

**REPUBLIQUE FRANCAISE
AU NOM DU PEUPLE FRANÇAIS**

COUR D'APPEL DE LYON
CHAMBRE SOCIALE C
ARRÊT DU 06 AVRIL 2018

AFFAIRE PRUD'HOMALE : COLLÉGIALE
R.G 16/00565
BANQUE POPULAIRE LOIRE ET LYONNAIS C/ CHEVALIER

APPEL D'UNE DÉCISION DU Conseil de prud'hommes - Formation de départage de
SAINT- ETIENNE du 05 Janvier 2016 RG F 13/00895

APPELANTE

BANQUE POPULAIRE LOIRE ET LYONNAIS SA
LYON 03

Représentée par Me Jean-baptiste TRAN-MINH de la SCP JOSEPH AGUERA &
ASSOCIÉS, avocat au barreau de LYON substituée par Me Louise FLEUROT, avocat au
barreau de LYON

INTIMÉE

VALENTIN CHEVALIER
né le à ST PRIEST EN JAREZ (42270)
SAINT-ETIENNE

Représenté par Me Hélène CROCHET de la SCP CROCHET-DIMIER, avocat au barreau de
SAINT-ETIENNE (bénéficie d'une aide juridictionnelle Partielle numéro 2016/005036 du
31/03/2016 accordée par le bureau d'aide juridictionnelle de LYON)

DÉBATS EN AUDIENCE PUBLIQUE DU : 16 Février 2018

COMPOSITION DE LA COUR LORS DES DÉBATS ET DU DÉLIBÉRÉ

Elizabeth POLLE-SENANEUCH, Président
Laurence BERTHIER, Conseiller
Thomas CASSUTO, Conseiller
Assistés pendant les débats de Marine DELPHIN-POULAT, Greffière.

ARRÊT : CONTRADICTOIRE

Prononcé publiquement le 06 Avril 2018, par mise à disposition de l'arrêt au greffe de la
Cour, les parties en ayant été préalablement avisées dans les conditions prévues à l'article 450
alinéa 2 du code de procédure civile :

Signé par Elizabeth POLLE-SENANEUCH, Président, et par Malika CHINOUNE, Greffier

auquel la minute de la décision a été remise par le magistrat signataire.

FAITS, PROCÉDURE ET PRÉTENTIONS DES PARTIES

Monsieur Valentin ... a été embauché par la société BANQUE POPULAIRE LOIRE ET LYONNAIS (ci-après dénommée la BANQUE POPULAIRE), d'abord dans le cadre de plusieurs contrats à durée déterminée, puis, à compter du 22 mars 2011, par contrat à durée indéterminée en qualité de technicien épargne assurance vie, catégorie C, moyennant une rémunération annuelle brute de 21000 euros, outre un 13ème mois.

Par un courrier du 1er août 2013, remis en main propre le jour-même, la BANQUE POPULAIRE LOIRE ET LYONNAIS a convoqué Monsieur ... à un entretien préalable à une éventuelle mesure de licenciement.

Par courrier recommandé en date du 26 août 2013, Monsieur ... se voyait notifier son licenciement dans les termes suivants :

« Après avoir recueilli vos explications, nous vous informons par la présente, de notre décision de poursuivre quand même la procédure engagée à votre égard et nous vous notifions par la présente votre licenciement.

Les motifs de cette décision sont décrits ci-dessous.

I. Les faits

La Direction des Ressources Humaines (DRH) a été alertée que vous étiez directement mis en cause, dans le mal être d'une de vos collègues : Mademoiselle Clémence ..., Technicien Epargne et Titres, aujourd'hui en arrêt maladie. La DRH a donc reçu Mademoiselle ... le 1er août 2013 et le 4 août 2013 Mademoiselle ... a confirmé ses dires par écrit.

Il ressort de cette attestation que :

Vous avez fait des avances à Mademoiselle Clémence ... en l'invitant à dîner chez vous mais elle a refusé.

Vous avez tenu des propos déplacés vis-à-vis d'elle : " tu es une chaude ", " tu sens le cul ", "tu t'habilles comme une star du porno ", " connasse ".

Vous lui avez posé des questions sur son collier à boules en lui demandant si c'était des boules de Geisha et..."

Vous avez cherché à connaître la date de son mariage et dit que vous alliez venir malgré l'absence d'invitation et les interdictions.

Vous lui posez sans cesse des questions jusqu'à ce qu'elle s'énerve ; et ça vous fait semble t-il jubiler.

Vous l'appellez par ses initiales au travail.

Par ailleurs :

Clémence ... a des questions sur la couleur des sous-vêtements.

Clémence ... a des questions sur sa vie privée et intime et ce, avec moquerie.

Clémence ... a entendu des rumeurs lancées sur le fait qu'elle serait enceinte.

Clémence ... reçoit des trombones dans le décolleté.

Clémence ... est prise en photo sans son accord.

Clémence ... retrouve des cartons sur son bureau, derrière la porte des toilettes quand elle y va, son ordinateur est débranché, le dossier de sa chaise est régulièrement secoué.

Clémence ... voit son travail critiqué : sur la qualité, sur la quantité, sur à qui elle parle et comment elle parle.

Aujourd'hui Clémence ... craque moralement et nerveusement ; cette situation dure depuis mars 2012.

2. Le caractère fautif de ces éléments :

Les faits relèvent de l'" atteinte à la personne " dans sa dignité, sa santé et son image. Les propos tenus sont graves. Par ailleurs, les gestes, les paroles et les attitudes se répètent sans cesse et ce, depuis plusieurs mois.

3. Les éléments aggravants :

Deux personnes (travaillant dans le même service) ont également fait des attestations sur vos attitudes déplacées et répétées dans le domaine professionnel et personnel. Vous aviez déjà été alerté par votre Directeur en novembre 2011 et plus récemment en mai 2013 par mail.

Compte tenu des éléments sus visés, votre maintien dans l'entreprise s'avère impossible. Nous avons entendu vos explications mais force est de constater que vous n'avez jamais réellement démenti les faits ni jamais vraiment remis en cause les propos et les déclarations de l'intéressée.

C'est pourquoi après avoir pris le temps de la réflexion à la suite de notre entretien du 9 août 2013, nous avons décidé de prononcer à votre encontre un licenciement pour cause réelle et sérieuse.

De ce fait, votre préavis de deux mois débutera le jour suivant la première présentation de ce courrier à votre domicile. Nous vous dispensons d'effectuer ce préavis, qui vous sera normalement rémunéré aux échéances habituelles de la paie (...) »

Par courrier en date du 18 septembre 2013, Monsieur ... a contesté cette mesure de licenciement et les faits reprochés.

Il a saisi le Conseil de Prud'hommes de Saint-Etienne le 10 octobre 2013.

Par jugement du 24 mars 2015, le conseil de prud'hommes a ordonné une enquête à la barre,

ordonnant la comparution de six personnes dont Madame Madame ... a invoqué un motif d'indisponibilité à la date de la convocation pour son audition et n'a pas été entendue. Monsieur ... n'a pas comparu sans faire connaître de motif légitime.

Suivant procès-verbal du 22 septembre 2015, le conseil de prud'hommes s'est déclaré en partage de voix.

Par jugement du 5 janvier 2016, le juge départiteur a :

- dit que le licenciement pour faute notifié à Monsieur Valentin ... le 26 août 2013 est dépourvu de cause réelle et sérieuse.

- condamné en conséquence la BANQUE POPULAIRE LOIRE ET LYONNAIS à verser à Monsieur Valentin ... la somme de 19 100 euros à titre d'indemnité pour licenciement sans cause réelle et sérieuse.

- débouté les parties de leurs demandes plus amples ou contraires.

- condamné la BANQUE POPULAIRE LOIRE ET LYONNAIS à payer à Monsieur Valentin ... la somme de 1300 euros sur le fondement de l'article 700 du code de procédure civile.

La BANQUE POPULAIRE LOIRE ET LYONNAIS a régulièrement interjeté appel du jugement le 21 janvier 2016.

Par ses dernières conclusions reprises oralement lors de l'audience, elle demande à la Cour de:

- réformer en toutes ses dispositions le jugement du Conseil de Prud'hommes de SAINT ETIENNE du 5 janvier 2016 ;

Y ajoutant,

- dire que le licenciement de Monsieur ... repose sur une cause réelle et sérieuse

- débouter Monsieur ... de l'intégralité de ses demandes ;

- condamner Monsieur ... à verser la somme de 3.000,00 euros à la Société BANQUE POPULAIRE au titre de l'article 700 du Code de Procédure Civile ;

- le condamner aux entiers dépens.

Par ses dernières conclusions déposées le 22 novembre 2016 et reprises oralement lors de l'audience, Monsieur ... demande à la Cour de :

Vu les dispositions des articles R.1132-4, L.1153-1, L.1153-2, L.1235-3 alinéa 2, L.1332-4, L.2313-2, du Code du Travail

Vu la Convention Collective de la Banque,

- Confirmer le jugement rendu par le Conseil de prud'hommes de SAINT-ETIENNE le 05

janvier 2016.

- Dire et juger que le licenciement de Monsieur ... est sans cause réelle et sérieuse.
- Condamner la société. BANQUE POPULAIRE LOIRE ET LYONNAIS à lui verser les sommes suivantes
- 19.100 euros à titre de dommages et intérêts pour licenciement sans cause réelle et sérieuse,
- 2.000 euros à titre de dommages et intérêts pour le préjudice moral
- Condamner la société BANQUE POPULAIRE LOIRE ET LYONNAIS à payer à Monsieur ... la somme de 1.300 euros au titre de l'article 700 du Code de procédure civile, allouée en première instance outre la somme de 4.000 euros au titre de l'article 700 du Code de Procédure Civile en appel, ainsi qu'aux entiers dépens, lesquels comprendront le coût du timbre fiscal dématérialisé de 35euros.

Conformément aux dispositions de l'article 455 du code de procédure civile, la Cour se réfère, pour un plus ample exposé des moyens et prétentions des parties, à leurs conclusions écrites précitées, qu'elles ont fait viser par le greffier lors de l'audience de plaidoiries et qu'elles ont à cette occasion expressément maintenues et soutenues oralement en indiquant n'avoir rien à ajouter ou retrancher.

MOTIFS DE LA DÉCISION

Il résulte des articles L.1232-1 et L 1232-6 du code du travail que le licenciement pour motif personnel est justifié par une cause réelle et sérieuse et résulte d'une lettre de licenciement qui en énonce les motifs.

En vertu de l'article 1235-1 du code du travail, le juge à qui il appartient d'apprécier la régularité de la procédure de licenciement suivie et le caractère réel et sérieux des motifs invoqués par l'employeur forme sa conviction au vu des éléments fournis par les parties, après avoir ordonné, au besoin, toutes les mesures d'instruction qu'il estime utiles.

Si un doute subsiste, il profite au salarié.

L'article L.1332-4 du code du travail énonce qu'aucun fait fautif ne peut donner lieu à lui seul à l'engagement de poursuites disciplinaires au-delà d'un délai de deux mois à compter du jour où l'employeur en a eu connaissance, à moins que ce fait ait donné lieu dans le même délai à l'exercice de poursuites pénales.

La lettre de licenciement fixe les limites du litige.

En l'espèce, il ressort de la lettre de licenciement dont les termes ont été restitués ci-dessus que la BANQUE POPULAIRE a licencié Monsieur ... en invoquant des faits causant le mal-être et portant atteinte à la dignité, la santé et l'image d'une de ses collègues Madame

La BANQUE POPULAIRE fait valoir que Monsieur ... avait déjà été mise en garde sur les

difficultés relationnelles existantes entre Madame ... et lui-même, et réciproquement, en novembre 2011. Puis que le 16 mai 2012, Monsieur ... a été alerté sur son comportement inapproprié envers Madame ... et encore lors de son entretien annuel de l'année 2012.

L'employeur indique avoir à nouveau été avisé sur la situation de mal-être de Madame ... début août 2013, situation qui a conduit à son arrêt de travail par suite d'un accident de travail pris en charge au titre de la législation professionnelle. Il était de son devoir d'employeur de protéger la santé et la sécurité de ses travailleurs et c'est dans ces conditions qu'il a été procédé au licenciement de Monsieur Elle ajoute que plusieurs salariés ont confirmé le comportement 'inadéquat' de Monsieur

Monsieur ... réplique qu'il a toujours été bien noté par sa hiérarchie quand bien même des difficultés relationnelles avaient été observées avec Madame ... et Madame

Il conteste les accusations portées contre lui, précisant que les termes jugés choquants relevaient en fait de la plaisanterie et que les remarques et le vocabulaire familier étaient réciproques. Il prétend que Madame ... usait elle-même d'expressions familières et vulgaires comme en attestent des témoins.

Il fait remarquer que l'employeur ne l'a pas licencié pour faute grave alors que telle est la qualification qui doit être appliquée aux faits de harcèlement sexuel, ce qui jette un sérieux doute sur le bien fondé des accusations portées contre lui et qu'en outre aucune enquête n'a été réalisée, ni confrontation avec Madame Il ajoute qu'aucune poursuite disciplinaire ne pouvait être engagée au-delà du délai de deux mois et qu'ainsi tout fait antérieur au 1er juin 2013 est prescrit, en application des dispositions de l'article L.1332-4 du code du travail.

Enfin, Monsieur ... observe que la fusion réalisée entre la BANQUE POPULAIRE de la Loire et celle du Lyonnais engendre une disparition progressive de l'emploi.

Il est constant que Monsieur ... a bénéficié d'évaluations professionnelles satisfaisantes au titre des années 2009, 2010 et 2011 étant remarqué comme un salarié impliqué dans ses missions, disponible et assurant une part importante de l'activité du service.

Il était toutefois relevé au titre de l'évaluation réalisée le 18 octobre 2011 à la rubrique 'commentaires' s'agissant de son comportement que celui-ci devait 'gagner en maturité dans ses échanges oraux et écrits' et que 'les progrès comportementaux perçus depuis plusieurs semaines doivent être maintenus et poursuivis'.

Par courriel du 18 novembre 2011, le directeur du département Epargne -Assurances rappelait à Monsieur ..., au vu de ses souhaits d'orientation de métier, que : 'votre image perçue par le réseau doit également être irréprochable afin de pouvoir prétendre y être intégré un jour. Sur ce point, je vous demande à être attentif à éviter dans votre communication (écrite ou orale) toute formulation pouvant être perçue comme une familiarité déplacée' et il était invité à restaurer des relations cordiales et professionnelles avec Estelle ..., dans le respect de l'autre (pièce 10 de l'appelante).

Le 16 mai 2012, le directeur du département invitait à nouveau par courriel Monsieur ... à adopter une attitude 'professionnelle, positive et constructive envers tous [ses] collègues du

service' et à 'limiter strictement [ses] propos à [son] activité professionnelle'. Il était alors fait référence à son comportement, 'notamment envers Madame Clémence ... [qui] se sent depuis quelques temps observée par vous et qui fait l'objet de réflexions régulières sur son travail, son apparence (physique, vestimentaire) et sur son comportement en général...situation vécue comme étant ambiguë et pesante à son égard'. Il était précisé que cette situation avait contraint Clémence ... à changer de bureau pour 's'éloigner du votre' (pièce 12 de l'appelante).

En 2012, il était noté dans son évaluation de fin d'année une 'amélioration sensible' de son comportement aussi bien au sein du service que vis à vis du réseau quand bien même il était toujours observé dans la rubrique des commentaires factuels du responsable hiérarchique : 'Valentin connaît quelques difficultés relationnelles au sein du service' et au titre du 'point progrès' : 'amélioration de son comportement vis à vis de ses collègues, mais il y a déjà eu du progrès depuis cet été'.

Au vu de ces éléments, il est manifeste que bien que faisant preuve de qualités professionnelles indéniables, Monsieur ... rencontrait des difficultés relationnelles au sein de son service et particulièrement avec Madame

Monsieur ... a pris des congés du 21 juin 2013 au 20 juillet 2013.

Madame ... a fait une déclaration de main courante le 30 juillet 2013 en fin de journée, indiquant notamment être victime de remarques, insultes ou réflexions déplacées, incessantes et journalières, depuis mars 2012 de la part de Monsieur Elle déplorait aller 'au travail dans de mauvaises conditions physiques et psychologiques' et se réservait le droit de porter plainte.

Elle a été entendue le 1er août 2013 par la direction de la BANQUE POPULAIRE.

Une déclaration d'accident de travail a été établie le 10 septembre 2013 pour choc émotionnel ('pressions de la part d'un collègue') survenue le 9 août 2013. Un certificat médical initial portant arrêt de travail partiellement lisible, reçu le 13 août 2013 par l'employeur, est communiqué aux débats.

Il ressort de l'enquête effectuée par le conseil de prud'hommes, les témoignages suivants :

- Monsieur ..., intérimaire dans le service en juillet et août 2013, affirme avoir entendu 'surtout des remarques de Monsieur ... envers ses collègues (surtout Madame ... (GUYOT) : mots pas agressifs, jamais de violences mais répétitions de petites remarques, tous les jours. Ces remarques étaient toujours faites dans un sens : Monsieur ... envers Mme ... ou ses autres collègues féminines. Les collègues féminines répliquaient pour se défendre, mais ce n'était jamais elles qui commençaient'.

Madame ... (épouse DUSSAP) a précisé devant les premiers juges que l'attitude de Monsieur ... avait changé à son égard à partir du moment où elle avait refusé d'aller dîner chez lui un soir comme il lui avait proposé. Elle précise notamment qu'elle avait subi 'des remarques désagréables sur [sa] tenue vestimentaire, son travail, sa vie intime' et qu'elle a demandé à changer de place mais qu'il a quand même continué.

Elle ajoute que : 'on échangeait des mails, au début c'était de la rigolade, mais après ça a dégénéré : il y a eu des injures pour me rabaisser, des grossièretés, on avait l'impression d'être des objets, du coup on n'osait plus porter certains vêtements. Je venais travailler la boule au

ventre. Je voulais que ça cesse'.

Dans son attestation, elle reprend des propos injurieux et vulgaires tenus par Monsieur ... à son encontre tels que : 'Tu es une chaude. Tu sens le cul. Tu t'habilles comme une star du porno' et affirme subir des questions sur sa vie privée et intime ou encore la couleur de ses sous-vêtements (pièce 16).

Monsieur ... indique avoir entendu Monsieur ... 'faire des réflexions déplacées dans les moments d'énerverment (par exemple quand les collègues prenaient de longues pauses)' et réciproquement Monsieur ... était traité 'd'enfoiré' ou 'petit con', sans que le témoin puisse en préciser les raisons indiquant simplement que Monsieur ... était quelqu'un d' 'entier'.

Il évoque des 'tensions dans le service en particulier entre Estelle (GUYOT) et Valentin (CHEVALIER)' et fait état du comportement 'très amical, sympathique' de Monsieur ... selon lui, vis à vis des collègues féminines.

Monsieur ... qui n'a pas souhaité répondre à la convocation devant le conseil de prud'hommes indique dans une attestation que 'l'ambiance du service était mauvaise' des 'réflexions parfois vulgaires' étaient échangées réciproquement par Clémence ..., Estelle ... et Valentin ..., ce dernier ayant été traité de 'petit con', 'connard' ou avait reçu des remarques sur une tenue vestimentaire.

Madame ... qui a travaillé dans le service de Monsieur ... pendant 3 mois (septembre à décembre 2010) évoque le comportement 'bien entreprenant' de Monsieur ... à son égard qui tous les jours la pinçait et la traitait de 'pétasse' car elle refusait ses avances.

Elle précise avoir renoncé à un contrat de travail à durée indéterminée en raison de la présence de Monsieur

Madame ... a attesté avoir rapidement après son arrivée dans le service en octobre 2010, subi 'l'attitude déplacée' de Monsieur ... à son égard et 'à l'égard de la gente féminine en général' et que 'ce comportement cautionné par les autres membres masculins du service, n'a jamais cessé'. Elle relatait divers exemples de surveillance, remarques rabaissantes et dévalorisantes, insultes et allusions à caractère sexuel. Elle précisait que cette situation l'avait 'beaucoup affectée dans [sa] vie personnelle et professionnelle' et que 'la situation s'est calmée au détriment de Mademoiselle ... (arrivée dans le service début 2012)'.

Monsieur ... ne contestait pas aux termes de son courrier adressé à la direction des ressources humaines le 18 septembre 2013, l'existence de remarques 'complètement déplacées et scandaleuses' mais invoque 'le contexte d'une situation prônant à la plaisanterie parfois initiée par Mlle GUYOT elle-même'.

Il en veut pour preuve l'envoi par Madame ... à ses collègues, en février et mars 2012, d'une blague sur les hommes ('Pourquoi les hommes sont des êtres heureux : Leur nom de famille ne change pas -Ils ne peuvent jamais être enceintes...' etc) ou encore d'une série de 'pensées dignes de Pierre Dac', témoignage d'une attitude à l'époque, détendue et potache, mais toutefois sans commune mesure avec les propos et attitudes reprochés à Monsieur ... par la suite.

Monsieur ... communique encore un mail de Madame ... portant le dessin d'un 'doigt

d'honneur' en réponse à un autre adressé par lui-même d'un petit sourire en caractères typographiques, dans des circonstances ignorées.

Aucun échange de mails n'est produit par Monsieur ... qui attesterait de l'attitude générale familière de Madame ... (un seul mail du 2 mars 2012 est produit dans lequel celle-ci lui écrit 'fais gaffe', sans aucun autre élément de contexte).

Monsieur ... soutient que Madame ... n'avait de cesse que de parler de sa vie privée et intime ce qui ne ressort d'aucune pièce.

La réciprocité des faits qu'il invoque n'est pas avérée et les quelques insultes proférées par ses collègues de sexe féminin ne résultent manifestement que de la tentative de celles-ci de se défendre, face à l'attitude déplacée, provocatrice et répétitive de ce dernier, ainsi qu'il ressort des témoignages précités.

Monsieur ... ne peut soutenir par ailleurs qu'il aurait dû être licencié pour faute grave au motif que des faits de harcèlement sexuel lui étaient reprochés puisque cette qualification n'a pas été visée par l'employeur.

Il ne peut pas plus prétendre qu'il aurait dû être confronté avec Madame ... comme il le demandait depuis le novembre 2011, ce point étant indifférent à la procédure de licenciement qui vise des faits relatifs à Madame

Aucune prescription des faits ne peut être retenue alors que ceux repris dans la lettre de licenciement ont été dénoncés par Madame ... le 1er août 2013 (et non le 6 août comme l'indique de manière erronée la BANQUE POPULAIRE) et que la convocation à l'entretien préalable à une éventuelle mesure de licenciement a été adressée le jour même.

Il ressort de l'ensemble de ces éléments que le licenciement de Monsieur ... est fondé sur une cause réelle et sérieuse.

Le jugement doit par conséquent être infirmé et Monsieur ... sera débouté de sa demande de dommages et intérêts.

Sur les dépens et l'indemnité procédurale

Monsieur ... qui succombe sera condamné aux dépens de première instance et d'appel.

Il n'est pas inéquitable au vu des circonstances économiques de la cause de laisser à la BANQUE POPULAIRE la charge de ses frais irrépétibles.

PAR CES MOTIFS

La Cour, statuant publiquement, par arrêt mis à disposition au greffe, contradictoire et en dernier ressort,

Infirme le jugement.

Et statuant à nouveau,

Dit que le licenciement de Monsieur ... repose sur une cause réelle et sérieuse.

Déboute Monsieur ... de l'ensemble de ses demandes.

Laisse à la société BANQUE POPULAIRE LOIRE ET LYONNAIS la charge de ses frais irrépétibles.

Condamne Monsieur ... aux dépens de première instance et d'appel.

Le Greffier
Le Président