

**REPUBLIQUE FRANCAISE
AU NOM DU PEUPLE FRANÇAIS**

**COUR D'APPEL DE BESANCON
CHAMBRE SOCIALE
ARRÊT DU 11 SEPTEMBRE 2018**

N° de rôle : 17/01480

S/appeal d'une décision du CONSEIL DE PRUD'HOMMES - FORMATION
PARITAIRE DE VESOUL
en date du 16 juin 2017 code affaire : 80A

Demande d'indemnités liées à la rupture du contrat de travail CDI ou CDD, son exécution ou
inexécution

APPELANT

Monsieur Philippe Z, demeurant PORT SUR SAONE

représenté par Me Jean-Marc FLORAND, avocat au barreau de PARIS, avocat plaidant, Me
Caroline ..., avocat au barreau de BESANCON, avocat postulant.

INTIMÉE

SAS COTONNIERE LYONNAISE, VAULX EN VELIN

représentée par Me Eric DE BERAIL, avocat au barreau de LYON, Me Anne-Sylvie ...,
avocat au barreau de BESANCON, avocat postulant.

COMPOSITION DE LA COUR

En application des dispositions de l'article 786 du code de procédure civile l'affaire a été
débattue le 27 Avril 2018, en audience publique, les parties ne s'y étant pas opposées, devant
Madame Christine K-DORSCH, Présidente de Chambre, entendue en son rapport.

Ce magistrat a rendu compte des plaidoiries dans le délibéré de la Cour, composée de : Mme
Christine K-DORSCH, Présidente de Chambre

M. Jérôme COTTERET, Conseiller

Monsieur Patrice BOURQUIN, Conseiller

qui en ont délibéré,

Mme Gaëlle BIOT, Greffier lors des débats, et M. Alexandre DE SAGEY greffier stagiaire.

Les parties ont été avisées de ce que l'arrêt sera rendu le 11 Septembre 2018 par mise à

disposition au greffe.

FAITS ET PRÉTENTIONS DES PARTIES

Monsieur Philippe Z a été embauché par contrat à durée indéterminée à compter du 04 novembre 2002 par la SA Cotonnerie Lyonnaise en qualité de commercial région Est classification cadre, position B.

Après des arrêts de travail au cours de l'année 2015 il fut placé en arrêt maladie à partir du 24 mars 2016 jusqu'au 31 juillet 2016.

Par lettre du 23 mai 2016, il a été convoqué à un entretien préalable avec mise à pied conservatoire, entretien fixé au 02 juin 2016.

Par lettre du 16 juin 2016 Monsieur Z a été licencié pour faute grave, pour avoir adressé au PDG de la société un courriel comportant des propos désobligeants à son encontre, puis pour avoir adressé à des collègues de travail un courrier électronique comportant des propos injurieux à l'égard de ce même dirigeant, avant de s'excuser dans un troisième message auprès des collègues, mais non envers la personne visée par ses propos.

Contestant son licenciement Monsieur Z a le 18 juillet 2016 saisi le conseil des prud'hommes de Vesoul d'une demande à l'encontre de son ancien employeur afin d'obtenir paiement des montants suivants :

- ' 18 175,27 euros au titre de l'indemnité de licenciement,
- ' 16 037,01 euros au titre d'indemnité compensatrice de préavis,
- ' 1603,60 euros au titre des congés payés afférents,
- ' 1647,73 euros à titre de rappels de salaire sur la mise à pied,
- ' 164,77 euros au titre des payés afférents,
- ' 128 296,08 euros à titre de dommages et intérêts pour licenciement abusif,
- ' 5000 euros à titre de dommages et intérêt préjudice moral,
- ' 3000 euros au titre des frais irrépétibles

Par jugement du 16 juin 2017 le conseil des prud'hommes de Vesoul a déclaré fondé le licenciement pour faute grave, a débouté le salarié de l'intégralité de ses demandes, l'a condamné aux entiers frais et dépens, et a débouté la société Cotonnière Lyonnaise de sa demande au titre de l'article 700 du CPC.

Monsieur Philippe Z a le 10 juillet 2017 interjeté appel à l'encontre de cette décision.

Par conclusions enregistrées le 3 janvier 2018, il demande à la cour de constater, dire, et juger

que le licenciement pour faute grave ne repose pas sur réelle et sérieuse. Il demande par conséquent à la cour de condamner la société intimée à lui payer les mêmes sommes que réclamées en première instance, sauf l'indemnité pour frais irrépétibles portée à 5.000 euros. Il demande également l'exécution provisoire, et la condamnation de son adversaire aux entiers frais et dépens.

Par conclusions enregistrées le 27 novembre 2017, la SCL Cotonnière Lyonnaise demande à la cour de confirmer le jugement déféré, de débouter Monsieur Z de l'ensemble de ses demandes, et de le condamner au paiement somme de 3000 euros en application de l'article 700 code de procédure civile outre les entiers dépens.

En application de l'article 455 du code de procédure civile, la Cour se réfère, pour l'exposé des moyens des parties, à leurs conclusions visées par le greffe et développées lors de l'audience de plaidoirie du 19 décembre 2017.

MOTIFS DE LA DÉCISION

I. Sur le licenciement pour faute grave

Attendu que la faute grave est celle qui résulte d'un fait, ou d'un ensemble de faits imputables au salarié qui constituent une violation des obligations résultant du contrat de travail ou des relations de travail, d'une importance telle, qu'elle rend impossible le maintien du salarié dans l'entreprise ;

Que c'est à l'employeur qui invoque la faute grave d'en rapporter la preuve ;

* * *

Attendu qu'en l'espèce Monsieur Philippe Z a, par lettre du 16 juin 2016, signée par Monsieur Emmanuel de la société, été licencié dans les termes suivants :

" Par courrier électronique 14 avril 2016, vous avez sollicité une rupture conventionnelle en écrivant un post-scriptum qui formulait des propos désobligeants à mon encontre en énonçant : " si faute grave, elle provient d'un dirigeant qui ne se donne pas les moyens de ses ambitions. " Comme je n'entendais pas accéder à votre demande de rupture conventionnelle, dans l'exercice d'un droit qui demeure propre à chacune des parties au contrat de travail, vous avez envoyé le vendredi 20 mai 2016 à 16h30, à plusieurs de vos collègues de travail, un courrier électronique transmettant un message que j'avais adressé depuis le compte Twitter, assorti des commentaires suivants : " quel pauvre con ' Il n'a plus rien à foutre le vendredi après-midi. Qu'il aille en clientèle chercher du boulot ".

Ces propos, injurieux et outrageants à mon égard, ne sauraient s'inscrire dans un quelconque exercice légitime du droit d'expression, et caractérise à tout le moins une faute grave, en ce qu'il rend impossible la poursuite des relations contractuelles même pour la durée et du préavis.

À titre surabondant, je relève que par un nouveau courrier électronique adressé le 27 mai 2016, dont je n'ai pour ma part été destinataire qu'en copie, vous avez présenté à vos collègues de travail, mais non à moi-même, vos " plus plates excuses suite à l'incident diplomatique " dû à votre message de la semaine précédente et invoqué une " regrettable et impardonnable

erreur système. " .

Le fait de formuler des excuses à vos collègues, et non à moi-même, alors pourtant que les propos du 20 mai 2016 étaient injurieux et outrageants qu'à mon encontre, constitue une nouvelle atteinte à mon autorité, aggravée par une formulation tournant en dérision les commentaires dont votre courrier électronique était assorti. " ;

Attendu qu'à hauteur de cour Monsieur Z reprend les mêmes arguments que ceux développés devant les premiers juges ;

Que c'est par des motifs pertinents que la cour adopte que les premiers juges ont considéré que la faute grave était caractérisée ;

Attendu que Monsieur Z complète par ailleurs ses arguments en invoquant pour la première fois à hauteur de cour, et ce à deux reprises la convention européenne des droits de l'homme ; une première fois au regard de l'article 8 de la convention qui veille au respect de la vie privée et familiale, et qu'il rappelle à cet égard qu'il a usé de sa messagerie personnelle pour envoyer des messages vers des boîtes personnelles et professionnelles, affirmant que le contenu des courriels était strictement personnel ;

Qu'il invoque en second lieu l'article 10 de la Convention européenne des droits de l'homme qui garantit à toute personne la liberté d'expression et d'opinion, et qu'il estime à cet égard que la société intimée ne démontre pas qu'il ait dépassé le cadre légal de son droit d'expression ;

Attendu qu'il est constant s'agissant du premier mail du 14 avril 2016 que le salarié s'est adressé personnellement et directement à son président-directeur général afin de solliciter une rupture conventionnelle, en expliquant que plutôt que de poursuivre une situation conflictuelle qui se terminera inévitablement aux prud'hommes, il serait souhaitable de parvenir à une rupture conventionnelle, qu'il tient à la disposition de l'employeur le véhicule utilitaire, le portable qualifié de " vieux " et l'iPhone, rajoutant enfin le post-scriptum selon lequel " si faute grave () elle provient d'un dirigeant () qui ne se donne pas les moyens de ses ambitions !! ", la phrase étant ponctuée de smileys ;

Que l'objet de ce courriel est la rupture du contrat de travail, et que le destinataire n'est autre que président-directeur général de la société, de sorte qu'il ne saurait être question de vie privée, et que le post-scriptum particulièrement déplacé et inutile dépasse d'ores et déjà le cadre légal du droit d'expression de chacun ;

Attendu qu'un mois plus tard le 20 mai 2016 le salarié adressait un message à quatre de ses collègues en utilisant la boîte professionnelle " @cotonniere.fr " pour trois d'entre eux ;

Que l'objet du message est la reproduction d'un message de Monsieur Emmanuel Imberton ... de la société faisant un commentaire sur l'imposition en France, et reproduisant un article de presse ; que l'appelant a commenté le message du PDG en écrivant à la suite de celui-ci " Quel pauvre con il n'a plus rien à foutre le vendredi après-midi (smiley). Qu'il aille en clientèle chercher du boulot (smiley) Philippe Schreiber ", son texte étant là encore illustré par des smileys, et son nom précédé d'une petite main formant le V de la victoire ;

Qu'il est absolument constant que de tels propos dépassent la liberté d'expression et d'opinion, et qu'ils ne relèvent nullement de la sphère privée dès lors qu'il s'agit de propos injurieux et

diffamatoires concernant le PDG en activité, de la société employant Monsieur Z, qu'est notamment visée son activité le vendredi après-midi, et la nécessité de démarcher des clients, et que ce message est adressé notamment à trois salariés de la société sur leur boîte professionnelle ;

Que les explications de Monsieur Z dans son message " d'excuses " du 27 mai 2016 ne sont certainement pas de nature à minimiser ses écrits du 20 mai 2016, car notamment le terme de " pauvre con " n'est pas comme il l'écrit un " mot amical ", mais constitue juridiquement une injure, quant au reste des explications elles apparaissent particulièrement confuses ;

Attendu que le troisième message du 27 mai 2016, dont l'objet est " imbroglio quiproquo " délivré une semaine plus tard aux mêmes personnes, il est totalement ironique en ce que l'appelant présente ses " plus plates excuses " suite à ce qu'il qualifie d'" incident diplomatique " dû à son message de la semaine dernière, en adressant cependant ses excuses uniquement à ses quatre collègues, tout en prenant soin d'en envoyer une copie à Monsieur ..., ainsi qu'à Monsieur ... autre responsable de la société ;

Que c'est là encore à tort que l'appelant invoque la vie privée alors qu'il adresse ce message à des collègues de travail, et en fait copie à deux dirigeants ;

Que ce message n'est pas l'illustration d'une liberté d'expression, mais en contraire achève de caractériser la mauvaise foi du salarié en ce qu'il persiste dans un comportement déloyal, en employant un ton ironique et moqueur, et en ce qu'il prend soin de diffuser ce message à des salariés, et un responsable de l'entreprise sur leur boîte professionnelle, mais également en en délivrant une copie au PDG victime de ses invectives ;

Attendu que l'analyse faite par l'employeur dans la lettre de licenciement de ces trois messages est tout à fait pertinente, et a légitimement pu le conduire à prononcer un licenciement pour faute grave ;

Attendu que de l'ensemble de ces énonciations il résulte que le jugement déferé qui a rejeté l'intégralité des prétentions de Monsieur Philippe Z doit être confirmé en toutes ses dispositions y compris s'agissant des frais et dépens et des frais irrépétibles ;

Attendu que l'appelant qui succombe est condamné aux entiers dépens de la procédure d'appel;

Attendu que l'équité commande de le condamner à payer à l'intimée une somme de 2.000 euros au titre de l'article 700 du CPC, et de ne pas faire application, à son profit, de ces mêmes dispositions ;

PAR CES MOTIFS

La Cour, Chambre sociale, statuant par arrêt contradictoire et mis à disposition au greffe, après débats en audience publique et après en avoir délibéré,

CONFIRME le jugement rendu le 16 juin 2017 par le Conseil de Prud'hommes de Vesoul en toutes ses dispositions ;

Y ajoutant,

CONDAMNE Monsieur Philippe Z aux entiers frais et dépens de la procédure d'appel ;

CONDAMNE Monsieur Philippe Z à payer à la SAS COTONNIERE LYONNAISE la somme de 2.000 euros au titre des dispositions de l'article 700 du code de procédure civile.

LEDIT ARRÊT a été rendu par mise à disposition au greffe le onze septembre deux mille dix huit et signé par Mme Christine ..., Président de Chambre, et par Mme Karine ..., Greffier.

LE GREFFIER

LE PRÉSIDENT DE CHAMBRE