

REPUBLIQUE FRANCAISE
AU NOM DU PEUPLE FRANÇAIS

COUR D'APPEL D'AIX EN PROVENCE
9e Chambre B
ARRÊT AU FOND
DU 02 DECEMBRE 2016

Rôle N° 14/16578

Décision déferée à la Cour :

Jugement du Conseil de Prud'hommes - Formation paritaire de MARTIGUES - section - en date du 04 Juillet 2014, enregistré au répertoire général sous le n° F 13/00267.

APPELANT

Monsieur Alfred DA Z VITROLLES, demeurant [...], CP 8006 - 91008 EVRY représentée par Mr Jean-Jacques FOURNIER, avocat au barreau de LYON substitué par Mr Audrey PROBST, avocat au barreau de LYON

COMPOSITION DE LA COUR

En application des dispositions de l'article 945-1 du Code de Procédure Civile, l'affaire a été débattue le 21 Septembre 2016, en audience publique, les parties ne s'y étant pas opposées, devant Madame

Gisèle BAETSLE, Conseiller, chargé d'instruire l'affaire.

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

Madame Marie-Agnès MICHEL, Président

Madame Gisèle BAETSLE, Conseiller

Monsieur Pascal MATHIS, Conseiller

Greffier lors des débats : Monsieur Guy MELLE.

Les parties ont été avisées que le prononcé de la décision aurait lieu par mise à disposition au greffe le 02 Décembre 2016

ARRÊT

Contradictoire,

Prononcé par mise à disposition au greffe le 02 Décembre 2016

Signé par Madame Marie-Agnès MICHEL, Président et Monsieur Guy MELLE, greffier auquel la minute de la décision a été remise par le magistrat signataire.

EXPOSÉ DU LITIGE

DA Z a été embauché par la Société CARREFOUR BANQUE ,le 22 octobre 2012 , dans le cadre d'un contrat de professionnalisation en vue de la préparation d'un BTS ,en qualité de conseiller de vente,

Après avoir été convoqué à un entretien préalable pour le 7 janvier 2013, Mr DA Z , a été licencié le 10 janvier 2013 pour faute grave résultant d'un harcèlement sexuel.

Saisi par Mr DA Z de demandes en paiement de diverses indemnités résultant d'un licenciement qu'il estime sans cause réelle et sérieuse , par jugement du 4 juillet 2014 , le Conseil de Prud'hommes de Martigues a dit que le licenciement reposait sur une faute grave et l'a débouté de ses demandes relatives à la rupture illégitime de son contrat de travail et a condamné la société CARREFOUR BANQUE à lui payer:

- 1318,88 euros à titre d' indemnité pour non-respect de la procédure de licenciement .

- 1300 euros en application de l'article 700 du code de procédure civile

Il a ordonné l' exécution provisoire .

M. DA Z a régulièrement fait appel de cette décision.

Les parties ont oralement repris leurs conclusions auxquelles il convient de se référer pour l'exposé de leurs moyens,

M. DA Z sollicite l'infirmité de la décision entreprise et demande à la Cour de :

- dire que son licenciement est abusif

- constater que la procédure de licenciement est irrégulière

- condamner la société CARREFOUR BANQUE à lui payer les sommes de :

- 26.377,60 euros de dommages-intérêts pour rupture anticipée du contrat de professionnalisation

- 3000 euros d' indemnité pour non-respect de la procédure de licenciement

Ces sommes avec intérêts au taux légal à compter de la saisine et capitalisation

- ordonner l'exécution provisoire

- condamner la société CARREFOUR BANQUE à lui payer 2800 euros en application des dispositions de l'article 700 du code de procédure civile

La société CARREFOUR BANQUE conclut à :

- la confirmation du jugement déféré devant le cour en ce qu'il a considéré que la rupture du contrat de professionnalisation reposait sur une faute grave

- sa réformation en ce qu'il a alloué à Mr DA Z une indemnité pour non-respect de la procédure de licenciement et sollicite la condamnation de Mr DA Z et au titre dispositions de l'article 700 du code de procédure civile .

- au débouté de Mr Z en toutes ses demandes

- la condamnation de Mr DA Z à la somme de 3000 euros en application de l'article 700 du code de procédure civile et subsidiairement au débouter de Mr DA Z de sa demande d'indemnité compensatrice de préavis

MOTIFS DE LA DÉCISION

La lettre de licenciement est ainsi rédigée pour l'essentiel :

« Je vous rappelle les faits qui vous sont reprochés :

Lors de votre formation initiale dans le cadre de votre parcours d'intégration, vous prononcez des propos à connotation sexuelle, de manière répétée, à votre collègue Alexia D. - conseillère sur l'agence de Libourne par le biais de messages écrits (sms) depuis votre téléphone portable lors de la session du 10 au 14 décembre 2013, notamment pendant la soirée du 13 décembre 2013.

Alexia D., très perturbée par votre insistance et le caractère sexuel de vos sms, demande à son supérieur de son retour sur Fagence le 17 décembre 2012 avec sa responsable hiérarchique. Suite à cet échange, cette dernière alerte la direction commerciale et la direction des ressources Humaines de vos comportements à l'encontre de Mademoiselle D. lors de cette formation.

Au cours d'un entretien le 19 décembre 2012 auprès de votre Responsable Régional Thomas MARTIN et votre Relais Développement Ressources Humaines Stéphane VIGUIER, vous reconnaissez l'ensemble des faits, faits que vous ne démentirez pas non plus lors de l'entretien préalable du 7 janvier 2013.

En intégrant la société Carrefour BANQUE, vous vous êtes engagé à respecter les règles mises en vigueur dans l'entreprise et notamment le règlement intérieur dans le cas présent. Par vos agissements, nous constatons que vous ne respectez pas les articles suivants du règlement intérieur qui stipulent:

Article 10 alinéa 5 : « Les salariés doivent faire preuve de respect vis à vis d'autrui. Les membres du personnel et notamment ceux qui sont en rapport avec la clientèle, doivent toujours observer les principes élémentaires de la courtoisie et les règles d'accueil en vigueur dans l'Entreprise.

Les salariés ne doivent pas avoir un comportement susceptible de nuire à la bonne renommée de l'entreprise ou des autres salariés. Ils ne tiendront aucun propos diffamatoire ou vexatoire à l'encontre d'autrui ".

Chapitre V- Harcèlement sexuel ' « Selon les dispositions de l'article L 1153-1 et suivants du Code du travail, les agissements de harcèlement de toute personne dans le but d'obtenir des faveurs de nature sexuelle, à son profit ou au profit d'un tiers sont interdits-[-] Est passible d'une sanction disciplinaire tout salarié ayant procédé aux agissements définis ci-dessus "

Ce comportement est inadéquat pour un collaborateur Carrefour Banque et pour l'image que nous souhaitons diffuser auprès de l'ensemble de nos interlocuteurs et collaborateurs. De même, ces pratiques sont strictement interdites dans notre entreprise et répréhensibles pénalement.

Pour toutes les raisons citées ci avant, nous ne saurions laisser ces faits non sanctionnés plus longtemps et nous considérons qu'ils constituent une faute rendant impossible votre maintien même temporaire dans l'entreprise.

En conséquence de quoi en vertu de l'article 19 du règlement intérieur, nous vous notifions votre licenciement pour faute grave, effectif à la première présentation de ce courrier à votre domicile, sans préavis ni indemnité de rupture. »

Sur la procédure de licenciement :

M. DA Z fait valoir que le 19 décembre 2012, alors qu'il se trouvait sur son lieu de travail , sa responsable est venue le chercher pour le conduire à l'étage où il a été entendu par Mr VIGUIER, relais développement des ressources humaines et Mr MARTIN, responsable régional; que cet entretien avait pour objet de l'entendre sur les faits qui lui étaient reprochés et qui ont donné lieu au licenciement ; que cet entretien ne répond pas aux exigences de l'article L1332-2 du code du travail notamment en ce qui concerne les droits de la défense; qu'il a été par la suite convoqué à un entretien préalable au licenciement par lettre recommandée avec accusé de réception du 26 décembre 2012 pour le 7 janvier 2013 et en raison des mêmes motifs que ceux énoncés dans la lettre de licenciement que pour ce second entretien, il n'a pas bénéficié d'un temps suffisant pour préparer sa défense .

La société CARREFOUR BANQUE fait valoir d'une part que l'entretien du 19 décembre a été fait dans le cadre de l'enquête qu'elle a diligentée dès que les faits d'harcèlement sexuel ont été portés à sa connaissance, d'autre part que les dispositions des articles L1332-1 à L1332-3 n'imposent pas un délai de 5 jours entre la date de convocation à un entretien préalable et la date de celui-ci; que ce délai n'est applicable qu'à la procédure de licenciement et que la rupture anticipée d'un contrat à durée déterminée ne constitue pas un licenciement

L'entretien du 19 décembre 2012 s'inscrit dans le cadre d'une enquête que l'employeur a jugé nécessaire d'organiser dès lors que la victime du harcèlement en avait informé sa propre direction. Cet entretien ayant un caractère informatif, l'employeur n'était tenu à aucune procédure particulière.

L'entretien du 7 janvier 2013, s'inscrivant quant à lui, dans une procédure de rupture du contrat à durée déterminée pour faute grave, en application des dispositions de l'article R1332-1 du code du travail , pris en application de l'article L1332-2 du même code , ne prévoit pas de délai précis entre l'envoi de la convocation à l'entretien préalable et l'entretien lui-même. Il est seulement imposé à l'employeur de respecter un délai suffisant.

En l'espèce , il résulte des pièces produites par le salarié lui-même que la lettre de convocation à l'entretien préalable au licenciement pour faute grave date du 26 décembre 2012 a fait l'objet d'une première présentation le 28.12.2012 jour à compter duquel elle est restée à la disposition de Mr DA Z au guichet du bureau de poste , lequel l'a retirée le 4 janvier 2013.

La date à prendre en compte comme point de départ du délai suffisant est celle de la première présentation et non celle du retrait de la lettre recommandée avec accusé de réception comme le soutient Mr DA Z qui a , en conséquence , disposé d'un délai suffisant pour assurer sa défense.

Sur le licenciement :

En application de l'article L1243-1 du code du travail , sauf accord des parties, le contrat de travail à durée déterminée ne peut être rompu avant l'échéance du terme qu'en cas de faute grave ou de force majeure

Il est reproché à Mr DA Z d'avoir adressé à une autre salariée du groupe CARREFOUR BANQUE, lors d'une formation qui s'est déroulée du 12 au 14 décembre 2012 et à laquelle tous deux assistaient, des messages à connotation sexuelle .

Le harcèlement sexuel se caractérise par le fait d'imposer à une personne, de façon répétée, des propos ou comportements à connotation sexuelle qui portent atteinte à sa dignité en raison de leur caractère dégradant ou humiliant, ou créent à son encontre une situation intimidante, hostile ou offensante.

En l'espèce, la lecture des SMS échangés entre Mr DA Z et Mme D. montre que, sur le lieu de travail et pendant la période de travail, Mr DA Z a adressé des messages à cette dernière, d'abord dans le cadre d'une invitation à prendre part à un jeu vidéo ou internet puis, et à son initiative ,et sans que l'on puisse déduire des réponses de Mme D. un comportement provocant de cette dernière , des messages à connotation sexuelle , dont la lecture du jugement déféré a repris la teneur et auquel il est suggéré de se reporter, qui portent atteinte à la dignité de toute femme en raison de leur caractère dégradant ou humiliant, peu important que le lendemain matin , jour de départ du lieu de stage, Mme D., par pudeur, timidité , peur du scandale ou autre raison se soit montrée d'humeur habituelle . En conséquence , le jugement déféré sera confirmé de ce chef .

Il est équitable de condamner Mr DA Z au paiement de 1500 euros en application des dispositions de l'article 700 du nouveau code de procédure civile.

M. DA Z qui succombe supportera les dépens.

PAR CES MOTIFS

La Cour,

Statuant publiquement,

REFORME le jugement entrepris en ce qu'il a considéré que la procédure de licenciement était irrégulière et statuant à nouveau et sur ce seul point

Dit que la procédure de licenciement est régulière et déboute Mr DA Z de sa demande en paiement d'une indemnité pour non-respect de la procédure de licenciement .

CONFIRME le jugement déféré sur toutes ses autres dispositions

CONDAMNE Mr DA Z à payer à la société CARREFOUR BANQUE la somme de 1500 euros au titre des dispositions de l'article 700 du nouveau code de procédure civile.

CONDAMNE Mr DA Z aux dépens.

LE GREFFIER

LE PRÉSIDENT