

**REPUBLIQUE FRANCAISE
AU NOM DU PEUPLE FRANÇAIS**

**COUR D'APPEL DE CHAMBÉRY
CHAMBRE SOCIALE
ARRÊT DU 24 AVRIL 2018**

RG 17/01704 - ADR / LV

Franck GUI SOL C/ SAS SAS TRANSPORTS BOTTI

Décision déferée à la Cour : Jugement du Conseil de Prud'hommes - Formation
paritaire de CHAMBERY en date du 22 Juin 2017, RG F16/00231

APPELANT

Monsieur Franck Z
DOMESSIN

Représenté par Me Christian MENARD, avocat au barreau de CHAMBERY

INTIMÉE

SAS TRANSPORTS BOTTI

dont le siège social est sis

LA RAVOIRE

Prise en la personne de son représentant légal en exercice

Représentée par Me El hem SELINI, avocat au barreau de CHAMBERY

COMPOSITION DE LA COUR

En application des dispositions des articles 786 et 907 du Code de procédure civile, l'affaire a
été débattue en audience publique le 15 Mars 2018, devant Madame Anne DE REGO,
Conseiller désignée par ordonnance de Monsieur le Premier Président, qui s'est chargée du
rapport, les parties ne s'y étant pas opposées, avec l'assistance de Madame Laurence VIOLET,
Greffier lors des débats, et lors du délibéré :

Madame Claudine FOURCADE, Président,

Madame Françoise SIMOND, Conseiller,

Madame Anne DE REGO, Conseiller qui a rendu compte des plaidoiries

FAITS, PROCÉDURE ET PRÉTENTIONS DES PARTIES,

Monsieur Franck Z a été embauché le 7 novembre 2005 selon contrat à durée indéterminée
par la SAS TRANSPORTS BOTTI en qualité de conducteur de véhicule poids-lourds,

coefficient 150 M groupe 7.

Les relations contractuelles entre les parties sont soumises à la convention collective nationale des transports routiers.

Monsieur Franck Z a été convoqué à un entretien préalable à un éventuel licenciement par lettre remise en mains propres le 9 octobre 2014 lui notifiant également sa mise à pied à titre conservatoire.

Il a été licencié pour faute grave selon courrier du 5 novembre 2014.

Le 26 juillet 2016, Monsieur Franck Z a saisi le conseil de prud'hommes de Chambéry pour contester son licenciement.

Par jugement en date du 22 juin 2017, le conseil de prud'hommes a :

- débouté Monsieur Franck Z de l'ensemble de ses demandes,
- débouté la SAS TRANSPORTS BOTTI de sa demande reconventionnelle,
- dit n'y avoir lieu à faire application des dispositions de l'article 700 du code de procédure civile,
- laissé les dépens à la charge de Monsieur Franck Z.

La décision a été notifiée aux parties par lettres recommandées avec demande d'accusé de réception le 28 juin 2017.

Par déclaration reçue au greffe le 25 juillet 2017 par RPVA, Monsieur Franck Z a interjeté appel de la décision en ce qu'elle l'a débouté de l'ensemble de ses demandes et que les dépens ont été mis à sa charge.

Monsieur Franck Z par conclusions du 21 septembre 2017 demande à la cour de :

- Réformer le jugement entrepris et statuant à nouveau,
- dire que l'employeur ne peut verser au débat des extraits d'un dispositif de vidéo surveillance installée sur le site d'une société cliente sans que ses salariés soient informés qu'il permettait le contrôle de leur activité, ce mode de preuve étant irrecevable, et écarter en conséquence toutes pièces relatives à ce type de dispositif, A titre subsidiaire,
- constater que l'employeur ne rapporte pas la preuve d'une faute grave ni même de l'existence d'une cause réelle à l'origine du licenciement, En tout état de cause,
- requalifier le licenciement de Monsieur Franck Z en licenciement sans cause réelle et sérieuse,
- condamner la SAS TRANSPORTS BOTTI à lui verser les sommes suivantes

* 3 082,57 euros au titre de la mise à pied, outre 308,26 euros au titre des congés payés

afférents,

* 6 165,14 euros à titre de préavis outre 616,51 euros au titre des congés payés afférents,

* 5 548,63 euros au titre de l'indemnité de licenciement,

* 60'000 euros à titre de dommages-intérêts,

* 3 000 euros en application des dispositions de l'article 700 du code de procédure civile,

- condamner la SAS TRANSPORTS BOTTI aux entiers dépens.

Monsieur Franck Z soutient que :

- l'employeur lui reproche la disparition de deux colis de marchandises sur des livraisons qu'il a effectuées ainsi que sa présence sur les quais de l'entreprise BESSON révélée par la caméra de surveillance de celle-ci, alors que ce moyen de contrôle a été utilisé par l'employeur sans avoir été préalablement porté à la connaissance des salariés et à tout le moins au comité d'entreprise ; ces éléments de preuve sont illicites puisqu'ils n'ont pas été portés à sa connaissance et en conséquence la preuve tirée d'un tel dispositif est irrecevable ;

- la preuve de la faute grave n'est pas rapportée et l'employeur ne communique pas l'intégralité de la vidéo, notamment l'arrivée du véhicule où les portes sont déplombées, alors que c'est ce moment-là qui est important pour déterminer ce qui se passe avec les colis ; en l'espèce le véhicule a été plombé au départ et ce n'est pas le salarié qui déplombe celui-ci ;

- l'employeur lui reproche encore d'être vu sur les quais de la société de transport BESSON alors que cela lui est interdit ; il déclare ne pas en avoir été informé, la société ne transmettant à ce titre qu'une circulaire datée du 10 octobre 2014 soit postérieurement aux faits reprochés ; il est nécessaire de passer sur le quai pour aller aux toilettes ou au distributeur de café mais également pour aller faire les papiers des bons de transport ; il est également tenu de vérifier et de contrôler le chargement de son véhicule afin que la répartition des charges soit régulière et que les colis soient sanglés, et doit donc utiliser les quais ; aucune faute ne peut lui être reprochée ; son licenciement est donc sans cause réelle et sérieuse ;

La SAS TRANSPORTS BOTTI, par conclusions du 14 novembre 2017 demande à la cour de:

Confirmer le jugement entrepris, Débouter le salarié de son appel et donc de l'intégralité de ses demandes, Condamner le salarié à lui verser la somme de 1500 euros au titre de l'article 700 du code de procédure civile, ainsi qu'aux entiers dépens.

Elle fait valoir que :

- une circulaire datée de juillet 2014 qui est affichée dans l'enceinte de l'établissement précise que 'chez les transports BESSON l'ensemble les conducteurs sont interdits de quais depuis septembre 2002. Vous devez arriver vers 2h30 et en repartir vers 5 heures, nous vous avons accordé en décembre 2002 un forfait d'heures de mise à disposition, le reste du temps vous pouvez en bénéficier pour vous détendre, boire un café ou dormir.' ; la circulaire versée aux débats par le salarié, datée du 10 octobre 2014 n'est qu'un rappel ; un tel rappel avait déjà été fait auprès de Monsieur Z par LRAR le 25 mars 2014 ;

- le licenciement n'est pas fondé sur le vol ; seule la société BESSON est victime de celui-ci ; elle n'a pas déclaré le vol au regard du montant de la franchise retenue par l'assureur (750 euros) et a indemnisé la société BESSON de son préjudice ; les enregistrements vidéos versés aux débats sont ceux de la société BESSON et celle-ci a affiché à l'entrée de tous les entrepôts la présence de vidéosurveillance ; le salarié était informé de cette vidéosurveillance car un affichage légal a été réalisé pour informer les salariés de cet équipement (pièce 10) ; le motif de licenciement n'est pas le vol mais le non-respect par le salarié des instructions données par son employeur alors que cette directive est respectée par l'ensemble des chauffeurs de la société, il s'agit d'une règle de sécurité de la société cliente qui ne doit pas être transgressée ; il s'agit de la deuxième disparition de colis en présence de Monsieur Z qui a déjà fait l'objet d'un rappel à l'ordre suite au non-respect de ses horaires de travail ;

L'ordonnance de clôture a été rendue le 12 janvier 2018 et l'affaire a été audenciée au 15 mars 2018 pour être plaidée.

SUR QUOI,

1) Sur le licenciement :

Attendu que la faute grave qui justifie la cessation immédiate du contrat de travail sans préavis, est définie comme la faute qui résulte d'un fait ou d'un ensemble de faits imputables au salarié qui constitue 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 pendant la durée du préavis ;

Que l'employeur qui invoque la faute grave pour licencier doit en rapporter la preuve ;
Attendu qu'il convient de rappeler que la lettre de licenciement fixe les limites du litige ;

Attendu qu'en l'espèce Monsieur Z a été licencié pour faute grave par lettre recommandée avec accusé de réception du 05 novembre 2014 pour les motifs suivants :

- la disparition de deux colis contenant des téléviseurs à l'occasion de livraison que le salarié a effectuées le 2 octobre et le 4 octobre 2014 en rappelant la mise en place par la société BESSON (cliente) le 2 octobre 2014 d'une procédure de surveillance qui permet de constater que le colis relatif à un téléviseur était bien, au départ de la société Besson à Vaulx-en-Velin-69 dans la semi dont Mr Z avait la responsabilité le 4 octobre 2014, mais qu'il n'y était plus à l'arrivée à la société BESSON de La Motte-Servolex-73 ;

- alors même que les conducteurs sont interdits de quais, une circulaire a été donnée au salarié ainsi qu'à tous les salariés de l'entreprise au mois de juillet 2014, celle-ci, qui interdit formellement aux conducteurs d'être présent sur les quais, était également apposée sur le tableau d'affichage de la société BOTTI ; on le voit pourtant grâce au film de vidéosurveillance, sur les quais de la société de Vaulx-en-Velin (départ) en train de manipuler le colis qui manque à l'arrivée, alors que par ailleurs il a été constaté qu'il a fait un arrêt de six minutes sur le trajet et est incapable d'expliquer les raisons de cet arrêt ; le film montre qu'à l'arrivée le colis n'est plus dans la semi alors qu'il est incapable d'expliquer cette carence ;

Attendu que l'employeur expose dans ses conclusions qu'il n'est pas reproché au salarié le vol

des deux colis contenant des téléviseurs mais le non-respect d'une circulaire datée de juillet 2014 affichée dans la société indiquant que 'les conducteurs sont interdits de quai depuis 2002 chez les transports Besson', ce qui lui a été rappelé le 10 octobre 2014 ainsi que le 25 mars 2014 ; ainsi le motif de licenciement et le non-respect par le salarié des instructions données par son employeur ;

Que l'employeur communique :

- la lettre de licenciement ;
- la lettre de convocation à l'entretien préalable du 9 octobre 2014 ;
- la circulaire qu'il reproche au salarié de ne pas avoir respectée, qui a été rédigée par la société BOTTI mais qui n'est pas datée, et qui rappelle également les horaires de départ, de repos, et les consignes pour que les conducteurs optimisent leur temps de conduite ;
- une attestation de la société BESSON datée du 12 avril 2017 déclarant qu'à ce jour l'ensemble de leurs sites sont placés sous vidéo surveillance et que l'affichage légal a été réalisé pour informer les salariés de cet équipement ;
- un courrier du 20 mars 2014 adressé à Monsieur Z dans lequel l'employeur lui reproche un horaire d'arrivée tardif à son lieu de destination résultant selon lui du non-respect des consignes données ;
- la réclamation formée par les Transports BESSON au titre du vol de deux téléviseurs pour un montant de 284,07 euros et les justificatifs du paiement de cette somme ;

Attendu que le salarié qui conteste le vol des téléviseurs fait valoir :

- que contrairement aux affirmations de son employeur il lui est bien reproché la disparition de deux colis contenant des téléviseurs sans que la preuve de ces vols ne soit rapportée ;
- qu'il n'a pas été informé contrairement aux prescriptions légales, de l'existence de caméras de vidéosurveillance sur le site de la société cliente ;
- la circulaire dont fait état son employeur ne lui a jamais été notifiée ; l'employeur ne justifie pas de la réalité de l'affichage contrairement à ses allégations et la note de rappel de cette circulaire, faite par l'employeur, est datée du 10 octobre 2014, soit après la date de commission des faits qui lui sont reprochés (pièce 8) ;

Attendu que la lecture de la lettre de licenciement montre que la société BOTTI reproche bien au salarié la disparition de deux colis contenant des téléviseurs ainsi que le non-respect par le salarié des consignes relatives à sa présence sur les quais des sociétés BESSON de Vaulx-en-Velin et de la Motte-Servolex ;

Attendu qu'il ne peut qu'être constaté que l'employeur qui n'apporte aucun élément susceptible d'établir que la disparition des deux colis résulte de vol commis par Monsieur Z alors que ce dernier explique que les portes de la semi sont plombées à son départ et sont ouvertes à son arrivée par les salariés de la société BESSON ; que rien ne permet d'indiquer qu'elles étaient déplombées à son arrivée chez le client qui n'en fait pas état ;

Que de plus l'employeur ne retient plus les faits de vol qu'il reprochait initialement à son salarié ; Qu'en conséquence le premier grief, dont la preuve n'est pas rapportée, doit être écarté ;

Attendu que s'agissant du second reproche concernant de la présence du salarié sur les quais de la société Transports BESSON alors que cela lui est interdit, la société BOTTI explique avoir eu connaissance de la présence de Monsieur Z sur les quais par la transmission d'un film de vidéosurveillance transmis par la société Transports BESSON sans cependant justifier de ce que Monsieur Z ait bien été informé de l'existence de cette surveillance alors qu'il est constant que si l'employeur a le droit de contrôler et de surveiller l'activité de ses salariés pendant le temps de travail, il ne peut être autorisé à utiliser comme mode de preuve des enregistrements d'un système de vidéosurveillance installée sur le site d'une société cliente permettant le contrôle de leur activité dont les intéressés n'ont pas été préalablement informés;

Attendu d'une part que la seule attestation rédigée par la société Transports BESSON est trop imprécise et n'indique pas de quelle façon le salarié a été informé par ses soins de l'existence du dispositif de vidéosurveillance, la seule mention d'un panneau dans l'enceinte des locaux de la société ne suffisant pas à caractériser l'information du salarié, et que d'autre part la société BOTTI ne justifie pas avoir notifié au salarié l'interdiction de se trouver sur les quais de la société Transports BESSON puisqu'elle ne communique à ce titre qu'un rappel qu'elle a fait à ses salariés par une note datée du 10 octobre 2014, soit après la commission des faits reprochés à Monsieur ... ;

Qu'en l'espèce l'employeur ne justifie donc pas avoir régulièrement informé Monsieur Z de l'interdiction de se trouver sur les quais de la société Transports BESSON les 2 et 4 octobre 2014 ; que le second grief ne pourra dès lors pas être retenu ;

Qu'il résulte de l'ensemble de ces éléments que le licenciement prononcé pour faute grave à l'encontre de Monsieur Z n'est fondé sur l'existence d'aucune faute grave démontrée par l'employeur et commise par le salarié ;

Qu'en conséquence il ne peut qu'être constaté que le licenciement prononcé pour faute grave est en réalité sans cause réelle et sérieuse ;

Qu'en conséquence Monsieur Z est recevable en ses demandes de sommes correspondant aux salaires non perçus du fait de sa mise à pied conservatoire et congés payés afférents, de l'indemnité de préavis et congés payés afférents, ainsi que de dommages et intérêts pour licenciement sans cause réelle et sérieuse ;

Attendu qu'il convient de rappeler que le salarié justifie d'une ancienneté de 9 ans dans l'entreprise, et qu'il percevait un salaire brut moyen de 3 041,50 euros bruts ;

Qu'il y a lieu en conséquence de condamner la société BOTTI à lui verser les sommes suivantes

- 3 041,50 euros bruts au titre de sa mise à pied conservatoire, outre 304,15 euros bruts au titre des congés payés afférents,

- 6 083 euros bruts à titre de préavis outre 608,30 euros bruts pour congés payés afférents,

- la somme de 5 548, 63 euros au titre de l'indemnité de licenciement,
 - 28'000 euros à titre de dommages-intérêts pour licenciement sans cause réelle et sérieuse, 2)
- Sur les frais irrépétibles :

Attendu qu'il convient, de condamner la société BOTTI qui succombe à verser au salarié une somme de 1 500 euros au titre des dispositions de l'article 700 du code de procédure civile pour les frais exposés en première instance et en cause d'appel, et de la condamner aux entiers dépens de première instance et d'appel.

PAR CES MOTIFS

La Cour, statuant contradictoirement après en avoir délibéré conformément à la loi ;

Infirme le jugement déféré en toutes ses dispositions

Statuant à nouveau sur les dispositions infirmées et y ajoutant :

Condamne la société BOTTI à verser à Monsieur Franck Z les sommes suivantes

- 3 041,50 euros bruts au titre de sa mise à pied conservatoire, outre 304,15 euros bruts au titre des congés payés afférents,
- 6 083 euros bruts à titre de préavis outre 608,30 euros bruts pour congés payés afférents,
- la somme de 5 548, 63 euros au titre de l'indemnité de licenciement,
- 28'000 euros à titre de dommages-intérêts pour licenciement sans cause réelle et sérieuse,

Condamne la société BOTTI à verser à Monsieur Franck Z une somme de 1 500 euros au titre des dispositions de l'article 700 du code de procédure civile pour les frais exposés en première instance et en cause d'appel,

Condamne la société BOTTI aux entiers dépens de première instance et d'appel.

Ainsi prononcé publiquement le 24 Avril 2018 par mise à disposition de l'arrêt au greffe de la Cour, les parties présentes 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 Claudine ..., Présidente, et Madame Laurence ..., Greffier auquel la minute de la décision a été remise par le magistrat signataire.