

RÉPUBLIQUE FRANÇAISE
AU NOM DU PEUPLE FRANÇAIS

COUR D'APPEL DE PARIS
Pôle 6 - Chambre 3
ARRÊT DU 11 Octobre 2016
(n° , 5 pages)

Numéro d'inscription au répertoire général : S 15/10867
Décision déferée à la Cour : jugement rendu le 23 Septembre 2015 par le Conseil de Prud'hommes - Formation paritaire de PARIS RG n° 14/02956

APPELANT

Monsieur Denis Z EVRY
né le [...] à MBANZA NGUNGU (CONGO)
comparant en personne,
assisté de Mr Nathalie LEHOT, avocat au barreau de l'ESSONNE

INTIMEE

SAS SAMSIC SECURITE
adresse [...]
75020 PARIS
représentée par Mr Hugues WEDRYCHOWSKI, avocat au barreau de PARIS, toque : P0511
substitué par Mr Sylvain MERCADIEL, avocat au barreau de PARIS, toque : P0511

COMPOSITION DE LA COUR :

En application des dispositions de l'article 945-1 du code de procédure civile, l'affaire a été débattue le 27 Juin 2016, en audience publique, les parties ne s'y étant pas opposées, devant Monsieur Daniel FONTANAUD, Président de chambre, chargé du rapport.

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

Monsieur Daniel FONTANAUD, Président
Madame Isabelle VENDRYES, Conseillère
Madame Laurence SINGUIN, Conseillère
qui en ont délibéré

Greffier : Mademoiselle Marjolaine MAUBERT, lors des débats

ARRET :

- contradictoire.

- prononcé par mise à disposition de l'arrêt au greffe de la Cour, les parties en ayant été préalablement avisées dans les conditions prévues au deuxième alinéa de l'article 450 du Code de Procédure Civile.

- signé par Monsieur Daniel FONTANAUD, Président et par Madame Valérie LETOURNEUR, Greffière à laquelle la minute de la décision a été remise par le magistrat signataire.

Exposé du litige

Monsieur Denis Z , engagé par la société SAMSIC SECURITE en contrat à durée déterminée du 24 au 31 août 2009 puis par contrat à durée indéterminée par avenant du 14 septembre 2009 à effet au 1er septembre 2009, en qualité de chef de sécurité incendie, au dernier salaire mensuel brut de 2.044,53 euros, a été licencié pour faute grave par lettre datée du 17 novembre 2013 adressée le 20 novembre 2013 énonçant le motif suivant :

« Après réflexion et réexamen de votre dossier, nous vous informons, par la présente, que nous avons pris la décision de vous licencier pour faute grave.

Les motifs invoqués à l'appui de cette mesure, tels que nous vous les avons exposés lors de cet entretien préalable, sont les suivants :

Vous intervenez habituellement en qualité de Chef d'équipe des services de sécurité incendie sur le site Renault Siège.

Cependant, malgré les rappels à l'ordre de votre hiérarchie, il s'avère que vous persistez à ne pas vouloir respecter les consignes concernant l'utilisation du matériel informatique mis à votre disposition pour l'accomplissement de votre mission.

En effet, l'historique des données de navigation de ce matériel démontre, une fois de plus, une utilisation régulière de celui-ci à des fins personnelles et sur votre temps de travail.

Ainsi, à la lecture de ces relevés, établis notamment sur les mois d'octobre et novembre 2013, nous avons constaté que vous continuiez à vous connecter durant vos horaires de travail sur des sites tels que: Facebook, des sites de voyage, de rencontre, de location de salle de réception, de paiement en ligne, de l'ambassade de la République Démocratique du Congo, etc.

Eu égard à la nature de vos fonctions et aux responsabilités qui sont les vôtres en qualité de chef d'équipe, vous savez parfaitement que vos obligations professionnelles vous imposent de vous consacrer entièrement à la réalisation des tâches qui vous sont confiées en faisant preuve d'une vigilance constante durant toute la durée de votre vacation. Il vous est, par conséquent, strictement interdit de vaquer à des activités personnelles de nature à vous priver de toute votre attention et d'utiliser, à titre personnel, le matériel professionnel mis à votre disposition pour l'exercice de vos missions.

Outre le fait de vous détourner des missions qui vous sont confiées et pour lesquelles vous êtes rémunérés, vous n'êtes pas sans savoir que l'utilisation à des fins personnelles du matériel informatique peut perturber le système de navigation et priver le site RENAULT de ses outils de gestion (main courante électronique, boîtes mails professionnels, WAC, EROOM)

En effet, cette interdiction est formellement mentionnée dans le règlement intérieur de l'entreprise ainsi que dans votre contrat de travail signé le 24 août 2009. En outre, il vous a été rappelé, à plusieurs reprises, par votre chef de site notamment par la note d'information n° 2610 du 17 septembre 2010 et par courriels du 20 septembre 2010 et 6 avril 2012.

Nous vous avons également mis en garde contre la persistance d'un tel comportement par la notification d'une mise à pied disciplinaire en date du 10 juillet- 2012 qui faisait suite à des manquements identiques.

Cette sanction avait pour objectif de vous faire réagir mais force est de constater que vous n'avez pas jugé utile de corriger votre conduite.

De tels agissements sont d'autant plus inacceptables qu'en qualité de chef d'équipe, vous devez faire preuve d'exemplarité à regard des agents placés sous votre autorité.

Lors de notre entretien, vous avez reconnu avoir continué d'utiliser a des fins personnelles ie matériel informatique du site.

Cependant, de tels actes, en total désaccord avec le professionnalisme exigé dans notre secteur d'activité et extrêmement préjudiciables a la bonne marche de notre sen/ice sur ce site, ne sauraient perdurer.

Aussi, compte tenu de la gravité des faits ci-dessus exposés, qui vous placent en infraction avec vos obligations professionnelles et contractuelles, nous sommes contraints de vous licencier pour faute grave, votre maintien dans notre société s'avérant des lors impossible. Vos manquements, du fait de leur caractère répété notamment, ne nous permettent plus de compter sur votre sérieuse collaboration et nous contraint à devoir mettre fin immédiatement à nos relations contractuelles.'

Par jugement du 23 septembre 2015, le Conseil de prud'hommes de PARIS a dit que le licenciement de Monsieur Z revêtait une cause réelle et sérieuse et l'a débouté de l'ensemble de ses demandes.

Monsieur Z en a relevé appel.

Par conclusions visées au greffe le 27 juin 2016 au soutien de ses observations orales auxquelles il est expressément fait référence en ce qui concerne ses moyens, Monsieur Z demande à la cour d'infirmier le jugement et de condamner la société SAMSIC SECURITE au versement des sommes suivantes :

- 20.450,00 euros nets à titre d'indemnité pour licenciement sans cause réelle et sérieuse ;
- 4.089,06 euros à titre d'indemnité compensatrice de préavis ;
- 408,90 euros au titre des congés payés afférents ;
- 1.874,15 euros à titre d'indemnité de licenciement ;
- 2.500,00 euros au titre de l'article du code de procédure civile ;

Par conclusions visées au greffe le 27 juin 2016 au soutien de ses observations orales auxquelles il est expressément fait référence en ce qui concerne ses moyens, la société SAMSIC SECURITE sollicite la confirmation du jugement et le débouté de Monsieur Z de l'intégralité de ses demandes. À titre subsidiaire, elle demande à la cour de dire que le licenciement de Monsieur Z repose sur une cause réelle et sérieuse, de limiter son indemnisation au versement de son indemnité compensatrice de préavis et congés afférents, ainsi qu'au versement de l'indemnité conventionnelle de licenciement et de le débouter de toutes ses autres demandes, fins et conclusions contraires. À titre infiniment subsidiaire, elle

demande à la cour de limiter en conséquence l'indemnisation du préjudice pour licenciement sans cause réelle et sérieuse à hauteur de 6 mois de salaires soit la somme de 12.267,17 euros.

Pour plus ample exposé des faits, de la procédure et des prétentions des parties, la cour se réfère à leurs conclusions visées par le greffier et développées lors de l'audience des débats.

MOTIFS

Sur le licenciement pour faute grave

La faute grave est celle 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 et justifie son départ immédiat. L'employeur qui invoque la faute grave pour licencier doit en rapporter la preuve.

Selon l'article L.1235-1 du code du travail, en cas de litige relatif au licenciement, le juge, à qui il appartient d'apprécier la régularité de la procédure et le caractère réel et sérieux des motifs invoqués par l'employeur, forme sa conviction au vu des éléments fournis par les parties, au besoin après toutes mesures d'instruction qu'il estime utiles ; si un doute subsiste, il profite au salarié. Ainsi l'administration de la preuve en ce qui concerne le caractère réel et sérieux des motifs du licenciement n'incombe pas spécialement à l'une ou l'autre des parties, l'employeur devant toutefois fonder le licenciement sur des faits précis et matériellement vérifiables.

Par ailleurs, l'article L.3121-1 du code du travail dispose que la durée du travail effectif est le temps pendant lequel le salarié est à la disposition de l'employeur et se conforme à ses directives sans pouvoir vaquer librement à des occupations personnelles.

En l'espèce, il est reproché à Monsieur Z d'avoir, notamment courant octobre et novembre 2013, adopté un comportement contraire à ses obligations professionnelles consistant à détourner l'utilisation du matériel informatique appartenant à la société RENAULT, un des clients de la société SAMSIC SECURITÉ, à des fins personnelles. Il lui est également reproché d'avoir utilisé de manière abusive la connexion Internet.

Il ressort du contrat de travail à durée déterminée de Monsieur Z , poursuivi à durée indéterminée par avenant du 14 septembre 2009, une obligation de respecter les consignes générales, parmi lesquelles 'ne pas quitter votre poste avant d'avoir été remplacé(e), ni en cours de service, sauf cas prévus par la loi', 'ne pas dormir en service ni s'occuper à des activités d'ordre personnel, la vigilance devant être constante' et 'ne pas utiliser le téléphone et tout matériel professionnel à des fins personnelles'.

De même, une note d'information n°2610 en date du 17 septembre 2010 versée aux débats a été transmise aux salariés et avait pour objet un rappel sur le matériel de l'entreprise avec application immédiate. Celle-ci rappelait que 'l'utilisation du matériel RENAULT/ SAMSIC. Internet, Téléphone' À DES FINS PERSONNELLES EST STRICTEMENT INTERDITE'. Monsieur Z a eu connaissance de cette note, tel qu'il en résulte du document 'prise en compte de document' signé par ses soins.

Il ressort des historiques de connexion Internet et des plannings de Monsieur Z versés aux débats que des sites Internet de voyages, de location de salle de réception, de l'ambassade de la République Démocratique du Congo ou Facebook ont été consultés durant son temps de travail. Ainsi, l'extrait de l'historique Internet du poste de travail de Monsieur Z en date du 19 octobre 2013 laisse apparaître qu'il a navigué sur Internet de 21 heures à minuit et ce, de manière continue, alors même qu'il travaillait de 20 heures à 8 heures ce jour-là. De même, l'extrait de l'historique Internet du 25 octobre 2013 fait également état de plusieurs connexions durant le temps de travail de Monsieur Z et celui des 2 et 3 novembre 2013 démontre de multiples connexions entre 20h et 4h45.

De plus, le compte rendu de l'entretien préalable en date du 18 novembre 2013 signé par le salarié fait ressortir que Monsieur Z a partiellement reconnu les faits. Il est ainsi noté que "Monsieur Z reconnaît utiliser internet de façon personnel comme pour le site "rdc congo" et ce 'juste une seule fois". De même, "Monsieur Z explique ne jamais se connecter à FACEBOOK et ne se souvient pas pour les autres sites énumérés si c'est lui qui s'est connecté". Par ailleurs, les éléments versés aux débats démontrent que Monsieur Z avait déjà adopté un comportement similaire. Il a fait l'objet de plusieurs rappels à l'ordre dont l'un du 6 avril 2012 et s'était vu sanctionné par la société SAMSIC SÉCURITÉ par lettre du 10 juillet 2012 lui notifiant sa mise à pied disciplinaire.

Monsieur Z conteste la cause réelle et sérieuse de son licenciement.

Premièrement, le salarié fait valoir que l'accès au matériel informatique avait pu être utilisé par une tierce personne, notamment parce qu'il laissait parfois son poste sous la surveillance d'un sous traitant pour régler un problème. Il ne rapporte cependant pas la preuve de telles allégations, de surcroît contraire à ses obligations professionnelles, dès lors que les attestations produites aux débats ont été rédigées avec des formulations identiques, de nombreuses années après les faits et manifestement pour les besoins de la cause.

Deuxièmement, Monsieur Z soutient que son licenciement aurait été décidé en réaction à des faits de revendications salariales. S'il ne verse aucune pièce aux débats au soutien de ses prétentions, la société SAMSIC SECURITE établit quant à elle que les licenciements des autres salariés sont intervenus pour des faits distincts de ceux reprochés à Monsieur Z , parce qu'ils avaient refusé d'exécuter leurs missions de surveillance. Il n'y avait donc pas de décision systématique, tel qu'il en ressort également d'un courrier de l'Inspection du travail en date du 30 janvier 2014.

Il ressort de l'ensemble des éléments qui précèdent que la société SAMSIC SECURITE démontre la matérialité des faits reprochés à Monsieur Z , qui a violé ses obligations professionnelles de façon répétée. Compte tenu de ses fonctions de chef de sécurité incendie, Monsieur Z devait faire preuve d'une vigilance constante durant toute la durée de sa vacation.

Par conséquent, le comportement de Monsieur Z rendait immédiatement impossible la poursuite de la relation de travail, de telle sorte que son licenciement pour faute grave est justifié.

Le jugement du conseil de prud'hommes sera confirmé sur ce point.

PAR CES MOTIFS

La Cour, statuant par un arrêt contradictoire, mis à disposition au greffe,

CONFIRME le jugement en toutes ses dispositions,

Y ajoutant,

Vu l'article 700 du code de procédure civile

Dit n'y avoir lieu à application de l'article 700 du code de procédure civile

DEBOUTE les parties du surplus des demandes ,

LAISSE les dépens à la charge de Monsieur Denis Z .

LE GREFFIER

LE PRÉSIDENT