

TEXTE INTÉGRAL

nac : 80J
updatedByCass : 2023-01-16
Solution : Autre
idCass : 63bfb38c5e2fbe7c90043a27

RÉPUBLIQUE FRANÇAISE
AU NOM DU PEUPLE FRANÇAIS

Arrêt n°

du 11/01/2023

N° RG 22/00729

MLS/FJ

Formule exécutoire le :

à :

COUR D'APPEL DE REIMS

CHAMBRE SOCIALE

Arrêt du 11 janvier 2023

APPELANT :

d'un jugement rendu le 23 février 2022 par le Conseil de Prud'hommes de REIMS, section Encadrement (n° F 20/00648)

Monsieur [I] [V]

[Adresse 1]

[Localité 2]

Représenté par la SELARL RAFFIN ASSOCIES, avocats au barreau de REIMS et par la SCP IPSO FACTO AVOCATS, avocats au barreau de NANTES

INTIMÉE :

SA MHCS

[Adresse 3]

[Localité 4]

Représentée par la SELAS LPA-CGR, avocats au barreau de PARIS

DÉBATS :

En audience publique, en application des dispositions des articles 805 et 907 du code de procédure civile, l'affaire a été débattue le 14 novembre 2022, les avocats ne s'y étant pas opposés, devant Madame Marie-Lisette SAUTRON, conseiller, chargé du rapport, qui en a rendu compte à la cour dans son délibéré ; elle a été mise en délibéré au 11 janvier 2023.

COMPOSITION DE LA COUR lors du délibéré :

Madame Christine ROBERT-WARNET, président

Madame Marie-Lisette SAUTRON, conseiller

Madame Marie-Laure BERTHELOT, conseiller

GREFFIER lors des débats :

Monsieur Francis JOLLY, greffier

ARRÊT :

Prononcé publiquement par mise à disposition de l'arrêt au greffe de la cour d'appel, les parties en ayant été préalablement avisées dans les conditions prévues au deuxième alinéa de l'article 450 du code de procédure civile, et signé par Madame Christine ROBERT-WARNET, président, et Monsieur Francis JOLLY, greffier, auquel la minute de la décision a été remise par le magistrat signataire.

* * * * *

Exposé des faits et de la procédure

Monsieur [I] [V], embauché depuis le 2 novembre 2011 en qualité de responsable travaux neufs, et occupant depuis le 1er septembre 2016 le poste de directeur « projet comète » a été licencié le 8 novembre 2019, au motif d'une faute grave par la S.A. M.H.C.S. après une mise à pied conservatoire à compter du 28 octobre 2019.

Le 15 décembre 2020, le salarié a saisi le conseil de prud'hommes de Reims de demandes tendant à faire dire son licenciement sans cause réelle et sérieuse, à faire condamner l'employeur à lui payer les indemnités de rupture et à lui rembourser les salaires retenus pendant la mise à pied conservatoire.

Par jugement contradictoire rendu le 23 février 2022 et notifié le 3 mars 2022 au salarié, le conseil de prud'hommes l'a débouté de ses demandes, l'a condamné aux dépens et au paiement d'une somme de 1 000,00 euros au titre de l'article 700 du code de procédure civile.

Le 24 mars 2022, le salarié a fait appel du jugement.

L'ordonnance de clôture a été prononcée le 10 octobre 2022.

Exposé des prétentions et moyens des parties

Par conclusions notifiées par voie électronique le 10 octobre 2022, l'appelant demande à la cour :

- de réformer en toutes ses dispositions le jugement déféré,
- de juger son licenciement sans cause réelle et sérieuse,

- de condamner la société employeur à lui verser, avec intérêts au taux légal à capitaliser, les sommes suivantes :

*84 617,40 euros et subsidiairement 67 693,92 euros de dommages-intérêts en réparation des préjudices nés du licenciement sans cause réelle et sérieuse,

*2 709,58 euros bruts de rappel des salaires retenus pendant la mise à pied conservatoire,

*270,96 euros bruts congés payés afférents,

*33 846,96 euros bruts d'indemnité de préavis,

*3 384,69 euros bruts de congés payés afférents,

*22 920,88 euros d'indemnité de licenciement,

*2 500,00 euros d'indemnité de l'article 700 du code de procédure civile,

-d'ordonner sous astreinte la remise des documents sociaux.

Au soutien de ses prétentions, l'appelant fait valoir que la lettre de licenciement lui reproche une modification unilatérale de ses horaires de travail, des plaintes sur sa charge de travail, une utilisation personnelle de son véhicule de fonction en violation de la procédure interne et une utilisation d'une cabane de chantier à des fins personnelles à titre de logement, selon lui à tort, rappelant son investissement particulièrement conséquent depuis sa prise de poste dans un contexte de gestion de projets anxigène. Il reconnaît s'être éloigné géographiquement de son lieu de travail suite à un déménagement en arguant qu'il s'agit d'un choix de vie personnelle qui n'a pas impacté son travail. Il affirme que l'employeur ne peut lui reprocher d'avoir diminué son temps de travail dans la mesure où il est tenu par une convention annuelle de forfait en jours lui laissant une liberté dans l'organisation de l'exécution de ses missions sans contrainte sur une plage horaire de présence.

Il affirme que l'employeur qui ne suivait pas l'exécution de la convention de forfait ne justifie pas le manquement reproché ; que de plus, au regard des temps de travail effectués, il exécutait son forfait annuel de 218 jours, quand bien même il aurait réduit son volume de travail de deux demi-journées. Il affirme que la société ne rapporte pas la preuve que le retard accumulé sur le projet dont il avait la charge serait uniquement dû à son manque d'implication, alors qu'il était pleinement investi dans l'avancement du projet. Il soutient que la société ne saurait le sanctionner en raison de son lieu de résidence, puisqu'un tel motif constituerait un motif discriminatoire, d'autant qu'aucune clause de résidence ne lui était imposée. Il reconnaît ne s'être pas présenté sur le site d'[Localité 4] le 7 octobre 2019, mais rappelle qu'il avait une liberté d'organisation de son temps de travail, qu'il était présent à [Localité 5] pour participer à une réunion concernant le projet dont il avait la charge et que ce grief ne peut constituer une faute grave. Il conteste le grief consistant en l'utilisation personnelle du véhicule de fonction en faisant valoir qu'il a été destinataire de la procédure de mise à disposition des véhicules de fonction le 11 octobre 2019 et que jusqu'à cette date, il appliquait strictement des règles orales présentées. Il ajoute que l'employeur savait qu'il avait déménagé et qu'il utilisait son véhicule pour effectuer le trajet entre son domicile et son lieu de travail. Il conteste l'utilisation à des fins personnelles du bungalow de chantier. Sur l'indemnisation, il demande à la cour de faire une appréciation concrète de la conventionnalité du barème d'indemnisation qu'il demande d'écarter pour obtenir une indemnisation adéquate de son préjudice.

Par conclusions notifiées par voie électronique le 7 octobre 2022, la partie intimée demande à la cour de confirmer le jugement et de condamner le salarié à lui payer la somme de 2 500,00 euros sur le fondement de l'article 700 du code de procédure civile.

Au soutien de ses prétentions, elle expose que le licenciement est justifié par une réduction unilatérale significative du volume de travail du salarié, par une dissimulation de son activité réelle, par une infraction aux règles d'utilisation du véhicule de service et de sa carte carburant et par une infraction aux règles d'hygiène et de sécurité . Elle prétend qu'il importe peu que le salarié soit au forfait dans la mesure où il ne lui est pas reproché de ne s'être pas conformé à des horaires de travail, mais d'avoir durablement diminué son temps de travail sans avertir sa hiérarchie ; qu'il utilisait ce temps pour les trajets entre son domicile et son lieu de travail, éloigné suite à un déménagement. Elle affirme que ces griefs avérés empêchent la poursuite du contrat de travail. Elle fait observer que le salarié, qui a retrouvé un emploi 7 mois après le licenciement, ne justifie pas le préjudice qu'il allègue et que l'indemnisation tardive par le Pole Emploi ne lui est pas imputable. Elle demande l'application du barème légal d'indemnisation en l'état de la jurisprudence récente de la cour de cassation.

Motivation

La lettre de licenciement, qui fixe les limites du litige, reproche au salarié :

- un manque de loyauté dans l'organisation de son temps de travail,
- une utilisation abusive de la carte carburant et du badge télépéage,
- une utilisation personnelle d'un bungalow de chantier.

Le conseil de prud'hommes, en retenant le troisième grief au motif que le salarié ne rapportait pas la preuve contraire de ce qui lui était reproché, a renversé la charge de la preuve, s'agissant d'un licenciement pour faute grave. Or, la photographie laissant voir des costumes suspendus à un portant dans un bungalow manifestement inoccupé, ne suffit pas à rapporter la preuve que le salarié l'occupait de manière illicite.

Par ailleurs, le conseil de prud'hommes ne pouvait considérer que, compte tenu de ses responsabilités, le salarié ne pouvait ignorer les règles d'utilisation du badge de télépéage et de la carte carburant, alors que l'avenant au contrat de travail du 19 juillet 2016 lui octroie un véhicule de fonction, selon les règles applicables au sein de la société et que le règlement produit par l'employeur date de 2017. En outre, le responsable hiérarchique qui a mené l'entretien préalable au licenciement indique dans son compte rendu unilatéral : 'je lui précise qu'il ne respecte pas la procédure d'utilisation carburant et péage qu'il semble ne pas connaître (je lui envoie ce jour.)'. Il ne peut donc être reproché au salarié de n'avoir pas respecté une procédure qu'il dit ignorer et dont il n'est pas justifié qu'elle lui fût notifiée.

En revanche, c'est à raison que le conseil de prud'hommes a considéré que le salarié avait manqué à son obligation de loyauté en taisant à son employeur la réduction de son temps de travail, alors que cette nouvelle organisation était de nature à impacter la réalisation de ses missions.

En effet, il est établi et par ailleurs non contesté que le salarié a, sans avertir son employeur, déménagé son lieu de vie à plusieurs centaines de kilomètres de son lieu de travail, et utilisait deux demi journées de la semaine en trajets entre son lieu de vie personnel et son lieu de travail. Par

ailleurs, alors que son supérieur hiérarchique s'inquiétait de son absence sur le chantier dont il avait la responsabilité, il reconnaît avoir menti en prétendant être dans un lieu où il n'était finalement pas.

Certes, le salarié peut établir sa résidence familiale où bon lui semble, sans l'aval préalable de son employeur. Dès lors que son contrat ne contient aucune clause spécifique sur la question, la décision relève de sa vie privée. D'ailleurs, de manière pertinente, le conseil de prud'hommes a fait remarquer que la lettre de licenciement ne reprochait pas au salarié son déménagement, mais ses trajets domicile-travail pendant son temps de travail.

C'est à raison certes que le salarié souligne que le déclaratif des journées et demi-journées de travail, censé assurer le suivi du forfait jour n'a pas été mis en place par l'employeur. Toutefois, ce moyen est inopérant dès lors que les faits qui lui sont reprochés se situent à la fin des congés d'été et donc à la rentrée de septembre, alors que la convocation à l'entretien préalable date du 28 octobre de la même année. En effet, la mise en place du suivi déclaratif est ici sans incidence sur la révélation de la modification de l'organisation du temps de travail du salarié.

C'est néanmoins vainement que le salarié prétend que le régime du forfait jour lui laissait toute autonomie dans l'organisation de son temps de travail. En effet, cette autonomie ne doit pas méconnaître les amplitudes légales obligatoires que l'employeur est d'ailleurs tenu de contrôler, ni l'obligation contractuelle de réaliser le temps de travail convenu en jours. C'est donc de manière pertinente que le conseil de prud'hommes a fait remarquer qu'il n'était pas reproché au salarié un non-respect de ses horaires, mais une réduction de son temps de travail, en considérant que l'autonomie ne devait pas être confondue avec la possibilité de ne plus travailler l'équivalent de deux demi-journées.

En effet, tenu à une obligation de travail annuelle de 218 jours, la réduction du temps de travail à raison de deux demi-journées par semaine soit une journée au total par semaine, impacte le déroulement loyal du forfait. En effet, à supposer que le salarié travaille toutes les semaines de l'année, sans tenir compte des temps de congés, le forfait de 218 jours ne peut être atteint, sauf à gonfler le temps de travail de certaines semaines au détriment des temps de repos.

Ainsi, le salarié souligne que son temps de travail, tel qu'issu du relevé de présence sur le chantier démontre son investissement. Il démontre également que, compte tenu de son organisation, il ne respectait pas toujours les temps de repos journalier, dont le risque est finalement supporté par l'employeur.

En mettant en place une organisation de son temps de travail qui ne permet pas de respecter ses obligations, et qui fait courir des risques juridiques à l'employeur, sans lui en référer, et en mentant sur sa présence sur un chantier, le salarié a effectivement fait preuve de déloyauté.

Dans la mesure où le salarié occupait un poste à responsabilité, qu'il avait mission de mener à bien un projet important pour l'entreprise, cette déloyauté ne permet pas la poursuite du contrat de travail et justifie qu'il y soit immédiatement mis fin.

Le licenciement étant justifié par une cause réelle et sérieuse, c'est donc à raison que le conseil de prud'hommes a débouté le salarié dans son jugement qui doit être finalement confirmé.

Succombant, le salarié doit supporter les frais irrépétibles et les dépens de première instance et d'appel. Le jugement sera donc confirmé sur ces points et le salarié condamné à payer à

l'employeur la somme de 2 500,00 euros en remboursement de ses frais irrépétibles d'appel.

Par ces motifs,

La cour statuant publiquement, contradictoirement et après en avoir délibéré conformément à la loi,
Confirme le jugement rendu le 23 février 2022 par le conseil de prud'hommes de Reims en toutes
ses dispositions soumises à la cour ;

Y ajoutant,

Condamne Monsieur [I] [V] à payer à la S.A. M.H.C.S. la somme de 2 500,00 euros (deux mille cinq
cents euros) en remboursement de ses frais irrépétibles d'appel ;

Condamne Monsieur [I] [V] aux dépens de l'instance d'appel.

LE GREFFIER LE PR"SIDENT

Copyright 2023 - Editions Legislatives - Tous droits réservés.