

**REPUBLIQUE FRANCAISE
AU NOM DU PEUPLE FRANCAIS**

COUR D'APPEL DE PARIS
Pôle 6 – Chambre 9
ARRET DU 20 MAI 2020

Numéro d'inscription au répertoire général : N° RG 17/06942 – N° Portalis 35L7-V-B7B-B3KJC

Décision déferée à la Cour : Jugement du 31 Mars 2017 -Conseil de Prud'hommes –
Formation de départage de BOBIGNY – RG n° 14/04172

APPELANT

Monsieur D C

[...]

[...]

Représenté par Me Nolwenn AGBOVOR, avocat au barreau de PARIS

(bénéficie d'une aide juridictionnelle Totale numéro 2019/015000 du 12/04/2019 accordée
par le bureau d'aide juridictionnelle de PARIS)

INTIMÉE

SAS CELIO FRANCE

[...]

93400 SAINT-OUEN

Représentée par Me Laurence CHREBOR de la SCP FROMONT BRIENS, avocat au barreau
de PARIS, toque : P0107

COMPOSITION DE LA COUR :

L'affaire a été débattue le 04 Mars 2020 , en audience publique, devant la Cour composée de :

Mme Sandra ORUS, première présidente de chambre

Mme Graziella HAUDUIN, présidente de chambre

Mme F G, présidente de chambre

qui en ont délibéré, un rapport a été présenté à l'audience par Madame F G, dans les
conditions prévues par l'article 804 du code de procédure civile.

Greffier, lors des débats : Mme Anouk ESTAVIANNE

ARRET :

— contradictoire

— 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 Madame Sandra ORUS, présidente et par Madame Anouk ESTAVIANNE greffier à laquelle la minute de la décision a été remise par le magistrat signataire.

RAPPEL DES FAITS, PROCÉDURE ET PRÉTENTIONS DES PARTIES

Vu l'arrêt avant-dire droit du 12 février 2020 auquel il convient de se référer pour plus ample exposé des faits, prétentions et moyens des parties ;

Vu les pièces déposées par l'appelant à l'audience du 4 mars 2020 ;

MOTIFS DE LA DÉCISION

Sur la demande de requalification de la relation contractuelle en contrat à durée indéterminée

Au soutien de sa demande de requalification, le salarié se prévaut des seules dispositions des articles L.1243-13 et L.1245-1 du code du travail, dans leur rédaction alors en vigueur.

Selon ces textes, les conditions de renouvellement du contrat à durée déterminée sont stipulées dans le contrat ou font l'objet d'un avenant soumis au salarié avant le terme initialement prévu. A défaut, le contrat devient un contrat à durée indéterminée, dès lors que la relation de travail s'est poursuivie après l'échéance du terme.

En l'espèce, le premier contrat à durée déterminée a été conclu pour la période du 9 au 28 février 2010 pour pourvoir au remplacement de M. X. Un second contrat à durée déterminée a été conclu pour la période du 1er au 9 mars 2010, pour pourvoir au remplacement d'un autre salarié. Ce contrat, qui ne comporte pas de clause de renouvellement, a été prolongé par un avenant du 10 mars 2010, soit le lendemain du terme.

La cour ordonne en conséquence la requalification de la relation contractuelle en un contrat à durée indéterminée à compter du 9 mars 2010 et condamne, en application de l'article L.1245-2 du code du travail, l'employeur au paiement d'une indemnité de requalification calculée selon la dernière moyenne de salaire mensuel, soit de 1 700 euros, par infirmation du jugement.

Sur la demande de dommages-intérêts pour absence de visite médicale d'embauche et pour manquement de l'employeur à son obligation de sécurité

Tenu d'une obligation de sécurité, l'employeur doit en assurer l'effectivité. Il doit prendre en compte les recommandations du médecin du travail et, en cas de refus, faire connaître les motifs qui s'opposent à ce qu'il y soit donné suite.

En l'espèce, l'employeur reconnaît ne pas avoir organisé de visite médicale d'embauche. Il ne justifie pas en outre de la mise en oeuvre effective et permanente des recommandations du médecin du travail lequel a, à quatre reprises, déclaré le salarié apte avec la réserve suivante : temps plein sans journées de plus de 7 heures.

Le préjudice subi par le salarié sera suffisamment réparé par l'octroi de la somme globale de 300 euros, par infirmation du jugement sur le quantum.

Sur le harcèlement moral

Aux termes de l'article L.1152-1 du code du travail, aucun salarié ne doit subir les agissements répétés de harcèlement moral qui ont pour objet ou pour effet une dégradation de ses conditions de travail susceptible de porter atteinte à ses droits et à sa dignité, d'altérer sa santé physique ou mentale ou de compromettre son avenir professionnel.

Il résulte des dispositions des articles L.1152-1 et L.1154-1 de ce code que, pour se prononcer sur l'existence d'un harcèlement moral, il appartient au juge d'examiner l'ensemble des éléments invoqués par le salarié, en prenant en compte les documents médicaux éventuellement produits, et d'apprécier si les faits matériellement établis, pris dans leur ensemble, permettent de présumer l'existence d'un harcèlement au sens de l'article L.1152-1 du code du travail. Dans l'affirmative, il revient au juge d'apprécier si l'employeur prouve que les agissements invoqués ne sont pas constitutifs d'un tel harcèlement et que ses décisions sont justifiées par des éléments objectifs étrangers à tout harcèlement.

Au soutien de sa demande, le salarié prétend invoque le fait d'avoir été maintenu en qualité de vendeur alors qu'il exerçait les fonctions de vendeur assistant, celui de ne pas avoir bénéficié de la formation Fongecif, le non-respect par l'employeur de son obligation de portabilité de la mutuelle, une dégradation de ses conditions de travail et des reproches pour absences injustifiées pendant ses arrêts maladie.

Il incombe au salarié, engagé en qualité de vendeur, de démontrer qu'il exerçait en réalité les fonctions de vendeur assistant. Il ne produit aucun élément à l'appui de cette assertion, étant relevé que la référence à un emploi de 'vendeur assistant' par le médecin du travail résulte d'une erreur, que l'employeur lui a immédiatement demandé de corriger. Les mails échangés entre le salarié et son employeur corroborent le fait qu'il n'a jamais exercé les fonctions de vendeur assistant et, de surcroît, que l'employeur n'a pas tiré de conséquence du refus opposé à deux reprises par le salarié d'un changement d'affectation en dépit de la clause de mobilité insérée dans son contrat de travail.

L'employeur justifie avoir répondu favorablement à sa demande de Fongecif par lettre du 15 novembre 2013 L'attestation de Mme Y, juriste social de la société, démontre que le salarié a bénéficié de la portabilité de la mutuelle.

Ces faits ne sont donc pas matériellement établis.

Les autres éléments, pris dans leur ensemble, font présumer l'existence d'un harcèlement moral.

Toutefois, le conseil de prud'hommes a constaté, par des motifs que la cour adopte, d'une part que l'employeur avait immédiatement diligenté une enquête pour vérifier le bien-fondé des accusations de favoritisme portées par le salarié et un collègue, M. Z, enquête ayant mis en évidence l'absence de fondement de leurs allégations, d'autre part, avoir remédié aux difficultés tenant à l'application des règles de planification dès qu'il en a été informé.

Enfin, le fait que l'employeur ait reproché au salarié une absence injustifiée alors qu'il était en arrêt de travail s'explique par une modification de planning intervenue tardivement.

Dès lors, la cour confirme le jugement en ce qu'il a écarté le harcèlement moral.

Sur la rupture du contrat de travail

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.

L'employeur qui invoque la faute grave doit en rapporter la preuve.

En l'occurrence, la lettre de licenciement, qui fixe les limites du litige, est rédigée de la manière suivante :

'Nous avons été alertés le 5 juillet 2014 par votre directrice de magasin de la découverte d'images à caractère pornographique dans son dossier du personnel. Suite à cela, cette dernière, sous le choc de cette découverte, nous a fait part de sa situation alarmante en magasin.

Il s'avère qu'elle est régulièrement mise à mal dans ses missions de Directrice.

Ainsi, le 5 juillet 2014, elle nous a indiqué qu'une pile de feuilles imprimées (environ une cinquantaine) a été retrouvée dans l'imprimante de base du magasin avec une inscription en gros caractère 't'es moche'.

Puis sur la boîte mail du magasin, dans les brouillons, votre Directrice de magasin a retrouvé un mail dont le contenu indiquait 'tu pues du cul'.

Or, votre Directrice de magasin avait déjà découvert sur le plan de marche de la journée du 21 juin 2014 un dessin obscène (phallus) à la place de votre signature.

De fait, la découverte à répétition de documents dégradants a heurté profondément votre Directrice de magasin et a porté atteinte à son intégrité morale.

Ces faits s'inscrivent dans un contexte de dévalorisations et d'accusations systématiques de votre supérieure hiérarchique. En effet, nous constatons que vous participez depuis plusieurs mois, de manière répétée à la déstabilisation non seulement de votre Directrice de magasin mais également de votre collègue de travail.

A titre d'exemple, lors de votre entretien, vous nous avez indiqué nous avoir alertés par le passé, sur l'utilisation du téléphone du magasin par la vendeuse assistante pour passer des communications privées. Or, en avril 2014, vous nous indiquiez sur votre courrier qu'il s'agissait uniquement de communications sur le magasin de Taverny. Vous nous demandiez alors de vérifier l'ensemble des communications téléphoniques du magasin.

Vous indiquez que votre collègue de travail travaille plus quand votre Directrice de magasin est présente. Depuis des mois, vous ne cessez de porter des accusations sur l'accointance entre votre Directrice de magasin et votre collègue de travail, plaçant votre supérieure hiérarchique dans la crainte permanente d'exercer son pouvoir de direction.

Or, nous vous rappelons que vous portiez également des accusations incessantes sur votre précédent Directeur de magasin, qui depuis est en arrêt de travail (pour des faits strictement similaires de propos déplacés sur les tenues des collaboratrices du magasin).

Ainsi, vous dévalorisez systématiquement vos supérieurs hiérarchiques en diffusant une image d'incompétence. L'accumulation de vos agissements (dénigrement, accusations contradictoires...) est à l'origine de la dégradation des conditions de travail de votre Directrice de magasin et votre collègue de travail.

En parallèle, nous constatons que votre désintérêt pour la bonne marche de votre magasin s'est traduit par l'utilisation inappropriée du matériel de l'entreprise à des fins personnelles, mais également par l'utilisation excessive de votre téléphone portable pendant vos heures de travail effectif.

En effet, vous avez été surpris à plusieurs reprises sur votre temps de travail, en surface de vente ou dans le bureau du magasin, à consulter les sites internet depuis les ordinateurs du magasin mais également depuis votre téléphone personnel.

A titre d'exemple, sur la journée du 2 juillet 2014, nous constatons un temps de connexion internet du magasin de 2 heures ; le 30 juin 2014, le temps de connexion internet du magasin est de plus de 4h50. Les consultations n'ayant pas de caractère professionnel.

Ainsi, les sites consultés sont notamment :

- le 30 juin 2014 : [...] ; exposing metal band ; Levitique ; Youtube ferme ta mère.
- le 4 juillet 2014 : meta tv youtube ; google map beaumont sur oise – le chesnay ; Historique Youtube ; ferme ta mère le syndicat du string youtube ; Facebook ; Coupe du monde 2014 ; [...], France Allemagne.
- le 7 juillet 2014 : youtube, coupe du monde 2014, ferme ta mère syndicat du string.

Autre exemple, le 4 juillet 2014, vous avez été surpris assis derrière les caisses du magasin en train de regarder le match de foot sur votre téléphone portable et ceci durant un très long moment. Or, sur ces journées, nous constatons que le nombre de vos ventes effectuées est anormalement faible puisque les 30 juin et 2 juillet 2014, vous n'avez réalisé qu'une seule vente et sur la journée du 4 juillet 2014, vous n'avez réalisé aucune vente.

Lors de votre entretien, vous avez admis avoir été 'démotivé' à votre retour de vacances. Par conséquent, vous profitez de l'absence de votre directrice de magasin afin de ne pas exécuter vos missions. De fait, le temps passé consacré à la consultation de vos sites internet s'est fait au détriment de notre clientèle.

Or, nous vous rappelons que l'utilisation du matériel de l'entreprise à des fins personnelles et de surcroît sur son temps de travail est interdite et constitutive d'une faute (article 7 du règlement intérieur). Nous vous rappelons également que nous attendons de vous un service client irréprochable, et que vous devez effectuer correctement vos missions de vendeur.

Le 30 juin 2014, vous avez quitté le magasin afin de vous rendre à la benne située l'extérieur du magasin avec votre collègue et ce pendant un temps avoisinant les 40 minutes.

Ainsi, vous quittez sciemment votre poste de travail bien au-delà du temps nécessaire au détriment de vos collègues de travail qui se retrouvent seuls en magasin à devoir gérer notre clientèle (vous n'avez réalisé qu'une seule vente sur cette journée) et ceci alors même que vous aviez déjà été sanctionné pour avoir quitté votre poste de travail en décembre 2013.

Le 2 juillet 2014, jour d'impression du document obscène retrouvé dans le dossier de votre Directrice de magasin, vous avez quitté la surface de vente avec deux de vos collègues de travail, laissant seule la vendeuse assistante en magasin à gérer notre clientèle, afin de rester dans le bureau un long moment.

Tous ces agissements sont inacceptables. De fait, ces manquements démontrent une volonté de nuire à la bonne marche de votre magasin et à porter atteinte à vos collègues de travail.

Ces faits s'inscrivent dans un contexte difficile puisque vos attaques incessantes à l'égard de votre directrice de magasin et de votre collègue n'ont eu pour objectif que de leur nuire.

Vos agissements ont eu pour conséquence, compte tenu de leur répétition dans le temps, de dégrader les conditions de travail de votre supérieure hiérarchique, qui a été extrêmement affectée par ces gestes et propos 'irrespectueux, immoraux et humiliants' au point d'altérer sa santé mentale et de compromettre son avenir professionnel.

Ainsi, votre acharnement à l'encontre de votre collègue de travail, de vos différents supérieurs hiérarchiques et votre comportement non professionnel dans l'exercice de vos missions les ont placés dans une grande détresse. Il a également participé à la dégradation du climat social de votre magasin.'

Le salarié conteste l'imputabilité du fait relatif à la détention et la diffusion d'images pornographiques et la matérialité des autres griefs.

L'employeur produit :

— les images obscènes et les inscriptions insultantes, qui ont entraîné la fermeture du magasin et l'arrêt maladie de sa directrice,

— une lettre que lui a adressée Mme A, vendeuse, qui établit le manque d'investissement du salarié et son agressivité à l'égard de sa collègue et de sa supérieure féminines et les

répercussions de cette attitude sur l'ambiance de travail et la déstabilisation du personnel féminin,

— l'attestation de Mme B, directrice du magasin, qui précise les circonstances de découverte de ces documents,

— l'historique des consultations internet et les plannings des semaines concernées, qui démontrent que le salarié est bien l'auteur des consultations, ainsi que le règlement intérieur de la société qui interdit l'utilisation du matériel de l'entreprise à des fins personnelles et limite l'usage du téléphone aux appels à caractère professionnel sauf cas d'urgence.

C'est par de justes motifs que la cour adopte que le conseil a dénié toute valeur probante aux attestations de M. Z, salarié ayant quitté l'entreprise et revendiqué être l'auteur des documents pornographiques et insultants, et de M. X.

Il résulte de l'ensemble de ces éléments que l'employeur établit les griefs énoncés dans la lettre de licenciement et que la gravité des faits reprochés au salarié rendait impossible son maintien dans l'entreprise et justifiait son licenciement pour faute grave. La cour confirme le jugement en ce qu'il a débouté le salarié de toutes ses demandes afférentes à la rupture de son contrat de travail.

Sur les autres demandes

Au vu de la solution apportée aux différents points en litige, il convient de laisser à chacune des parties la charge de ses frais irrépétibles et de ses dépens d'appel.

PAR CES MOTIFS

La Cour,

Confirme le jugement entrepris, sauf en ce qu'il a débouté M. C de ses demandes de requalification des contrats à durée déterminée en contrat à durée indéterminée et de paiement de l'indemnité de requalification et en ce qu'il a condamné la société Célio France à payer à M. C la somme de 2 000 euros de dommages-intérêts pour manquement à son obligation de sécurité ;

Statuant à nouveau sur les dispositions infirmées et y ajoutant :

Ordonne la requalification des contrats à durée déterminée en contrat à durée indéterminée à compter du 9 mars 2010 ;

Condamne la société Célio France à payer à M. C les sommes de :

— 1 700 euros à titre d'indemnité de requalification ;

— 300 euros de dommages-intérêts pour manquement à son obligation de sécurité et défaut de visite médicale d'embauche ;

Laisse à chaque partie la charge de ses dépens d'appel et de ses frais irrépétibles.

LE GREFFIER LA PRÉSIDENTE