

REPUBLIQUE FRANCAISE  
AU NOM DU PEUPLE FRANCAIS

COUR D'APPEL D'AIX-EN-PROVENCE  
Chambre 4-4  
ARRÊT DU 05 MARS 2020

Rôle N° RG 17/22885 – N° Portalis DBVB-V-B7B-BBV75

B X

C/

SARL IDYLLE PRODUCTION

Décision déferée à la Cour :

Jugement du Conseil de Prud'hommes – Formation paritaire de CANNES en date du 23 Novembre 2017 enregistré(e) au répertoire général sous le n° .

APPELANT

Monsieur B X, demeurant [...]

représenté par Me Ludovic LOYER, avocat au barreau de GRASSE

INTIMEE

SARL IDYLLE PRODUCTION, demeurant [...]

représentée par Me Sylvie ROUSSET, avocat au barreau de GRASSE

COMPOSITION DE LA COUR

En application des dispositions des articles 785 et 786 du code de procédure civile, l'affaire a été débattue le 04 Décembre 2019, en audience publique, les avocats ne s'y étant pas opposés, devant Madame Marie-Noëlle ABBA, Président de chambre, chargé du rapport, qui a fait un rapport oral à l'audience, avant les plaidoiries.

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

Madame Marie-Noëlle ABBA, Président de chambre

Monsieur Gilles BOURGEOIS, Conseiller

Monsieur Nicolas TRUC, Conseiller

Greffier lors des débats : Madame Françoise PARADIS-DEISS.

Les parties ont été avisées que le prononcé de la décision aurait lieu par mise à disposition au greffe le 05 Mars 2020.

ARRÊT

contradictoire,

Prononcé par mise à disposition au greffe le 05 Mars 2020

Signé par Madame Marie-Noëlle ABBA, Président de chambre et Madame Françoise PARADIS-DEISS, Greffier, auquel la minute de la décision a été remise par le magistrat signataire.

\*\*\*

## FAITS ET PROCEDURE

Monsieur B X a été engagé par la société IDYLLE PRODUCTION selon contrat à durée indéterminée en date du 4 mars 2015 en qualité d'Assistant de Production Audiovisuelle, pour une rémunération brute mensuelle de 2.067,18 euros. La Convention Collective applicable au contrat est la Convention Collective nationale de la production audiovisuelle du 13 décembre 2006.

M. X a été licencié pour faute grave le 15 juin 2015.

Il a saisi le 20 avril 2016 le conseil de prud'hommes de Cannes pour contester son licenciement et obtenir diverses sommes à titre salarial et indemnitaire.

Suivant jugement du 23 novembre 2017, le conseil de prud'hommes l'a débouté de l'ensemble de ses demandes et l'a condamné à verser à la société IDYLLE PRODUCTION la somme de 150 euros au titre de l'article 700 du code de procédure civile.

Par déclaration reçue au greffe de la cour le 22 décembre 2017, M. X a interjeté appel de cette décision.

Aux termes de ses dernières écritures notifiées le 21 mars 2018, M. X demande à la cour d'infirmer le jugement et de condamner la société IDYLLE PRODUCTION à lui verser les sommes suivantes :

- 2.067,18 euros au titre de l'indemnité pour procédure de licenciement irrégulière,
- 4 134,36 euros à titre de dommages-intérêts en réparation du préjudice subi,
- 1.395,30 euros au titre du rappel des salaires dus pendant la période de mise à pied,
- 116,28 euros à titre d'indemnité de congés payés sur la période de mise à pied,
- 2.067,18 euros pour le préjudice moral subi du fait d'une mise à pied injustifiée et vexatoire
- 1.033,59 euros à titre d'indemnité compensatrice de préavis,

-116,28 euros à titre d'indemnité de congés payés,

-1.000 euros au titre de la violation par l'employeur de son obligation de faire passer une visite médicale,

-3.000 euros au titre de l'article 700 du code de procédure civile.

Et condamner la société aux dépens de première instance et d'appel.

Aux termes de ses écritures notifiées le 12 juin 2018, la société IDYLLE PRODUCTION demande à la cour de confirmer le jugement et de condamner M. X à lui verser la somme de 3.500 euros au titre de l'article 700 du code de procédure civile.

Il est expressément référé aux écritures respectives des parties pour plus ample exposé de leurs moyens et prétentions.

L'ordonnance de clôture a été prononcée le 18 novembre 2019 et l'affaire renvoyée au 4 décembre 2019 pour être plaidée.

## MOTIFS DE LA DECISION

### 1- Sur le motif du licenciement

Il résulte des dispositions de l'article L.1231-1 du code du travail que le contrat à durée indéterminée peut être rompu à l'initiative de l'employeur ou du salarié ; qu'aux termes de l'article L.1232-1 du code du travail, le licenciement par l'employeur pour motif personnel est justifié par une cause réelle et sérieuse.

Il résulte des dispositions combinées des articles L 1232-1, L 1232-6, L 1234-1 et L 1235-1 du code du travail que devant le juge, saisi d'un litige dont la lettre de licenciement fixe les limites, il incombe à l'employeur qui a licencié un salarié pour faute grave, d'une part d'établir l'exactitude des faits imputés à celui-ci dans la lettre, d'autre part de démontrer que ces faits 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 ce salarié dans l'entreprise pendant la durée limitée du préavis.

En l'espèce la lettre de licenciement est ainsi motivée :

'Nous faisons référence à l'entretien préalable (...)

Lors de cet entretien, nous vous avons rappelé les faits que nous vous reprochons :

-Envoi par mail d'un lien à caractère pornographique à une personne féminine de l'entreprise le 27 avril 2015,

-Non-respect de l'article 10 de votre contrat de travail, à savoir l'utilisation des moyens de l'entreprise à des fins personnelles,

-Un fait aggravant : une navigation sur un site pornographique.

Nous vous avons notifié que l'envoi de fichiers de cette sorte était moralement inacceptable au sein de la société et que nous étions sur un terrain très sensible.

En outre, l'utilisation des moyens de l'entreprise à des fins personnelles peut engendrer des problèmes de sécurité pouvant compromettre l'activité de l'entreprise, cette dernière étant par nécessité basée sur la gestion informatique d'informations sécurisées selon les prérogatives de sa clientèle.

C'est en ce sens que vous avez également signé au moment de votre embauche le règlement intérieur et son annexe 'Charte informatique'.

Nous vous avons rappelé qu'un mail de notre informaticien avait été adressé à tous les services de l'entreprise rappelant les mises en garde pour l'utilisation des ordinateurs suite au problème inexplicable que votre poste a rencontré le 20 avril dernier.

Nous vous avons également signalé que lors de votre embauche récente vous étiez, par la signature de votre contrat le 4 mars 2015 et par la discussion dense au sujet de l'article 8 ,très alerte des articles de votre contrat.

Malgré l'article 10 de votre contrat de travail stipulant notamment 'le salarié est informé que l'usage des accès à Internet , des boîtes et des adresses e-mail qui sont mis à sa disposition par l'employeur sont soumis à un contrôle de ce dernier pour des raisons de sécurité et pour des raisons de contrôle des activités du salarié pour les besoins du service, notamment par la conservation des fichiers logs', nous avons constaté que les logs Internet Explorer avaient été effacés de votre ordinateur, ce qui nous amène à douter de votre utilisation des moyens de l'entreprise et a engendré une perte de confiance.

L'ensemble de ces faits a gravement mis en cause la bonne marche et la sécurité de l'entreprise et avec la perte de confiance votre mise à pied conservatoire était devenue inévitable.

C'est pourquoi , au vu de la gravité des faits et, malgré vos remarques lors de notre entretien préalable, nous sommes au regret de devoir procéder à votre licenciement pour faute grave'(...)

Il résulte des pièces du dossier et des débats que la société reproche au salarié d'avoir envoyé le 27 avril 2015 à 14h07 à Mme Y, salariée de la société, un courriel contenant un lien correspondant à un site pornographique, le message étant le suivant: 'Régale toi!!'(pièces 17 et 18 ), et d'avoir ainsi enfreint les dispositions de l'article 10 de son contrat de travail, celles du règlement intérieur et de la Charte d'utilisation des moyens informatiques annexés au contrat de travail.

Elle fait valoir que ces faits portent également atteinte à l'image de la société et à son bon fonctionnement.

Elle produit aux débats le règlement intérieur et la charte d'utilisation des moyens informatiques ( pièces 3 et 4), deux courriels adressés aux personnels rappelant les consignes de sécurité (pièces 19 et 20) et une attestation de Mme Z, supérieure hiérarchique de M. X, en date du 22 mai 2015, dénonçant un 'comportement misogyne et irrespectueux à mon égard et

à l'égard du personnel féminin présent dans l'entreprise, des problèmes importants de comportement et de respect avec le reste de l'équipe, et l'envoi du mail litigieux à notre assistante et en copie à moi-même.'(pièce 24)

Monsieur X soutient que l'employeur avait l'intention de se séparer de son salarié en tout état de cause et produit aux débats l'attestation de M. A, conseiller du salarié ayant assisté celui-ci lors de l'entretien préalable et indiquant que le gérant, M. Lubken 'reprend en invoquant l'article 10 du contrat de travail de M. X qui n'a pas été respecté, que de toute manière il n'avait plus confiance et était décidé à le licencier. M X revient sur la proposition de rupture conventionnelle faite par M. Lubken avant sa mise à pied, il explique qu'il ne pouvait signer cette convention sur le moment comme l'exigeait M. Lubken sans un délai de réflexion. M. Lubken lui répond qu'il n'a pas de temps à perdre et que cela aurait facilité la vie de l'entreprise. C'était soit vous signez de suite soit vous êtes licencié pour faute.' (pièce 4)

Il produit aux débats un courriel de Mme Z, supérieure hiérarchique de M. X, en date du 22 mai 2015, exprimant sa satisfaction sur le travail accompli par le salarié, dont l'authenticité est contestée par la société qui produit l'attestation susmentionnée de l'intéressée affirmant n'avoir pas écrit ce courriel (pièce 24).

Ceci étant, l'utilisation par le salarié de l'outil informatique de l'entreprise à des fins personnelles n'est pas en soi fautive, en l'absence d'abus de la part du salarié.

De même, l'envoi de documents à caractère pornographique, dès lors que ces derniers ne revêtent pas un caractère délictueux, ne saurait suffire à fonder un licenciement pour faute.

En l'espèce, il est reproché à M. X d'avoir envoyé à une collègue par courriel, le 27 avril 2015 à 14 h07 un lien vers un site à caractère pornographique, 'www.lafistinière.com' identifié comme un site internet destiné à 'un public adulte gay averti' ainsi qu'il ressort de la plaquette produite aux débats en pièce 18.

Il n'est pas contestable que l'article 10 du contrat de travail reprend les principes prévus par la Charte d'utilisation des moyens informatiques signée également par le salarié, qui précise les conditions d'utilisation de la messagerie professionnelle, et notamment l'interdiction 'd'envoyer des messages ayant un caractère injurieux, diffamatoire ou illicite', et qui précise que 'le réseau Internet doit être utilisé à des fins exclusivement professionnelles en limitant l'accès à des sites utiles pour l'exercice de la fonction de l'utilisateur au sein de l'entreprise' et que 'l'utilisateur ne doit pas se livrer à des actions mettant sciemment en péril la sécurité ou le bon fonctionnement des serveurs auxquels il accède.'

Il n'est pas contestable que M. X a eu connaissance de la Charte, et que le courriel litigieux a été envoyé sur la messagerie professionnelle du salarié pendant ses heures de travail.

Toutefois, la société ne démontre pas en quoi cet envoi ponctuel, dont le contenu ne revêt pas de caractère injurieux, diffamatoire ou illicite au sens de l'article 7 de la Charte précitée, a 'gravement mis en cause la bonne marche et la sécurité de l'entreprise', ainsi que la société l'expose dans sa lettre de licenciement, d'autant que l'envoi du message est antérieur d'un mois à l'engagement de la procédure de licenciement.

Elle ne précise pas davantage les réactions éventuelles de la salariée destinataire de l'envoi, laquelle n'a pas été entendue.

La société ne rapporte pas non plus la preuve d'une navigation sur un site pornographique, dès lors que le seul fait établi est l'envoi d'un mail comportant un lien vers un site pornographique, et non une navigation sur ce site.

Elle n'est pas non plus fondée à invoquer une perte de confiance envers le salarié, celle-ci ne pouvant pas constituer en tant que tel un motif de licenciement.

La société reproche aussi au salarié dans ses écritures certains manquements (non-respect du 'reporting', réticence à la visite médicale, non établie au demeurant, retards) qui ne sont pas visés dans la lettre de licenciement laquelle fixe les limites du litige, de sorte qu'ils ne seront pas examinés.

Il résulte dès lors de l'examen des pièces que le licenciement de M. X ne repose pas sur une cause réelle et sérieuse et que, faute pour l'employeur, sur lequel pèse la charge de la preuve, de démontrer que les faits reprochés au salarié ont rendu impossible le maintien des relations de travail, le licenciement ne repose pas davantage sur une faute grave.

La décision déferée sera par conséquent infirmée.

## 2- Sur l'irrégularité de la procédure de licenciement

Aux termes de l'article L 1235-5 du code du travail, les dispositions relatives aux irrégularités de procédure prévues à l'article L 1235-2 ne sont pas applicables au licenciement d'un salarié ayant moins de deux ans d'ancienneté et au licenciement opéré dans une entreprise employant habituellement moins de onze salariés.

Aux termes de l'article L 1232-4 du code du travail, la lettre de convocation à l'entretien préalable adressée au salarié mentionne la possibilité de recourir à un conseiller du salarié et précise l'adresse des services dans lesquels la liste de ces conseillers est tenue à sa disposition.

En l'espèce, M. X reproche à l'employeur de n'avoir pas fait mention sur la lettre de convocation à l'entretien préalable de l'adresse de la mairie du lieu de domicile du salarié où figure la liste des conseillers des salariés.

Cependant, il résulte de la lettre susvisée que si l'adresse de la mairie de Mouans-Sartoux n'est pas mentionnée, celle de la DIRECCTE PACA à Nice l'est, et qu'en l'espèce M. X a bien été assisté par un conseiller pendant l'entretien, de sorte que l'irrégularité ne lui a causé aucun préjudice.

En second lieu, M. X reproche à son employeur de ne pas avoir respecté le caractère contradictoire de l'entretien en ayant décidé avant celui-ci de le licencier en tout état de cause ; il se réfère à l'attestation de M. A susvisée en pièce 24.

Cependant, cette attestation ne saurait suffire à démontrer que le débat n'a pas respecté la règle du contradictoire, dès lors que M. X a été assisté par un conseiller qui a pu intervenir au cours de l'entretien, ainsi qu'il ressort d'ailleurs de l'attestation de ce dernier.

Le moyen tiré de cette seconde irrégularité sera rejeté.

### 3- Sur les demandes indemnitaires et salariales

-L'indemnité pour licenciement sans cause réelle et sérieuse

M. X bénéficie d'une ancienneté inférieure à deux ans (un peu plus de trois mois).

Il expose avoir été privé d'emploi, sauf emplois précaires, ainsi qu'il ressort d'une attestation de Pôle Emploi du 6 décembre 2016, avoir repris ses études (il a obtenu un diplôme en 'gestion des entreprises et des administrations' au titre de l'année universitaire 2015/2016;

Il déclare être toujours au chômage, sans en justifier.

Compte tenu de ces éléments, la société intimée sera condamnée à lui verser la somme de 2.067,18 euros correspondant à un mois de salaire.

— Le rappel de salaire correspondant à la mise à pied conservatoire

Ce rappel de salaire est dû à hauteur du salaire qui a été retenu au titre de la mise à pied sur les mois de mai et juin 2015 soit un montant de 1456,56 euros, et au titre de congés payés afférents la somme de 145,65 euros.

-les dommages-intérêts au titre du caractère vexatoire de la mise à pied

M. X ne justifie pas d'un préjudice tiré de cette sanction, autre que la perte de salaire correspondante, qui est indemnisée par le rappel de salaire.

-l'indemnité compensatrice de préavis

Par référence à l'article V.1.2.1 de la Convention collective, M. X, qui bénéficie d'une ancienneté inférieure à six mois, peut prétendre à une indemnité compensatrice de préavis ne pouvant dépasser 15 jours, soit 1.033,59 euros.

Il peut bénéficier d'une indemnité compensatrice sur congés payés de 103,36 euros.

-Sur la demande de dommages-intérêts pour violation de la visite médicale

M. X expose n'avoir bénéficié d'une visite médicale d'embauche que le 28 avril 2015, soit un mois et trois semaines après la fin de la période d'essai.

Cependant il ne démontre pas que ce retard lui ait causé un préjudice au titre de l'obligation de sécurité de l'employeur.

La décision déferée sera confirmée en ce qu'elle l'a débouté de cette demande.

-Sur l'article 700 du code de procédure civile

Il n'est pas inéquitable de condamner la société IDYLLE PRODUCTION à verser à M. X la somme de 2000 euros sur le fondement de l'article 700 du code de procédure civile.

Il n'y a pas lieu de condamner la société intimée aux dépens de première instance.

**PAR CES MOTIFS**

La cour statuant par arrêt contradictoire prononcé publiquement par mise à disposition au greffe de la cour, les parties ayant été préalablement avisées dans les conditions prévues par l'article 450 du code de procédure civile :

Confirme le jugement du conseil de prud'hommes en ce qu'il a débouté M. X de sa demande au titre de l'indemnité pour préjudice moral et au titre de la violation par l'employeur de son obligation de faire passer une visite médicale à son salarié,

L'infirmes pour le surplus, et, statuant à nouveau,

Dit le licenciement de M. X dépourvu de cause réelle et sérieuse et de faute grave,

Condamne la société IDYLLE PRODUCTION à lui verser les sommes suivantes :

-2.067,18 euros au titre du licenciement sans cause réelle et sérieuse,

-1.456,56 euros au titre du rappel de salaire et 145,65 au titre des congés payés ,

-1.033,59 euros au titre de l'indemnité compensatrice de préavis, et 103,35 euros au titre des congés payés ,

-2000 euros au titre de l'article 700 du code de procédure civile.

Condamne la société IDYLLE PRODUCTION aux dépens d'appel.

**LE GREFFIER LE PRESIDENT**