

RÉPUBLIQUE FRANÇAISE
AU NOM DU PEUPLE FRANÇAIS

COUR D'APPEL DE PARIS
Pôle 6 – Chambre 7
ARRÊT DU 12 SEPTEMBRE 2019

Numéro d'inscription au répertoire général : N° RG 17/09980 – N° Portalis 35L7-V-B7B-B32JH

Décision déferée à la Cour : Jugement du 16 Mai 2017 -Conseil de Prud'hommes – Formation paritaire de PARIS – RG n° F14/09454

APPELANT

Monsieur G X

[...]

[...]

Représenté par Me Evelyn BLEDNIAK, avocat au barreau de PARIS, toque : K0093

INTIMÉE

SA GROUPAMA GAN VIE

[...]

[...]

Représentée par Me Sophie TRANCHANT, avocat au barreau de PARIS, toque : C1955

Plaidant Me Raphaël BORDIER, avocat au barreau des HAUTS DE SEINE

COMPOSITION DE LA COUR :

En application des dispositions des articles 786 et 907 du code de procédure civile, l'affaire a été débattue le 19 Juin 2019, en audience publique, les avocats ne s'y étant pas opposés, devant Mme Marie-Hélène DELTORT, Présidente de chambre, chargée du rapport.

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

Madame Marie-Hélène DELTORT, Présidente de chambre

Madame Bérengère DOLBEAU, Conseillère

Monsieur François MELIN, Conseiller

Greffier, lors des débats : Mme Anna TCHADJA-ADJE

ARRÊT :

- CONTRADICTOIRE

— 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 Marie-Hélène DELTORT, Présidente de chambre et par Anna TCHADJA-ADJE, Greffier présent lors de la mise à disposition.

FAITS ET PROCÉDURE

Suivant contrat à durée déterminée du 22 mai 2013, M. X a été engagé par la société Groupama en qualité de conseiller clientèle épargne.

A compter du 14 septembre 2013, son contrat de travail s'est poursuivi à durée indéterminée.

En dernier lieu, il percevait 2 043,07€bruts pour 143,35 heures travaillées.

Par courrier du 28 janvier 2014, M. X a été convoqué à un entretien préalable fixé le 12 février 2014 et par courrier du 11 mars 2014, la société Groupama Gan Vie lui a notifié son licenciement pour cause réelle et sérieuse.

Contestant le bien-fondé de son licenciement, M. X a saisi le conseil de prud'hommes de Paris le 11 juillet 2014 en annulation du licenciement, et réintégration dans l'entreprise.

Par jugement du 16 mai 2017, le conseil de prud'hommes a débouté M. X de l'ensemble de ses demandes et l'a condamnée au dépens.

Pour statuer ainsi, le conseil de prud'hommes a estimé qu'au regard des éléments versés aux débats, M. X avait utilisé internet de façon abusive durant son temps de travail, ce qui caractérisait une faute professionnelle.

M. X a régulièrement interjeté appel du jugement du 16 mai 2017 par déclaration du 13 juillet 2017.

MOYENS ET PRÉTENTIONS DES PARTIES

Selon ses dernières conclusions transmises par voie électronique le 13 octobre 2017, M. X conclut à l'infirmité du jugement, à la nullité de son licenciement et elle sollicite sa

réintégration sous astreinte journalière de 500 €ainsi que la condamnation de la société Groupama Gan vie au paiement des sommes suivantes :

- 86 458,19 €au titre de l'indemnité forfaitaire en réparation du préjudice subi;
- 12500 €au titre du préjudice résultant de la discrimination,
- 12 500 €au titre du préjudice de perte de chance,

A titre subsidiaire, il demande de condamner la société Groupama Gan vie à lui payer la somme de 26 000€à titre de dommages et intérêts pour licenciement sans cause réelle et sérieuse et 2 500€au titre de l'article 700 du code de procédure civile.

M. X rappelle en premier lieu qu'il est interdit pour l'employeur de prendre en compte l'appartenance à un syndicat ou l'exercice d'une activité syndicale dans le traitement des salariés et soutient que son licenciement est intervenu parce qu'il connaissait très bien M. Y et qu'il partageait les mêmes convictions syndicales, ce dernier ayant une activité au sein du syndicat CGT quelques mois avant son licenciement et étant victime d'une discrimination syndicale. Il précise solliciter sa réintégration sous astreinte et les salaires qu'elle aurait dû percevoir jusqu'au 30 septembre 2017, soit 86 311,60 €à titre d'indemnité forfaitaire.

Subsidiairement, il soutient que son licenciement est dépourvu de cause réelle et sérieuse.

Il soulève la prescription des faits reprochés qui se seraient produits entre le 21 et le 25 octobre 2013 alors que la procédure disciplinaire a été engagée le 28 janvier 2014.

Concernant l'utilisation de la connexion internet, il rappelle que l'usage d'entreprise doit être général, fixe et constant et qu'il peut être caractérisé par une pratique généralisée; que l'utilisation d'internet se faisait entre deux appels et n'a pas nui à son activité professionnelle puisqu'il avait un excellent taux de réponse ; qu'il était d'usage de se connecter à internet entre deux appels, le temps d'attente pouvant être très important ; qu'en effet, la totalité des salariés du service étaient connectés sur la semaine du 21 au 25 octobre 2013; que cet usage d'entreprise n'ayant pas été régulièrement dénoncé et ayant été permis par le responsable, M. Z, il trouvait toujours à s'appliquer.

Il ajoute que pendant la semaine du 21 octobre 2013, l'activité était faible et n'était donc pas représentative pour démontrer un usage abusif d'internet et que le critère utilisé pour apprécier le temps passé sur internet n'est pas un référentiel probant, que par ailleurs, l'employeur n'a pas respecté la charte informatique interne à l'entreprise quant à la proportionnalité de la sanction. Il note que seuls trois licenciements ont été prononcés, dont le sien, alors que d'autres salariés comptabilisaient également un volume de bytes similaire.

Il fait valoir que l'employeur n'a pas mis en oeuvre la procédure de suspension de l'accès à internet telle que prévue à l'article 8 du règlement intérieur.

Concernant le grief tiré des retards, M. X soutient qu'ils ne constituent une cause réelle et sérieuse de licenciement que s'ils sont fréquents et apportent une perturbation à la bonne

marche de l'entreprise ; que l'employeur n'apporte pas la preuve de la réalité de ces retards et qu'aucune retenue sur salaire n'a été opérée sur les fiches de paie.

Enfin, il sollicite des dommages et intérêts au titre de la discrimination fondée sur l'origine en se fondant sur les éléments suivants :

— M. Z, de complexion noire, soupçonné de copiner avec M. A lors du conseil de discipline, a été muté,

— Mme B, également de complexion noire, est partie de même que Mme C qui est d'origine iranienne,

— le concluant a été licencié de même que Mme D et M. Y.

Sur la perte de chance, il fait valoir qu'après quelques mois d'ancienneté, il est devenu formateur, ce qui atteste de la reconnaissance de son potentiel par son employeur et il soutient que le licenciement a mis un terme à sa carrière au sein du groupe.

Par ses dernières conclusions transmises par voie électronique le 13 décembre 2017, la société Groupama Gan Vie conclut à la confirmation du jugement, au rejet des demandes de M. X et à sa condamnation au paiement de 2 500€ au titre de l'article 700 du code de procédure civile.

La société Groupama Gan Vie fait valoir que le règlement intérieur applicable à l'entreprise stipule que l'utilisateur ne doit employer les moyens et services informatiques que dans le cadre exclusif de son activité et conformément aux procédures en vigueur ; que la charte informatique ajoute que l'utilisation des moyens informatiques de communication électronique à des fins non professionnelles et pour répondre en cas d'urgence à des obligations socialement admises est tolérée et que le non respect de ces règles peut entraîner des sanctions disciplinaires.

Elle expose que sur la période du 21 au 25 octobre 2013, le fichier transmis par l'informaticien a mis en évidence un fort volume d'échanges entre le serveur internet et l'ordinateur de M. X ; qu'il s'est connecté plus de 60 fois par jour sur des sites extra professionnels sur cette période ; qu'au vue de l'importance de ces connexions, il ne pouvait matériellement pas se concentrer sur ses tâches professionnelles ; que les recherches approfondies permettent d'assurer qu'il s'agit de recherches volontaires qui sont des actions manuelles. Elle précise que M. X a continué à se connecter malgré les alertes de sa hiérarchie et les sanctions disciplinaires prises à l'encontre de collègues pour les mêmes faits.

Elle conteste l'existence d'un usage de ce type au sein de l'entreprise et précise qu'il n'existait aucune pratique répétée et généralisée au sein du service consistant à se connecter à internet à des fins non professionnelles; qu'en tout état de cause, M. X ne rapporte nullement la preuve d'un tel usage.

Elle soutient que les faits ne sont pas prescrits puisque le délai de deux mois court à compter du jour où l'employeur en a eu connaissance et qu'elle n'a pu avoir une connaissance exacte

de la réalité que lorsqu'elle a procédé à des investigations sur le caractère abusif de ses connexions.

Concernant les retards de M. X, la société soutient qu'il ressort des relevés d'activité individuelle des mois de décembre 2013 à janvier 2014 qu'il arrivait fréquemment en retard et débutait sa prise d'appel en retard.

Concernant la discrimination alléguée, la société relève qu'il a été licencié pour un motif objectif et étranger à toute discrimination et que d'autres salariés n'ont pas été licenciés car ils n'avaient pas le même usage que M. X des outils informatiques et que le licenciement ne constitue en aucun cas une sanction discriminatoire. Elle précise que de nombreux salariés sont issus de la diversité ainsi que cela ressort de l'organigramme du pôle chargé de l'épargne, y compris concernant les postes de direction.

Concernant la perte de chance, elle conteste la qualité de formateur invoqué par M. X et fait valoir qu'en tout état de cause, cette circonstance ne suffit pas à justifier l'existence d'un préjudice pour perte de chance d'évoluer favorablement au sein de l'entreprise. Elle relève enfin l'absence de pièce démontrant le préjudice allégué.

Pour un plus ample exposé des faits, de la procédure, des moyens et prétentions des parties, la cour se réfère expressément aux écritures visées ci-dessus.

La procédure a été clôturée le 22 mai 2019.

Selon ses dernières conclusions de procédure transmises par voie électronique le 7 juin 2019, la société Groupama Gan Vie conclut au rejet des débats les pièces complémentaires et conclusions responsives notifiées le 22 mai 2019 par M. X.

La société fait valoir que les pièces et conclusions notifiées par l'appelante le 22 mai 2019, soit le jour de la clôture, auraient dû faire l'objet d'une réponse et qu'elle-même a transmis ses dernières conclusions le 13 décembre 2017 de sorte que M. X a eu le temps d'y répondre en temps utile.

MOTIF DE LA DECISION

Sur le respect du principe du contradictoire

L'article 16 du code de procédure civile dispose que le juge doit, en toutes circonstances, faire observer et observer lui-même le principe de la contradiction, qu'il ne peut retenir, dans sa décision, les moyens, les explications et les documents invoqués ou produits par les parties que si celles-ci ont été à même d'en débattre contradictoirement et qu'il ne peut fonder sa décision sur les moyens de droit relevés d'office sans avoir au préalable invité les parties à présenter leurs observations.

La société Groupama Gan vie n'ayant pas pu prendre connaissance des conclusions notifiées par M. X le 22 mai 2019 ainsi que des pièces R à V et 16 à 23, soit le jour de la clôture, ni

formuler d'observation, il y a de les écarter des débats et de prendre en considération les conclusions notifiées précédemment.

Sur le licenciement pour faute grave

La lettre de licenciement, qui fixe les limites du litige, doit être suffisamment motivée et viser des faits et griefs matériellement vérifiables, sous peine de rendre le licenciement dénué de cause réelle et sérieuse.

La faute grave qui seule peut justifier une mise à pied conservatoire, est celle qui rend impossible le maintien du salarié dans l'entreprise. Il appartient à l'employeur qui l'invoque, de rapporter la preuve de l'existence d'une faute grave.

La société Groupama Gan vie a notifié à M. X son licenciement pour faute grave par courrier du 1er avril 2014 :

« Vous avez été embauché, à compter du 22 mai 2013, en qualité de Télé gestionnaire assurance de personnes, au sein des Services de la relation clientèle Epargne-retraite Michelet.

A ce titre, vous êtes notamment chargé d'assurer la réception et l'accueil des appels téléphoniques des clients et des réseaux commerciaux, le traitement de leurs demandes ainsi que le suivi de la relation téléphonique.

Nous avons été informés le 11 décembre 2013 d'une utilisation anormale d'internet par certains collaborateurs du SRC notamment au cours de la semaine du 21 au 25 octobre 2013. Nous avons de ce fait réalisé une étude sur les connexions informatiques des conseillers clientèle au cours de cette même semaine et avons observé que vous n'hésitez pas durant votre temps de travail, à vous connecter de manière totalement abusive à des sites Internet non professionnels.

Pourtant, vous n'ignorez pas la réglementation en vigueur au sein de l'entreprise en matière d'utilisation des moyens d'information et de communication électronique. A

vos embauche, il y a quelques mois, vous en avez été informé et un exemplaire du règlement intérieur et de la charte informatique vous ont été remis à cet effet. Comme

vous le savez, ceux-ci sont par ailleurs accessibles en permanence sur l'intranet de l'entreprise.

Or, nous avons constaté que vous avez usé de manière excessive d'Internet, pendant l'exercice de vos fonctions, notamment durant la semaine du 21 au 25 octobre 2013.

Le volume de connexions observé au cours de cette semaine démontre une activité sur Internet soutenue avec des visionnages de photographies et d'articles de presse, la fréquentation de sites de formation informatique ou encore la consultation de sites d'achat en ligne.

Autrement dit, alors que vous étiez de permanence téléphonique ou astreint à la

gestion de vos dossiers, vous vous êtes connecté à de nombreuses reprises à Internet et, notamment, aux sites « huffingtonpost.fr >>, « footmercato.net ». « butfootballclub.fr ». « eurosport.fr ». « challenges.fr », « emploi.sncf.com », « openclassrooms.com », « lequipe.fr », « lemonde.fr », « liberation.fr », « leparisien.fr », « bourse.lesechos.fr »,

« midilibre.fr », « android-France.fr », « zone-numerique.com », « universfreebox.com », « leboncoin.fr » qui n'ont strictement rien à voir avec vos fonctions de Télé gestionnaire assurance de personnes.

Votre attitude est totalement inadmissible.

D'autant plus que vous savez pertinemment que de tels agissements sont répréhensibles.

En effet, au mois de juillet 2013, votre responsable vous avait sensibilisé, ainsi que l'ensemble de vos collègues de travail, au fait qu'il était toléré à titre exceptionnel d'user d'Internet durant l'exercice de vos fonctions, mais qu'en aucun cas, naviguer plusieurs fois par jour n'était admis. La Charte informatique en vigueur dans l'entreprise rappelle à cet égard que « cette utilisation doit être exceptionnelle » « pour répondre en cas d'urgence à des obligations socialement admises ».

Vous n'avez visiblement pris la mesure ni de la réglementation en vigueur, ni des remarques qui vous ont été adressées.

Puis, en janvier dernier, quand nous avons pris la décision de licencier un de vos collègues de travail pour des faits similaires, vous avez cru devoir indiquer à votre hiérarchie votre étonnement quant au manque de tolérance de votre employeur et avez qualifié le motif de licenciement de votre collègue de « futile ».

Dernièrement, le 29 janvier 2013 précisément, lors d'un entretien avec votre responsable, vous avez reconnu avoir abusivement utilisé des moyens d'information électronique mis à votre disposition dans l'exercice de votre contrat de travail.

A nouveau, lors de l'entretien disciplinaire du 12 février, vous avez avoué avoir assidûment navigué sur Internet pendant vos heures de travail, mais avez prétendu ne

pas avoir compris que cette pratique s'inscrivait en totale violation de la réglementation en vigueur dans l'entreprise.

Dans le même temps, vous avez affirmé avoir cessé depuis le mois de janvier (ce qui démontre bien que vous avez parfaitement conscience du caractère répréhensible de ces agissements).

Toutefois, la vérification des données informatiques de votre login démontre que, même si vous avez modéré votre fréquentation de sites non professionnels, vous avez continué malgré toutes ces alertes et contrairement à vos dires.'

M. X soulève la prescription des faits au motif que la période analysée est celle du 20 au 25 octobre 2013. Or, il ressort des courriels produits par la société Groupama Gan vie que si la période considérée est bien celle-ci, l'analyse n'a été effectuée que le 18 décembre 2013 par le responsable informatique, ce dernier ayant été saisi le veille. Or, la procédure a été engagée le 28 janvier 2014, soit dans un délai inférieur à deux mois suivant la découverte des faits ayant donné lieu à sanction.

A l'appui des griefs allégués à l'encontre de M. X, la société Groupama Gan vie produit plusieurs pièces dont il ressort qu'à l'occasion d'une demande formulée par un supérieur hiérarchique à un salarié, M. Y, qui visionnait, casque sur les oreilles, une vidéo ne présentant aucun caractère professionnel pendant ses horaires de bureau et n'avait pas répondu aux sollicitations de son supérieur, l'employeur a sollicité le service informatique pour la réalisation d'une analyse des logs d'utilisation d'Internet par les salariés du service. La liste des navigations sur Internet pour la période du 20 au 25 octobre 2013 a ainsi révélé que plusieurs salariés, dont M. X, se connectaient de manière permanente sur internet et consultaient de nombreux sites non professionnels à raison de plusieurs heures par jour. Il ressort des éléments produits par l'employeur que les sites consultés par l'appelant étaient essentiellement des sites de rencontre et concernant l'immobilier, la musique, le bon coin et les jeux, qu'il participait également à des conversations en ligne et que les connexions étaient fréquentes. La réalité des faits dénoncés est donc établie.

Si M. X soutient qu'il existait un usage concernant la consultation d'internet, il se contente de procéder par voie d'affirmation et n'établit donc pas l'existence d'un usage.

En outre, l'employeur était doté d'une charte relative à l'utilisation des moyens informatiques et à la communication électronique prohibant de manière très claire la consultation de sites non professionnels et la participation à des forums ou conversations en ligne, l'utilisation d'internet devant rester exceptionnelle et demeurer raisonnable (article 8). Par ailleurs, Mme E, responsable du service relation client, précise que dès sa prise de poste en juillet 2013, elle a rappelé, lors des réunions d'équipes, les règles en matière d'utilisation d'internet à des fins exclusivement professionnelles. Par ailleurs, l'analyse des connexions de M. X à internet démontre que, malgré le licenciement de M. F en janvier 2014, celui-ci a continué de consulter des sites non professionnels. Il est ainsi démontré que M. X était bien informé du caractère prohibé des faits qui lui sont reprochés.

M. X ne peut pas valablement invoquer l'absence de préjudice pour l'employeur au regard des bons résultats de l'équipe dès lors qu'il est démontré qu'il n'a pas respecté les règles relatives à l'utilisation des moyens informatiques. Enfin, il ne peut pas reprocher à la société Groupama Gan vie de ne pas avoir appliqué l'article 8 de la charte stipulant que l'employeur se réserve de limiter ou suspendre l'accès cette tolérance en cas d'abus, ce terme faisant référence aux moyens informatiques et à la communication électronique, dans la mesure où M. X devait nécessairement disposer d'un accès internet pour réaliser les missions qui lui étaient confiées.

En conséquence, le premier grief est établi.

Concernant les retards reprochés à M. X, la société Groupama Gan vie produit les plannings précisant les horaires d'arrivée de l'intéressé ainsi que le relevé d'activité individuel mentionnant ses heures d'arrivée et de départ dont il ressort qu'en décembre 2013 et en janvier 2014, des retards ont été constatés entraînant ensuite une prise en retard des appels, soit respectivement deux retards d'un total de 32 minutes et deux retards totalisant 25 minutes. Ce grief est donc établi.

M. X invoque la nullité de son licenciement au regard de la discrimination de nature syndicale dont il aurait été victime compte tenu de sa sympathie pour M. Y qui était syndiqué auprès de la CGT.

Si les activités syndicales sont effectivement visées par l'article L. 1132-1 du code du travail qui dispose qu'aucun salarié ne peut être sanctionné, licencié ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire, directe ou indirecte à ce titre, l'article L. 1134-1 du code du travail prévoit que lorsque survient un litige en raison d'une méconnaissance des dispositions du chapitre II, il incombe au salarié de présenter des éléments de fait laissant supposer l'existence d'une discrimination directe ou indirecte puis qu'il incombe à la partie défenderesse de prouver que sa décision est justifiée par des éléments objectifs étrangers à toute discrimination et que le juge forme sa conviction après avoir ordonné, en cas de besoin, toutes les mesures d'instruction qu'il estime utiles.

En l'espèce, le seul élément présenté par M. X n'établit en rien qu'il avait personnellement des activités syndicales de sorte qu'il ne présente aucun élément de fait laissant pas supposer l'existence d'une discrimination directe ou indirecte pour ce motif.

Il soutient ensuite qu'il a fait l'objet d'une discrimination raciale au motif qu'il a été licencié de même que M. Y et Mme D.

S'il présente un élément de fait laissant supposer l'existence d'une discrimination liée à son origine, les pièces produites par l'employeur démontrent que le licenciement est fondé sur des éléments objectifs et étrangers à toute discrimination. L'employeur prouve en effet qu'il faisait partie, de même que les deux autres salariés, de ceux qui présentaient le temps le plus important de connexion à internet. En conséquence, la demande tendant à la nullité du licenciement est rejetée de même que les demandes en découlant.

En conséquence, les griefs invoqués par la société Groupama Gan vie sont établis et constituent une violation des obligations résultant du contrat de travail d'une importance telle qu'elle rend impossible le maintien de M. X dans l'entreprise.

Sur la perte de chance

Il est constant que la perte de chance est retenue dès lors que par la faute de l'auteur du dommage, la victime a perdu une éventualité favorable.

En l'espèce, M. X soutient qu'alors qu'il avait été engagé en mai 2013, il assumait déjà des fonctions de formateur et était en conséquence promis à un bel avenir au sein de la société Groupama Gan vie.

Or, les pièces versées par M. X aux débats n'établissent pas qu'il avait la qualité de formateur puisqu'il s'agit d'un courriel émanant du syndicat CGT contestant son licenciement.

En l'absence d'élément établissant d'une part que la société Groupama Gan vie a commis une faute, le licenciement de l'appelant étant justifié, et d'autre part que M. X a perdu une chance d'avoir une carrière favorable au sein de l'entreprise au regard de ses compétences professionnelles, la demande est rejetée.

PAR CES MOTIFS

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

Ecarte des débats les conclusions notifiées par M. X le 22 mai 2019 au profit de celles notifiées le 13 octobre 2017 ainsi que les pièces R à V, 16 à 23 ;

Confirme le jugement en toutes ses dispositions ;

Condamne M. X à payer à la société Groupama Gan vie la somme de 800 € en application de l'article 700 du code de procédure civile ;

Condamne M. X au paiement des dépens d'appel.