

RÉPUBLIQUE FRANÇAISE
AU NOM DU PEUPLE FRANÇAIS

COUR D'APPEL DE PAU
Chambre sociale
ARRÊT DU 09/05/2019

Dossier : N° RG 17/03307

Nature affaire :

Demande d'indemnités liées à la rupture du contrat de travail CDI ou CDD, son exécution ou inexécution

A R R Ê T

Prononcé publiquement par mise à disposition de l'arrêt au greffe de la Cour le 09 Mai 2019, les parties en ayant été préalablement avisées dans les conditions prévues au deuxième alinéa de l'article 450 du Code de Procédure Civile.

* * * * *

APRES DÉBATS

à l'audience publique tenue le 17 Janvier 2019, devant :

Madame X, magistrat chargé du rapport,

assistée de Madame DEBON, faisant fonction de greffière.

Madame X, en application des articles 786 et 910 du Code de Procédure Civile et à défaut d'opposition a tenu l'audience pour entendre les plaidoiries et en a rendu compte à la Cour composée de :

Madame THEATE, Présidente

Madame X, Conseiller

Madame DIXIMIER, Conseiller

qui en ont délibéré conformément à la loi.

dans l'affaire opposant :

APPELANT :

Monsieur Y Z

[...]

[...]

Représenté par Maître SIGNORET-LAVIELLE, avocat au barreau de BAYONNE

INTIMEE :

Madame B C D

[...]

[...]

Représentée par Maître JACQUEMIN, avocat au barreau de BAYONNE

sur appel de la décision

en date du 11 SEPTEMBRE 2017

rendue par le CONSEIL DE PRUD'HOMMES – FORMATION PARITAIRE DE BAYONNE

RG numéro : F16/00344

FAITS ET PROCÉDURE

Par contrat du 15 janvier 2014 à effet au 03 février 2014, à durée indéterminée à temps partiel (20 heures hebdomadaires), M. Y Z, artisan peintre (l'employeur) a engagé Mme D B-C (la salariée) en qualité de secrétaire.

Du 9 au 29 septembre 2015, la salariée a fait l'objet d'un arrêt maladie.

Par courrier du 22 septembre 2015, l'employeur lui a adressé copie du règlement intérieur de l'entreprise, prévoyant, au dernier paragraphe, les dispositions suivantes :

« Pour des raisons de sécurité personnelles et indépendantes à l'activité de la société, une surveillance vidéo placée dans l'enceinte du domicile de l'employeur, est susceptible de filmer l'intérieur des bureaux ».

Le 30 septembre 2015, à l'issue de son arrêt maladie, la salariée n'a pu accéder à son poste, l'entreprise étant fermée, et en a informé l'employeur par courrier du même jour en la forme recommandée avec accusé de réception.

Le 05 octobre 2015, la salariée s'est présentée à son poste.

À compter du 6 octobre 2015, son médecin consulté dès la veille, l'a placée en arrêt maladie.

Depuis lors le contrat est suspendu.

Par requête du 18 octobre 2016, la salariée a saisi le conseil de prud'hommes de Bayonne d'une action formée contre son employeur, en résiliation judiciaire de son contrat de travail aux torts de l'employeur et paiement de créances salariales et indemnitaires outre frais de procédure.

La tentative de conciliation a échoué.

La salariée en cours de procédure, a ajouté à ses demandes, celle concernant la remise de documents sociaux rectifiés.

Par jugement du 11 septembre 2017, le conseil des prud'hommes de Bayonne, section industrie, a :

>prononcé la résiliation judiciaire du contrat de travail'aux torts de l'employeur,

>dit que le licenciement était dépourvu de cause réelle et sérieuse,

>condamné l'employeur à verser à la salariée les sommes suivantes :

— 499,47€à titre d'indemnité de congés payés 2016,

— 2.535 €d'indemnité de préavis,

— 449,54€d'indemnité de licenciement,

— 1.690,56€d'indemnité de licenciement sans cause réelle et sérieuse,

— 200€de dommages et intérêts pour rupture abusive,

— 800€en application des dispositions de l'article 700 du code de procédure civile,

>ordonné la remise par l'employeur à la salariée d'un certificat de travail et d'une attestation pôle emploi correspondant au présent jugement,

>débouté l'employeur de sa demande fondée sur l'article 700 du code de procédure civile,

>condamné l'employeur aux dépens.

Cette décision a été notifiée aux parties, par lettre recommandée avec accusé de réception, reçue de l'employeur le 13 septembre 2017.

L'employeur, par son conseil, et par deux déclarations distinctes adressées au greffe en la forme électronique, respectivement les 25 septembre et 4 octobre 2017, en a régulièrement interjeté appel.

Par ordonnance du 4 avril 2018, ces deux procédures, respectivement enrôlées sous les numéros 17/3307 et 17/3407, ont fait l'objet d'une jonction sous le n° 17/3307.

L'ordonnance de clôture est en date du 17 décembre 2018.

PRÉTENTIONS DES PARTIES

Selon ses dernières conclusions du 31 mai 2018, auxquelles il est expressément renvoyé, l'employeur, M. Y Z, appelant, conclut à la réformation du jugement en toutes ses dispositions, et statuant à nouveau, conclut au débouté de la salariée de l'ensemble de ses demandes, en ce compris son appel incident, ainsi qu'à sa condamnation à lui verser 1.500€au titre de l'article 700 du code de procédure civile, et à supporter les entiers dépens de première instance et d'appel.

Selon ses dernières conclusions du 27 mars 2018, auxquelles il est expressément renvoyé, Mme B-C D, intimée, formant appel incident conclut à la confirmation du jugement déféré sauf en ce qui concerne les montants lui ayant été alloués au titre de l'indemnité pour licenciement sans cause réelle et sérieuse, des dommages et intérêts pour rupture abusive et de l'article 700 du code de procédure civile, et statuant à nouveau de ces chefs, sollicite condamnation de l'employeur à lui verser les sommes suivantes':

-5.070€ d'indemnité pour licenciement sans cause réelle et sérieuse,

-500€ de dommages et intérêts pour rupture abusive,

-1.500€ sur le fondement de l'article 700 du code de procédure civile,

Y ajoutant, elle réclame condamnation de l'employeur à lui payer en outre :

-2.000€ de dommages et intérêts pour préjudice moral,

-3.000€ au titre de l'article 700 du code de procédure civile.

SUR QUOI LA COUR

Sur la demande de résiliation judiciaire

Si seul le salarié peut demander la résiliation de son contrat de travail aux torts de l'employeur (lequel dispose de la procédure de licenciement pour y mettre un terme), c'est en application des dispositions de l'article L 1222-1 du code du travail, selon lequel « le contrat de travail est exécuté de bonne foi », et de celles de l'article 1184 ancien du code civil, applicable à la cause, dès lors que le contrat litigieux a été conclu antérieurement à l'entrée en vigueur (1er octobre 2016) de l'ordonnance n° 2016-131 du 10 février 2016 (cf l'ordonnance, titre V, article 9, dispositions transitoires). Il appartient au juge d'apprécier, au jour de sa décision, la réalité des manquements invoqués par le salarié, et s'ils présentent un degré de gravité suffisant à justifier le prononcé de la résolution du contrat de travail. Si la résiliation judiciaire du contrat est prononcée aux torts de l'employeur, elle produit les effets d'un licenciement sans cause réelle et sérieuse. La date d'effet de la résiliation, est fixée au jour de la décision qui la prononce, lorsque le contrat de travail n'a pas été rompu avant cette date, et que le salarié est toujours au service de son employeur.

Au soutien de sa demande de résiliation judiciaire du contrat de travail aux torts de l'employeur, la salariée reproche à ce dernier les griefs suivants :

1-lui avoir volontairement refusé l'accès à son poste de travail le 30 septembre 2015, situation ayant perduré jusqu'au 5 octobre 2015, période pendant laquelle l'employeur était en congé,

2-un comportement irrespectueux manifesté le 5 octobre 2015, démontrant une volonté avérée de l'humilier et de la dénigrer pour la déstabiliser et la pousser à démissionner,

3-une manoeuvre destinée à la déstabiliser en créant un climat de suspicion à son égard, consistant à avoir, pendant son arrêt maladie, installé une caméra de surveillance, prétendument pour protéger l'intimité du domicile de l'employeur, mais permettant de façon illicite et attentatoire au respect de sa vie privée sur son lieu de travail, de la filmer pendant ses heures de travail, par un système n'ayant fait l'objet ni d'une déclaration à la CNIL, ni d'une autorisation préfectorale.

Elle estime déloyal, le fait pour l'employeur, de tenter de la discréditer, en invoquant de prétendus manquements, dont elle conteste la réalité.

L'employeur, pour s'opposer à la demande adverse, fait valoir que :

— la salariée, en raison des bonnes relations entretenues avec son employeur, savait parfaitement que du 30 septembre au 5 octobre 2015, il était absent, en vacances à l'étranger ; que pendant cette absence, les bureaux ont été fermés, et la salariée a été rémunérée pour ses 2 journées travaillées sur cette période de fermeture annuelle, si bien qu'à supposer qu'il existe un grief, il n'est pas d'une gravité suffisante à empêcher la poursuite du contrat de travail, et ce d'autant que la salariée a repris son poste le 5 octobre 2015,

— le 5 octobre 2015, à 14 heures, heure de reprise de son poste par la salariée, il reconnaît l'avoir contactée téléphoniquement, pour lui dire qu'il aurait 15 minutes de retard, imposé par le fait qu'il était allé retirer à la poste 2 courriers recommandés, dont celui de la salariée, contestant qu'il s'agisse d'un comportement irrespectueux ;

De même, il reconnaît, pour les motifs qu'il expose en page 10 de ses conclusions(défaut de diligence dans l'envoi d'une déclaration d'impôts, familiarité récurrente et déplacée tant dans ses propos, que dans sa présentation, reprochée par la clientèle, retards, utilisation de l'outil informatique à des fins personnelles), lui avoir demandé de changer de comportement sur son lieu de travail, mais conteste toute proposition de rupture conventionnelle, toute volonté de déstabilisation, toute intention de se « débarrasser » de la salariée, et en veut pour preuve, les bonnes relations entretenues entre les parties, son attitude très compréhensive, à l'occasion des divers arrêts de travail de la salariée durant l'année 2014-2015, de même que du fait qu'il avait, au mois d'août 2015, pour tenir compte des suites de l'intervention subie par la salariée le 9 septembre 2015, aménagé son poste de travail, selon les préconisations de la Simetra, en achetant du matériel de bureau que la salariée avait choisi elle-même.

— aucune des caméras du système de vidéo-surveillance mise en place à compter du 23 septembre 2015, ne capte les images des locaux professionnels; il a informé la salariée de ce dispositif le 22 septembre 2015, ainsi que la CNIL et la plainte déposée à ce sujet a fait l'objet d'un classement sans suite.

Il convient de faire l'analyse des griefs invoqués, pour trancher le litige.

1-le défaut d'accès au poste de travail

Il est établi par les pièces du dossier et non contesté, que pendant une semaine, où l'employeur était en congé à l'étranger, il a fermé son établissement, alors que cette période coïncidait avec la date de reprise par la salariée, de son emploi, à l'issue d'un congé maladie, et que celle-ci, dans ces conditions, n'a pu accéder à son poste de travail.

Il est constant et établi par les pièces du dossier, que la salariée, avant même de se présenter sur son lieu de travail, était informée du fait que l'employeur était en congé à l'étranger pour la semaine.

En revanche, il n'est pas permis de démontrer, que la salariée ait été informée de la fermeture de l'établissement, avant de s'y présenter le 30 septembre 2015.

Il s'en déduit que le grief est établi.

Cependant, la salariée ne soutient pas, s'agissant de la semaine litigieuse, s'être présentée à nouveau et postérieurement au 30 septembre 2015 sur les lieux de son travail, ce qui permet de considérer qu'une réponse a été apportée par l'employeur, à ses messages téléphoniques, par lesquels elle lui demandait de la rappeler à ce propos.

De même, l'employeur n'est pas contredit, lorsqu'il soutient que ce manquement, compte tenu de l'activité à temps partiel de la salariée, ne porte que deux jours de la semaine considérée, et que la salariée n'a subi aucune diminution de salaire, son salaire lui ayant été payé intégralement.

De même encore, ce grief est à remettre dans son contexte, à savoir que le domicile de l'employeur, artisan, et ses locaux professionnels, sont situés sur le même site, ce qui explique qu'ils aient pu être fermés, pour la durée limitée des congés de l'employeur à l'étranger, et que cet élément n'ait pas été porté à la connaissance de la salariée, dès lors que celle-ci était en congé maladie, cette négligence de l'employeur n'ayant pu être réparée par quiconque, s'agissant de l'unique salariée de l'entreprise.

Ainsi, si le grief est constitué, les éléments qui viennent d'être rappelés ci-dessus, permettent de retenir qu'il est dépourvu de la gravité suffisante à justifier la résiliation judiciaire du contrat aux torts de l'employeur, étant en outre observé que la salariée, nonobstant ces faits, a repris son poste le 5 octobre 2015.

2- Le comportement irrespectueux et la volonté avérée de l'employeur, de dénigrer et d'humilier la salariée du 5 octobre 2015.

Le fait que l'employeur reconnaisse avoir, le 5 octobre 2015, informé téléphoniquement la salariée qu'il n'ouvrirait les locaux professionnels qu'avec un quart d'heure de retard par rapport à l'heure d'embauche de la salariée, de même qu'il reconnaisse l'existence de consignes orales données ce jour-là à la salariée, pour remédier à un comportement qu'il jugeait perfectible, est insuffisant à établir le grief invoqué par la salariée, dont les allégations relatives à une volonté avérée d'humiliation, dénoigrement déstabilisation, contestées par l'employeur, ne sont étayées par aucun élément objectif, et alors même que l'employeur démontre, par les attestations qu'il produit, la réalité du comportement familier et désinvolte qu'il déclare avoir oralement reproché à la salariée dans le but qu'elle modifie son attitude professionnelle.

Ce grief n'est pas constitué.

3-Sur la mise en place d'un système de vidéo-surveillance

Il est constant et établi par les pièces du dossier, que l'employeur a, pendant le congé de maladie de la salariée, procédé à la mise en place d'un système de vidéosurveillance, dont il a informé la salariée par la notification le 22 septembre 2015, d'un règlement intérieur dont l'entrée en vigueur était prévue le 15 octobre 2015, lequel prévoyait en ses dernières dispositions :

«Pour des raisons de sécurité personnelles et indépendantes de l'activité de la société, une surveillance vidéo placée dans l'enceinte du domicile de l'employeur est susceptible de filmer l'intérieur des bureaux».

Il a déjà été rappelé que le domicile de l'employeur, se trouvait à la même adresse que ses locaux professionnels.

Ainsi, le document notifié indiquait donc qu'il s'agissait d'un système de surveillance, destiné à la surveillance du domicile de l'employeur, comportant un risque de filmer l'intérieur des bureaux.

Il ne peut être déduit de cette seule information, contrairement à ce que soutient la salariée, une intention malicieuse de l'employeur, sous couvert d'une protection par vidéosurveillance à titre personnel, d'attenter à la vie personnelle de la salariée pendant ses heures de travail.

D'ailleurs, tant l'installateur de ce système, que l'agent d'assurances de l'employeur (pièces n° 35 et 36 de l'employeur), attestent de ce qu'aucune des deux caméras fixes ainsi installées, ne permettait de capter les images des locaux professionnels, ces attestations permettant d'établir que :

— la première caméra captait les images du couloir d'accès au logement, s'agissant d'un local commun d'habitation, ayant fait l'objet d'une déclaration à la CNIL en date du 24 octobre 2015, ainsi qu'il en est justifié aux pièces du dossier,

— la seconde captant les images de la cour intérieure des locaux d'habitation privatifs de l'employeur.

Il s'en déduit que le grief n'est pas davantage constitué.

En conséquence, les demandes de la salariée ne sont pas fondées, faute pour les griefs qu'elle invoque au soutien de sa demande de résiliation judiciaire aux torts de l'employeur, d'être établis ou d'une gravité suffisante à justifier cette résiliation.

Elle en sera déboutée.

Le premier juge sera infirmé en totalité.

Sur les frais de procédure et les dépens

La disparité dans la situation respective des parties, justifie qu'il ne soit pas fait application des dispositions de l'article 700 du code de procédure civile à la cause.

Pour les mêmes motifs, chacune des parties supportera les dépens par elle engagés.

PAR CES MOTIFS :

La cour, après en avoir délibéré, statuant, publiquement, par arrêt contradictoire et en dernier ressort,

- Infirme en toutes ses dispositions, le jugement du conseil des prud'hommes de Bayonne en date du 11 septembre 2017,
- Statuant à nouveau
- Déboute Mme B-C D de l'intégralité de ses demandes,
- Dit n'y avoir lieu à application de l'article 700 du code de procédure civile,
- Condamne chacune des parties à supporter les dépens par elle engagés tant en première instance qu'en procédure d'appel.

Arrêt signé par Madame THEATE, Présidente, et par Madame LAUBIE, greffière, à laquelle la minute de la décision a été remise par le magistrat signataire.

LA GREFFIÈRE
LA PRÉSIDENTE,