

**REPUBLIQUE FRANCAISE
AU NOM DU PEUPLE FRANCAIS**

**COUR D'APPEL DE REIMS
CHAMBRE SOCIALE
Arrêt du 13 mai 2020**

APPELANT :

d'un jugement rendu le 6 novembre 2017 par le conseil de prud'hommes de REIMS, section agriculture (n° F 17/00130)

Monsieur X Y

[...]

[...]

Représenté par la SELARL CABINET ROLLAND AVOCATS, avocat au barreau de REIMS

INTIMÉE :

Société coopérative agricole COOPERATIVE GENERALE DES VIGNERONS

[...]

[...]

Représentée par la SCP MCM ET ASSOCIÉS, avocat au barreau de REIMS, et la SELAFA ACD, avocat au barreau de NANCY

DÉBATS :

En audience publique, en application des dispositions des articles 786 et 907 du code de procédure civile, l'affaire a été débattue le 27 janvier 2020, les avocats ne s'y étant pas opposés, devant Madame Christine ROBERT-WARNET, président de chambre, et Madame Marie-Lisette SAUTRON, conseiller, chargés du rapport, qui en ont rendu compte à la cour dans son délibéré ; elle a été mise

en délibéré au 25 mars 2020, prorogée au 13 mai 2020.

COMPOSITION DE LA COUR lors du délibéré :

Madame Christine ROBERT-WARNET, président

Madame Marie-Lisette SAUTRON, conseiller

Madame Marie-Laure BERTHELOT, conseiller

GREFFIER lors des débats :

Madame Françoise CAMUS, greffier

ARRÊT :

Prononcé par mise à disposition de l'arrêt au greffe de la cour d'appel, les parties en ayant été préalablement avisées dans les conditions prévues au deuxième alinéa de l'article 450 du code de procédure civile, et signé par Madame Christine ROBERT-WARNET, président, et Madame Françoise CAMUS, greffier, auquel la minute de la décision a été remise par le magistrat signataire.

FAITS ET PROCÉDURE

M. X Y a été embauché à compter du 19 novembre 2001 par la Coopérative générale des vignerons (ci-après la Cogevi) selon contrat à durée indéterminée en qualité de comptable.

Dans le dernier état des relations contractuelles, il occupait le poste de comptable-responsable gestion des flux.

Par lettre remise en main propre datée du 23 janvier 2017, M. X Y a été convoqué à un entretien préalable en vue d'un éventuel licenciement pour celui-ci se tenir le 2 février 2017.

Par lettre recommandée avec accusé de réception du 10 février 2017, la Cogevi lui a notifié son licenciement au motif d'une faute grave.

Contestant le bien-fondé du licenciement dont il a fait l'objet, M. X Y a saisi, par requête reçue le 22 mars 2017, le conseil de prud'hommes de Reims afin d'obtenir, sous le bénéfice de l'exécution provisoire, la condamnation de la Cogevi à lui verser les sommes suivantes :

- 55.888 euros à titre de dommages et intérêts pour licenciement sans cause réelle et sérieuse,
- 6.986 euros à titre d'indemnité compensatrice de préavis,
- 698,60 euros à titre de congés payés afférents,
- 13.761,72 euros à titre d'indemnité conventionnelle de licenciement,
- 3.000 euros sur le fondement des dispositions de l'article 700 du code de procédure civile.

Par jugement du 6 novembre 2017, le conseil a débouté M. X Y de l'ensemble de ses demandes et l'a condamné au paiement de la somme de 400 euros au titre de l'article 700 du code de procédure civile, outre les entiers dépens.

Le 23 novembre 2017, M. X Y a interjeté appel.

PRÉTENTIONS ET MOYENS DES PARTIES

Pour plus ample exposé, il sera expressément renvoyé aux écritures déposées par les parties :

— le 22 août 2019 par M. X Y,

— le 6 septembre 2019, par la Cogevi.

L'ordonnance de clôture a été rendue le 9 septembre 2019.

M. X Y demande à la cour de déclarer irrecevable la pièce n° 2 produite par la Cogevi correspondant au constat d'huissier en date du 9 janvier 2017 et de l'écartier des débats.

Il demande l'infirmerie du jugement et réitère l'ensemble de ses demandes initiales pour les sommes alors sollicitées.

La Cogevi demande à la cour, in limine litis, de prononcer l'irrecevabilité des demandes de M. X Y, de le débouter de toutes ses demandes et de le condamner au paiement de la somme de 3.000 euros au titre de l'article 700 du code de procédure civile.

A défaut, elle demande à la cour de confirmer le jugement en ce qu'il a débouté M. X Y de l'ensemble de ses demandes et de l'infirmer en ce qu'il l'a condamné à lui verser la somme de 400 euros sur le fondement de l'article 700 du code de procédure civile.

A titre subsidiaire, elle demande de réduire l'indemnité pour licenciement sans cause réelle et sérieuse à de plus justes proportions.

Enfin, elle demande à la cour de condamner M. X Y à lui verser la somme de 3.000 euros au titre de l'article 700 du code de procédure civile, outre les entiers dépens.

MOTIFS

Sur la déclaration d'appel et l'irrecevabilité des demandes

En application des articles 562 et 901 du code de procédure civile, dans leur version issue du décret du 6 mai 2017 applicable à la présente instance à raison de l'appel formé postérieurement au 1er septembre 2017, sauf demande d'annulation du jugement ou indivisibilité de l'objet du litige, l'appel ne défère à la cour que la connaissance des chefs du jugement qu'il critique expressément et de ceux qui en dépendent et l'appelant doit, sous peine de nullité de la déclaration d'appel, y mentionner expressément les chefs du jugement critiqués.

L'appel interjeté par M. X Y ne tend pas à la nullité du jugement et l'objet du litige n'est pas indivisible.

L'objet de la déclaration d'appel est ainsi rédigé :

'Monsieur X Y demande l'infirmité totale des dispositions du jugement du 6 novembre 2017 rendu par la section agriculture du conseil de prud'hommes de Reims et il entend donc obtenir la condamnation à hauteur d'appel de la Coopérative Générale des Vignerons (COGEVI) dont le siège est [...] à lui payer les sommes suivantes :

- 55.888 euros nets de CSG-CRDS (16 mois de salaire), à titre de dommages et intérêts pour licenciement sans cause réelle et sérieuse ;
- 6.986 euros bruts (2 mois de salaire) à titre d'indemnité compensatrice de préavis ;
- 698,60 euros bruts à titre de congés payés y afférents ;
- 13.761,72 euros à titre d'indemnité conventionnelle de licenciement ;
- 3.000 euros au titre de l'article 700 du code de procédure civile.

Critique du jugement intervenu :

Il apparaît que dans sa motivation le conseil de prud'hommes ne répond pas aux arguments qui ont été soulevés par Monsieur X Y.

En particulier, le conseil de prud'hommes ne répond pas sur la prescription des faits fautifs et sur le point de droit de l'irrecevabilité des preuves fournies par l'employeur en raison de leur déloyauté.'

Le jugement dans son dispositif déboute M. X Y de l'intégralité de ses demandes. Celui-ci reprend expressément dans sa déclaration d'appel les demandes formées devant le premier juge qui ont été ainsi rejetées. En conséquence, cette rédaction doit être considérée comme conforme à la finalité de l'article 901 du code de procédure civile, dès lors que toute autre rédaction, en l'occurrence la seule critique du jugement en ce qu'il a rejeté ses demandes n'aurait pas permis à l'intimé de connaître les chefs de la décision critiqués.

Dans ces conditions, la demande d'irrecevabilité des demandes sera rejetée.

Sur le moyen tiré de l'irrecevabilité du procès-verbal fourni par l'employeur

A l'appui du licenciement, l'employeur se prévaut d'un constat d'huissier établi le 9 janvier 2017, à partir de l'exploitation de données de connexions informatiques de la Cogevi permettant de constater que M. X Y aurait consulté des sites pornographiques à partir de son poste de travail.

M. X Y conteste la légalité de ce mode de preuve soutenant qu'il s'agit d'une mesure de contrôle et de traitement des données informatiques personnelles de son poste qui n'avait pas fait l'objet d'une déclaration à la CNIL (Commission nationale de l'informatique et liberté),

que le comité d'entreprise n'avait pas été consulté préalablement à son installation et qu'il n'a pas été informé personnellement de ce dispositif.

Il résulte des articles 22 de la loi n° 78-17 du 6 janvier 1978 relative à l'informatique, aux fichiers et aux libertés (dite loi informatique et liberté), L. 2323-32 du code du travail dans sa rédaction alors applicable et L. 1222-4 du code du travail que :

— les traitements automatisés de données à caractère personnel font l'objet d'une déclaration auprès de la CNIL,

— le comité d'entreprise est informé, préalablement à leur introduction dans l'entreprise, sur les traitements automatisés de gestion du personnel et sur toute modification de ceux-ci,

— aucune information concernant personnellement un salarié ne peut être collectée par un dispositif qui n'a pas été porté préalablement à sa connaissance.

Constituent un moyen de preuve illicite les informations collectées par un système de traitement automatisé de données personnelles avant sa déclaration à la CNIL. Les éléments de preuve obtenus à l'aide d'un tel système sont illicites et doivent être rejetés des débats.

Selon l'article 2 de la loi 'informatique et libertés' :

— constitue une donnée à caractère personnel toute information relative à une personne physique identifiée ou qui peut être identifiée, directement ou indirectement, par référence à un numéro d'identification ou à un ou plusieurs éléments qui lui sont propres. Pour déterminer si une personne est identifiable, il convient de considérer l'ensemble des moyens en vue de permettre son identification dont dispose ou auxquels peut avoir accès le responsable du traitement ou toute autre personne,

— constitue un traitement de données à caractère personnel toute opération ou tout ensemble d'opérations portant sur de telles données, quel que soit le procédé

utilisé, et notamment la collecte, l'enregistrement, l'organisation, la conservation, l'adaptation ou la modification, l'extraction, la consultation, l'utilisation, la communication par transmission, diffusion ou toute autre forme de mise à disposition, le rapprochement ou l'interconnexion, ainsi que le verrouillage, l'effacement ou la destruction.

En l'espèce, il ressort du constat d'huissier que la Cogevi possède un réseau informatique protégé par un firewall, que 'les sites consultés par les différents salariés sont enregistrés sur un serveur', que depuis plusieurs mois, la société a constaté que plusieurs salariés utilisaient leur poste de travail à des fins non professionnelles et que les postes de travail des salariés sont identifiés grâce à leur adresse IP.

Dès lors, l'outil de sécurité du système d'information a permis, outre la maîtrise des risques, de restituer l'ensemble des consultations effectuées par M. X Y et a été utilisé par l'employeur afin de vérifier si ce dernier procédait à des consultations personnelles et d'en identifier le contenu.

Au surplus, il sera précisé que la cour de cassation a déjà pu juger que les adresses IP, qui permettent d'identifier indirectement une personne physique, constituent des données à caractère personnel (Civ. 1re, 3 novembre. 2016, n° 15-22.595)

En conséquence et ainsi que le fait justement valoir M. X Y, l'intimée doit justifier de la légalité de ce système au regard des règles rappelées ci-dessus.

La Cogevi n'ayant procédé ni à une déclaration préalable auprès de la CNIL, ni à une information et consultation du comité d'entreprise, les données collectées au moyen de cet outil informatique constituent des preuves illicites qui doivent être écartées des débats.

Dès lors, le procès-verbal de constat doit être déclaré irrecevable.

Sur la prescription des faits

M. X Y fait valoir que la lettre de licenciement ne date pas les faits reprochés et ne permet pas la vérification du respect du délai de prescription.

Aux termes de l'article L. 1332-4 du code du travail, 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 convocation à l'entretien préalable interrompt la prescription.

Le fait que la lettre de licenciement ne mentionne pas précisément la date des faits reprochés est sans incidence, dès lors que les éléments du dossier permettent d'établir la date à laquelle l'employeur a eu connaissance des faits.

Il appartient à l'employeur d'apporter la preuve qu'il a eu connaissance des faits dans les deux mois ayant précédés l'engagement de la procédure disciplinaire.

En l'espèce, l'employeur indique avoir eu connaissance des faits le 5 janvier 2017 et reproche à son salarié des connexions du 1er décembre 2016 au 5 décembre 2016 et de 5, 6 et 9 janvier 2017.

M. X Y a été convoqué à l'entretien préalable à son licenciement par courrier du 23 janvier 2017.

Il en résulte que les faits reprochés ont été commis moins de deux mois avant que la procédure de licenciement ait été initiée.

Ainsi, les faits reprochés ne sont pas prescrits.

Sur la motivation de la lettre de licenciement

M. X Y invoque une imprécision quant à la motivation de la lettre de licenciement.

Toutefois, il n'est pas nécessaire que la lettre détaille par le menu les faits reprochés en indiquant leurs dates ; il suffit qu'elle fasse référence à des faits matériellement vérifiables par le juge.

En l'espèce, la lettre de licenciement reproche à M. X Y de s'être connecté à partir de son poste de travail et pendant ses horaires de travail à des sites pornographiques et d'avoir procédé à de nombreux téléchargements.

Ces griefs sont exprimés de façon assez claire pour que la cour puisse les vérifier.

La lettre est suffisamment motivée.

Sur le bien-fondé du licenciement

La faute grave, dont la charge de la preuve incombe à l'employeur, telle qu'énoncée dans la lettre de licenciement dont les termes fixent le cadre du litige soumis à l'appréciation des juges du fond se définit comme un fait ou un ensemble de faits, imputables au salarié, caractérisant de sa part un manquement tel aux obligations découlant de la relation de travail que son maintien dans l'entreprise, pendant la durée du préavis, s'avère impossible.

En l'espèce, l'employeur reproche au salarié d'avoir utilisé un ordinateur de l'entreprise aux fins de se connecter à des sites pornographiques, faits contestés par M. X Y, qui affirme que l'employeur n'établit pas qu'il ait été l'auteur de ces connexions.

L'employeur verse aux débats l'attestation du responsable système et réseaux qui affirme avoir pu constater que M. X Y identifié grâce à l'adresse IP de son ordinateur passait beaucoup de temps sur ce genre de sites. Toutefois, il n'est versé aucun élément de nature à établir que M. X Y ait été le seul salarié à avoir accès au poste informatique et qu'il ait bien été présent devant l'ordinateur aux dates concernées.

Aucune autre pièce n'étant produite, cette seule attestation, qui au demeurant ne précise pas les dates des faits constatés, ne permet pas de tenir les faits reprochés au salarié comme établis avec certitude, en sorte que, le doute devant profiter au salarié comme prévu à l'article L. 1235-1 du code du travail, l'existence d'une cause réelle et sérieuse de licenciement et, a fortiori d'une faute grave, doit être écartée.

Le salarié est par conséquent en droit de prétendre, non seulement aux indemnités de rupture (indemnité compensatrice de préavis augmentée des congés payés afférents, indemnité légale ou conventionnelle de licenciement), mais également à des dommages et intérêts au titre de l'absence de cause réelle et sérieuse de licenciement

Le salarié peut donc prétendre à :

— une indemnité compensatrice de préavis en application de l'article 47 de la convention collective des caves coopératives vinicoles, équivalant à deux mois de salaire, compte tenu de

son ancienneté. A la lecture du bulletin de salaire de janvier 2017, le salarié pouvait espérer un salaire mensuel brut de 2.994 euros, déterminant une indemnité de 5.988 euros,

— à des congés payés y afférents, soit la somme de 598,80 euros,

— à une indemnité conventionnelle de licenciement. Il sera fait droit à la demande au quantum non discuté ressortant en tout état de cause de l'application de l'article 47 de la convention collective applicable, soit la somme de 13.761,12 euros,

— à des dommages et intérêts en réparation des préjudices nés du licenciement sans cause réelle et sérieuse, sur le fondement de l'article L. 1235-3 du code du travail compte tenu de l'ancienneté du salarié dans l'entreprise, supérieure à deux ans et de l'effectif de la société, supérieur à onze. Compte tenu de l'ancienneté, de l'âge, du niveau de rémunération de M. X Y, la somme de 35.000 euros apparaît de nature à réparer entièrement les préjudices subis.

Sur les autres demandes

Compte tenu de l'ancienneté du salarié et de l'effectif de la coopérative, supérieur à onze, il sera fait application des dispositions de l'article L. 1235-4 du code du travail.

Succombant, l'employeur doit prendre en charge les dépens et les frais irrépétibles. Le jugement sera infirmé de ces chefs.

L'employeur sera condamné à payer à M. X Y la somme de 1.500 euros en remboursement de ses frais irrépétibles de première instance et d'appel.

PAR CES MOTIFS

La cour, statuant publiquement, contradictoirement, après en avoir délibéré conformément à la loi :

Infirme le jugement rendu par le conseil de prud'hommes de Reims le 6 novembre 2017 en toutes ses dispositions ;

Statuant à nouveau ;

Dit que le licenciement de M. X Y par la Coopérative générale des vigneron est dénué de cause réelle et sérieuse ;

Condamne la Coopérative générale des vigneron à payer à M. X Y les sommes suivantes :

— 35.000 euros de dommages et intérêts en réparation des préjudices nés du licenciement sans cause réelle et sérieuse,

— 5.988 euros d'indemnité conventionnelle compensatrice de préavis,

— 598,80 euros de congés payés afférents,

— 13.761,12 euros d'indemnité conventionnelle de licenciement ;

Dit que les condamnations sont prononcées sous réserve d'y déduire le cas échéant, les charges sociales et salariales ;

Condamne la Coopérative générale des vignerons à rembourser à l'institution concernée les indemnités chômage versées au salarié depuis la rupture du contrat de travail jusqu'à la présente décision, dans la limite de six mois d'indemnités ;

Déboute la Coopérative générale des vignerons de ses demandes ;

Condamne la Coopérative générale des vignerons à payer à M. X Y la somme de 1.500 euros en remboursement de ses frais irrépétibles de première instance et d'appel ;

Condamne la Coopérative générale des vignerons aux dépens de première instance et d'appel.

Le greffier, Le président