il résulte des dispositions de l'article L. 1234-1 du code du travail que [REDACTED] ve est celle qui rend impossible le maintien du salarié dans l'entreprise.

La preuve de [REDACTED] ve incombe à l'employeur.

La lettre de licenciement énonce en substance les trois griefs suivants :

- des propos insolents envers l'employeur,
- une insubordination et le refus de reconnaître l'autorité de son chef hiérarchique direct,
- un dénigrement du matériel et un refus d'utiliser les outils informatiques mis à disposition.

S'agissant du grief relatif aux propos tenus dans un courriel du 7 octobre 2018, il ressort du courriel litigieux que le salarié reproche à la direction de ne pas lui avoir demandé sa version des [REDACTED] te à une plainte d'un client ainsi que sa communication, le personnel étant qualifié d'incompétent. Eu égard à la teneur du courriel initial de la direction du 3 octobre 2018, "*c'est pas possible d'être aussi incompétent. [...] v[ous] aux [REDACTED] re travail correctement*", la réponse directe du salarié relative surtout à la méthode utilisée, en matière de communication par son employeur, ne peut être qualifiée de propos insolents.

Les deux autres attestations produites par l'employeur [REDACTED] salariés de l'entreprise, ne permettent pas d'établir ce fait précis du 7 octobre 2018 à l'encontre de la direction, ces derniers se bornant à reprocher un manque de respect du salarié envers les agents et non à l'égard de la direction, le salarié produisant au contraire quatre attestations d'anciens collègues de travail [REDACTED] d'une personnalité calme et respectueuse.

Ce grief sera donc écarté.

S'agissant du grief relatif à une insubordination, il ressort du dossier que l'employeur a procédé le 25 septembre 2018 à la désignation d'un nouveau responsable hiérarchique du salarié M. [REDACTED] le 5 octobre 2018, le salarié ne s'est pas exécuté directement quant à une demande de son nouveau responsable hiérarchique de renseigner un tableau mais a fait valoir qu'il sollicitait son chef d'exploitation, que ce comportement dans un contexte de changement dans l'organisation ne permet pas à lui seul de caractériser une insubordination.

De même, le fait que le salarié soit mis en cause dans son comportement vis à vis de certains agents [REDACTED] tive dans un rapport d'enquête interne sur d'autres [REDACTED] permet pas d'établir son insubordination à l'égard de l'employeur et de son nouveau responsable hiérarchique.

Ce grief ne peut donc être retenu.

S'agissant du refus d'utiliser un logiciel, l'employeur produit le même courriel du 5 octobre 2018 du salarié indiquant, en réponse à une demande de renseignement d'un tableau, qu'il sollicitait son chef d'exploitation outre les deux attestations [REDACTED] roborant la non acceptation d'un logiciel "tablette" mis en place.

Cette absence d'adhésion à un seul logiciel précis, dont la pertinence n'est pas démontrée par l'employeur, ne suffit pas en elle-même à établir [REDACTED] dénigrement ou de refus d'utiliser les nouveaux outils informatiques de la société [REDACTED] générale. Ce troisième grief n'est donc pas davantage caractérisé.

Ainsi, les motifs de la lettre de licenciement n'étant pas établis, le licenciement du salarié n'est [REDACTED] sur [REDACTED] ve, ni sur une cause réelle et sérieuse. Il est, par conséquent, dénué de cause réelle et sérieuse.

Le jugement entrepris sera donc confirmé en ce qu'il a retenu que le licenciement était sans cause réelle et sérieuse et en ce qu'il a condamné la société [REDACTED] à payer au salarié une indemnité compensatrice de préavis, les congés payés afférents, une indemnité conventionnelle de licenciement, dont les montants sont exacts et au demeurant non contestés.

Sur l'application des dispositions de l'article L. 1235-3 du code du travail

L'intimé demande à la cour d'écarter les dispositions de l'article L. 1235-3 du code du travail, en raison de son inconventionnalité, ce plafonnement violant les dispositions de l'article 24 de la Charte sociale européenne et de l'article 10 de la convention 158 de l'OIT et au vu de l'avis du Comité européen des droits sociaux.

L'appelante ne fait pas valoir de moyen sur ce point.

Il n'y a pas lieu d'écarter les dispositions de l'article L.1235-3 du code du travail, dans sa rédaction issue de l'ordonnance n°201-1387 du 22 septembre 2017, puisqu'elles ne sont pas contraires aux stipulations de l'article 10 de la Convention internationale du travail n° 158 et que les stipulations de l'article 24 de la Charte sociale européenne n'ont pas d'effet direct en droit interne dans un litige entre particuliers.

En application de l'article L. 1235-3 du code du travail dans sa rédaction applicable au litige, le [REDACTED]

du contrat de travail a droit à des dommages et intérêts compris entre trois et onze mois de salaire brut.

Il sera alloué une indemnité pour licenciement sans cause réelle et sérieuse d'un montant de 20 000 euros. Le jugement sera donc confirmé sur le principe de l'allocation d'une indemnité pour [REDACTED]

Sur la mise à pied conservatoire

Le licenciement n'étant pas justifié par [REDACTED] ve, le non-paiement du salaire pendant la mise à pied n'est [REDACTED]

Par conséquent, le jugement entrepris sera confirmé en ce qu'il a condamné l'employeur au paiement d'un rappel de salaire, sur la période comprise entre les 11 et 29 octobre 2018, sur ce

Sur le licenciement brutal et vexatoire

Le salarié indique qu'il a été convoqué à trois reprises à un entretien préalable à son éventuel licenciement, qu'il s'est présenté à un entretien informel, puis quelques jours après à un second entretien pour les mêmes motifs. Il ajoute qu'il a reçu en mains propres sa mise à pied conservatoire devant tous ses collègues et a dû quitter l'entreprise sans pouvoir s'expliquer, ce qui lui a causé un préjudice d'image et de réputation.

L'employeur ne fait valoir aucun moyen sur ce point.

Il ressort du dossier que le salarié a été convoqué à un entretien par courriel pour le 9 octobre 2018, il était fait état d'une possible sanction disciplinaire.

Puis le salarié a été convoqué à un entretien préalable à licenciement pour le 12 octobre 2018 par lettre remise en mains propre puis à nouveau pour le 22 octobre 2018 par lettre remise en mains propre et lettre recommandée avec mise à pied conservatoire, cette dernière convocation annulant et remplaçant le premier entretien.

Le fait qu'il y ait eu plusieurs convocations, une à entretien informel, puis deux à entretien préalable à licenciement, la deuxième annulant la première convocation à entretien préalable, n'est pas suffisant pour caractériser une inobservation de la procédure et la mise à pied conservatoire pouvait effectivement être notifiée par voie de remise en mains propres sans que cela constitue une irrégularité.

Aucune mesure brutale ou vexatoire à l'encontre du salarié n'est établie.

Par conséquent, le jugement entrepris sera confirmé en ce qu'il a débouté le salarié de sa demande de dommages et intérêts sur les motifs susénoncés.

Sur l'application de l'article L. 1235-4 du code du travail

En application de l'article L. 1235-4 du code du travail, il y a lieu d'ordonner le remboursement par la société et les organismes concernés, des indemnités de chômage versées au salarié du jour du licenciement au jour du présent arrêt et ce, dans la limite de six mois d'indemnités.

Sur les autres demandes

L'employeur succombant à la présente instance, sera condamné aux dépens d'appel. Il devra également régler au salarié une somme de 3 000 euros en application des dispositions de l'article 700 du code de procédure civile.

PAR CES MOTIFS

La cour statuant par arrêt contradictoire,

Confirme le jugement sauf en ce qu'il a fixé le montant de l'indemnité pour licenciement sans cause réelle et sérieuse à la somme de 15 000 euros,

Statuant à nouveau sur le chef infirmé :

Condamne la société [REDACTED] à payer à [REDACTED] une somme de 20 000 euros,

Et y ajoutant :

Ordonne le remboursement par la société [REDACTED] à l'organisme Pôle Emploi concerné des indemnités de chômage versées à [REDACTED] dans la limite de six mois d'indemnités,

Condamne la société [REDACTED] aux dépens,

Condamne la société [REDACTED] à payer à [REDACTED] une somme de 3 000 euros en application des dispositions de l'article 700 du code de procédure civile,

Prononcé publiquement 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 [REDACTED] président, et par Madame [REDACTED] greffier,
laquelle [REDACTED] a été mise par le magistrat signataire.