

**RÉPUBLIQUE FRANÇAISE
AU NOM DU PEUPLE FRANÇAIS**

COUR D'APPEL DE RENNES
9ème Ch Prud'homale
ARRÊT DU 18 AVRIL 2018

R.G 16/03215

APPELANT

Monsieur Jean-Yves Z
PLOEMEUR

Représenté par Me Laurence QUELVEN, avocat au barreau de LORIENT

INTIMÉE

SAS ATLANTIC NATURE
PLOEMEUR

Représentée par Me Sandrine CARON-LE QUERE, avocat au barreau de LORIENT

COMPOSITION DE LA COUR LORS DES DÉBATS ET DU DÉLIBÉRÉ

Président : Monsieur Patrice LABEY

Conseiller : Monsieur Pascal PEDRON

Conseiller : Madame Laurence LE QUELLEC

GREFFIER

Monsieur Philippe RENAULT, lors des débats et lors du prononcé

DÉBATS

A l'audience publique du 14 Mars 2018

ARRÊT :

Contradictoire, prononcé publiquement le 18 Avril 2018 par mise à disposition au greffe
comme indiqué à l'issue des débats

FAITS ET PROCÉDURE

Monsieur Jean-Yves Z, né en 1959, possédait une agence de publicité et était fournisseur de la

société ATLANTIC NATURE, spécialisée dans la fabrication et la vente de compléments alimentaires.

Il a été embauché par cette société le 1er janvier 2013 en contrat à durée indéterminée en qualité de responsable communication, statut cadre, pour un salaire mensuel de 3.832 euros, étant convenu que 'toutes les créations établies avant la conclusion du contrat pour le compte de la société Atlantic Nature resteront la propriété de M. Z durant un délai de 36 mois'.

Aux termes d'un avenant du 2 janvier 2014, M. Z et la société Atlantic Nature ont convenu, d'une part, que le salarié n'exercerait plus ses fonctions depuis son domicile, son lieu de travail étant désormais fixé au siège de la société, d'autre part, que 'depuis le 1er janvier 2014, M. Z transfère l'intégralité de ses droits de propriété intellectuelle au bénéfice de la Société pour l'ensemble du contenu qu'il a créé, crée et créera ...'.

Par courrier du 23 septembre 2014 remis en main propre, M. Z a été convoqué à un entretien préalable en vue de son licenciement, avec mise à pied à titre conservatoire.

Après entretien le 3 octobre, M. Z s'est vu notifier le 10 octobre 2014 son licenciement pour faute grave.

Contestant son licenciement, M. Z a saisi le conseil de prud'hommes le 18 décembre 2014 et, dans le dernier état de la procédure, a présenté les chefs de demande suivants :

Déclarer irrecevable les attestations adverses par application de l'article 202 du Code de procédure civile,

Annuler la sanction disciplinaire notifiée le 23 septembre 2014,

Dire et juger son licenciement dénué de cause réelle et sérieuse,

Condamner la société Atlantic Nature à verser à M. Z :

- Salaire du 23 septembre au 10 octobre 2014 2 381,58 euros

- Indemnité compensatrice de préavis 11 817,90 euros

- Indemnité de licenciement 2 169,88 euros

- Indemnité de congés payés 1 566,94 euros

- Dommages et intérêt pour licenciement sans cause réelle et sérieuse 60 000 euros

- Dommages-intérêts pour préjudice distinct 5 000 euros

- Indemnité sur le fondement de l'article 700 du Code de Procédure Civile 4 000 euros La Cour est saisie d'un appel formé par M. Z le 15 avril 2016 du jugement du conseil de prud'hommes de Lorient du 31 mars 2016 qui a dit que le licenciement reposait sur une faute grave, a débouté M. Z de ses demandes et l'a condamné à payer à la société Atlantic Nature la somme de 2.000 euros en application de l'article 700 du code de procédure civile.

Vu les écritures développées par M. Z à l'audience du 14 mars 2018, au soutien de ses prétentions par lesquelles, il demande à la cour de :

Infirmier le jugement du conseil de prud'hommes de Lorient du 31 mars 2016 en toutes ses dispositions

Déclarer irrecevables les attestations adverses par application de l'article 202 du CPC.
Annuler la sanction disciplinaire notifiée le 23 septembre 2014.

Condamner la société Atlantic Nature à payer à M. Z la somme de 2 381,58 euros en paiement de son salaire du 23 septembre au 10 octobre 2014.

Dire que le licenciement est abusif En conséquence, condamner la société Atlantic Nature à payer à M. Z :

- au titre de l'indemnité compensatrice de préavis (3 mois) : 11 817,90 euros

- au titre des indemnités de congés payés : 1 566,94 euros

- au titre de l'indemnité de licenciement : 2 169,88 euros

- au titre de l'indemnité de licenciement sans cause réelle et sérieuse : 48 000 euros.

- au titre du préjudice distinct : 5 000 euros

- sur le fondement de l'article 700 du code de procédure civile : 4 000 euros Assortir la décision de l'exécution provisoire.

Condamner la société Atlantic Nature aux entiers dépens.

Vu les écritures développées par la société Atlantic Nature SAS à l'audience du 14 mars 2018, au soutien de ses prétentions par lesquelles, elle demande à la cour de :

Confirmer en toutes ses dispositions le jugement rendu par le Conseil de Prud'hommes de Lorient le 31 mars 2016.

En conséquence, débouter M. Z de l'ensemble de ses demandes.

Le condamner à 3.000 euros sur le fondement de l'article 700 du Code de Procédure Civile.

Pour un exposé complet des prétentions et moyens des parties, la cour renvoie à leurs écritures visées par le greffe le 14 mars 2018, auxquelles elles se sont référées et qu'elles ont soutenues oralement à l'audience.

MOTIFS DE L'ARRÊT

Sur le licenciement :

La lettre de licenciement qui fixe les limites du litige est rédigée dans ces termes :

' J'ai été alertée par plusieurs de vos collègues féminins sur votre comportement déplacé à leur égard. En effet, ces dernières dénoncent des gestes déplacés, des attouchements (caresses, prises de hanches ...) et des propos inadaptés dans un contexte professionnel. Ces dernières m'ont fait part de leur détresse et même leur crainte de se retrouver seul en votre compagnie. Après enquête, les accusations portées par ces dernières ont été confirmées par d'autres salariés qui ont été témoins tant de vos agissements que leur détresse. En ma qualité d'employeur, j'ai l'obligation d'assurer la sécurité physique et mentale des salariés et ne peut tolérer de tels agissements d'une particulière gravité. Aussi, vous êtes licencié pour faute grave sans indemnité de préavis'.

Pour l'infirmité du jugement, M. Z soutient pour l'essentiel que de toute évidence, l'employeur a organisé son licenciement, afin de se débarrasser d'un cadre âgé représentant une charge salariale conséquente, après avoir pris le soin de se faire attribuer la propriété de toutes ses créations de l'esprit sans en payer le prix, qu' antérieurement la Société avait recruté, Patrick ... à mi-temps dans un premier temps durant le 2ème semestre 2013 puis à temps plein en avril 2014 comme responsable marketing communication avec la même fonction que lui, que la décision de le licencier a été prise dès le 23 septembre 2013, que l'employeur tente d'illustrer son affirmation par des accusations énoncées en des termes génériques, sans que soient fournis d'exemples précis lui permettant d'apporter la contradiction, qu'à aucun moment au cours de l'exécution de son contrat de travail il n'a été informé que son comportement aurait pu déranger, que la prétendue enquête menée par l'employeur n'est nullement concluante, que les attestations produites sont irrecevables à défaut d'être datées, que Mme ... déléguée du personnel qui atteste d'un comportement déplacé à son égard et envers une collègue n'a pas réagi ce qui apparaît des plus douteux, d'autant qu'elle ne fournit aucune description des gestes, que les mails communiqués par Mme ... ne constituent nullement des faits de harcèlement sexuel, que l'autre salariée mentionnée par la déléguée du personnel n'a pas attesté, qu'il n'y a jamais eu de plainte pénale, que le seul fait que M. ... bras droit de l'employeur ne soit pas intervenu démontre qu'il ne s'est jamais rien passé et que les allégations de l'employeur sont fausses.

Pour la confirmation du jugement, la société Atlantic Nature fait valoir en substance qu'alertée par Mme ... déléguée du personnel le 19 septembre 2014, et après enquête il s'avère que M. Z a eu des gestes déplacés à l'encontre de plusieurs salariés de sexe féminin justifiant son licenciement pour faute grave, que les difficultés sont apparues lorsque M. Z a travaillé physiquement au sein de la société en tant que salarié, que M. Z qui reste dans le déni, verse les attestations de Mme Paloletti ... et Madame Cren ... qui ont quitté la Société, respectivement en 2003 et 2004, et n'ont donc jamais travaillé aux côtés de M. Z.

Il résulte des articles L.1234-1 et L.1234-9 du code du travail que, lorsque le licenciement est motivé par une faute grave, le salarié n'a droit ni à un préavis ni à une indemnité de licenciement ; 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 pour licencier doit en rapporter la preuve.

Par ailleurs le respect des dispositions de l'article 202 du code de procédure civile n'est pas prescrit à peine de nullité des attestations et il appartient au juge d'apprécier si l'attestation non conforme à l'article 202 présente des garanties suffisantes pour emporter sa conviction, étant précisé qu'aucune des attestations de l'employeur n'est arguée pénalement de faux.

Le 19 septembre 2014, Sandrine ..., déléguée du personnel, a écrit le mail suivant à Fabien ..., directeur adjoint de la société Atlantic Nature qui l'a fait parvenir à Mme ... directrice de la société :

" Fabien,

En fait je reviens vers toi car je veux bien que tu lui en parles, j'en ai discuté avec pat et elle aussi ne supporte plus et n'ose pas lui dire. Ce matin encore il lui a passé son doigt tout le long du dos et moi idem c'est insupportable et gênant pour nous.' ". Dans un mail adressé de sa boîte professionnelle à Atlantic Nature le 31 juillet à 22h14 à Mme ..., M. Z lui écrit :

" je me suis un peu amusé avec toi en ce jeudi avec ton diminutif intime " SASA " .

Ne m'en veux pas " sasamuse, sasagite, sasadonne, sasaméliore, sasam'énerve, sasasombrie, sasaveur, sasaletée' Saches que pour moi tu es uniquement ma 'Sandrine' pour qui j'ai beaucoup beaucoup d'admiration et de respect.

Bisous "

Et dans un autre mail envoyé de sa boîte professionnelle le 16 septembre 2014 à 20h42 à Sandrine ... :

" objet : COMME ÇA Bisous ma belle et bonne journée Papy doux. " .

Sandrine ..., née en 1978, relate dans une attestation du 7 octobre 2014 régulière en la forme

" Je soussignée, Madame ... Sandrine, responsable du service conditionnement à Atlantic-Nature, atteste que Mr Z Jean-Yves chargé de la publicité a eu des gestes déplacés à plusieurs reprises à mon égard. Ceci me rendait très mal à l'aise tout en arrivant pas à le lui dire, ça allait même jusqu'au mail un peu douteux. "

Olivia FOLLEZOU, née en 1992, salariée en contrat de personnalisation dans le service qualité, atteste le 7 octobre 2014, conformément à l'article 202 du code de procédure civile :
" Mr Jean-Yves Z, basé au service marketing, a eu un comportement inadapté à un contexte professionnel et particulièrement avec des gestes déplacés et des propos désobligeants. "

Fabien ..., directeur adjoint, atteste le 7 octobre 2014 :

" A plusieurs reprises j'ai assisté à des attouchements très douteux de la part de Mr Z à l'endroit de plusieurs employées de la société : caresses, mains dans le dos, prises de hanches à pleine main. J'ai également pu me rendre compte de la détresse de ces dernières et pu lire la crainte dans leurs yeux suite à ces gestes particulièrement déplacés. Il avait pris pour habitude d'appeler les personnes concernées par des surnoms " affectifs " .

Josselin ..., responsable qualité dans cette Société, témoigne dans les formes légales que :
" Mr Z a réalisé, à plusieurs reprises, des passages de mains dans le dos de certaines opératrices, et présentait en outre une attitude déplacée envers elles (surnom du type " ma chérie "). Malgré la gêne occasionnée par ces actes pour les opératrices, celui-ci continuait ses actes déplacés".

Les faits tels que visés à la lettre de licenciement sont donc parfaitement prouvés et caractérisent un manquement de M. Z à l'exécution normale de son contrat de travail et à l'attitude professionnelle qui doit présider à l'exécution de son contrat.

Il est vain pour le salarié d'avancer l'absence de réaction de M. ..., dans la mesure où à réception du mail de Mme ... le 19 septembre 2014, de nature à lui ôter le moindre doute sur l'attitude de M. Z, il en a saisi la directrice de la Société qui, consultation faite du conseil de la Société, a enclenché une procédure de licenciement avec mise à pied conservatoire de ce salarié.

Le fait que plusieurs salariées attestent, corroborées en cela par d'autres relations professionnelles, que M. Z n'a eu aucun geste ou parole déplacé à leur égard à l'époque où il venait dans l'entreprise en qualité de fournisseur ou depuis qu'il y est salarié, étant rappelé qu'il travaillait au siège de la société depuis le mois de janvier 2014, n'enlève rien à la réalité des faits mentionnés à la lettre de licenciement. Au demeurant, aucun des treize témoins du salarié ne précise qu'il était d'usage dans cette entreprise, ou autre structure professionnelle fréquentée par M. Z, d'affubler le personnel de surnoms 'affectifs'.

Les seuls mails d'une salariée d'une société fournisseur de la société Atlantic Nature, envoyés à M. Z le 23 septembre 2014 à midi, puis dans l'après-midi, pour l'informer que Fabien ... (directeur adjoint) demandait à être rappelé pour être informé des procédures pour passer une commande en disant que M. Z ne travaillait plus dans l'entreprise, n'est pas de nature à caractériser une rupture de fait du contrat à cette date mais est simplement la traduction de ce que, mis à pied le 23 septembre 2014, l'intéressé ne pouvait plus exercer ses fonctions reprises alors par M.

A ce titre, le règlement par la société Atlantic Nature à M. Z le 23 septembre 2014 d'une facture de cession de matériel pour 4.425 euros est indifférent à la solution du litige puisque cette facture date du 3 janvier 2014.

Par ailleurs, M. Z ne peut sérieusement soutenir que l'employeur s'est débarrassé de lui après avoir pris le soin de se faire attribuer la propriété de toutes ses créations de l'esprit sans en payer le prix, puisqu'aux termes de l'avenant du 2 janvier 2014 signé par lui, il a transféré l'intégralité de ses droits de propriété intellectuelle au bénéfice de la Société...(sans) rémunération supplémentaire pour les droits d'auteur, la rémunération de ce dernier ayant été fixée en tenant compte de ce transfert'.

Enfin aucun texte ne soumet l'exercice du pouvoir disciplinaire par l'employeur à une plainte pénale préalable.

Le comportement déplacé et les propos inadaptés de M. Z dans un contexte professionnel sont d'une gravité telle qu'ils empêchaient la poursuite de son contrat de travail et fondent son licenciement pour faute grave.

Le jugement doit donc être confirmé en toutes ses dispositions.

M. Z qui succombe en appel n'est pas fondé à prétendre à l'application de l'article 700 du code de procédure civile, mais versera sur ce même fondement à la société Atlantic Nature la somme de 1.000 euros pour les frais irrépétibles exposés en appel, et supportera les entiers dépens.

PAR CES MOTIFS

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

CONFIRME le jugement du conseil de prud'hommes de Lorient du 31 mars 2016 en toutes ses dispositions ;

Y ajoutant,

CONDAMNE Monsieur Jean-Yves Z à payer à la société Atlantic Nature SAS la somme de 1.000 euros en application de l'article 700 du code de procédure civile ;

CONDAMNE Monsieur Jean-Yves Z aux dépens.

Le Greffier Le président

P. RENAULT P. LABEY