

**REPUBLIQUE FRANCAISE
AU NOM DU PEUPLE FRANÇAIS**

**COUR D'APPEL DE ROUEN
CHAMBRE SOCIALE
ARRET DU 10 JANVIER 2017**

R.G. : 14/06131

DÉCISION DÉFÉRÉE :

Jugement du CONSEIL DE PRUD'HOMMES DE LOUVIERS du 13 Novembre 2014

APPELANT :

Monsieur Maxime Z STE FOY LA GRANDE
Représenté par Mr Henri BONTE-HERMANT, avocat au barreau de ROUEN

INTIMEE :

SNC LE PETRIN DU GOULET
Lieudit le Goulet RN 15
27920 SAINT PIERRE DE BAILLEUL
Représentée par Mr Laurent SPAGNOL, avocat au barreau de l'EURE

COMPOSITION DE LA COUR :

En application des dispositions de l'article 945-1 du Code de procédure civile, l'affaire a été plaidée et débattue à l'audience du 08 Novembre 2016 sans opposition des parties devant Madame LORPHELIN, Président, magistrat chargé d'instruire l'affaire,

Le magistrat rapporteur a rendu compte des plaidoiries dans le délibéré de la Cour composée de :

Madame LORPHELIN, Président
Madame ROGER-MINNE, Conseiller
Madame DE SURIREY, Conseiller

GREFFIER LORS DES DEBATS :

Mme LAKE, Greffier

DEBATS :

A l'audience publique du 08 Novembre 2016, où l'affaire a été mise en délibéré au 10 Janvier 2017

ARRET :

CONTRADICTOIRE

Prononcé le 10 Janvier 2017, 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 Madame LORPHELIN, Président et par Mme SIDIBE-SCHROEDER, Greffier présent à cette audience.

EXPOSÉ DES FAITS, DE LA PROCÉDURE ET DES PRÉTENTIONS DES PARTIES

M. Maxime Z a été embauché le 26 septembre 2011 par la société Le Pétrin du Goulet en qualité d'ouvrier boulanger coefficient 160 de la convention collective de la boulangerie pâtisserie, moyennant une rémunération brute mensuelle de 1 745,98 euros et une durée hebdomadaire de travail de 42 heures, soit 182 heures mensuelles. Cette société emploie cinq salariés.

M. Z a été convoqué à un entretien préalable au licenciement par une lettre du 20 novembre 2013 lui signifiant une mise à pied à titre conservatoire pour la durée de la procédure.

Par une lettre recommandée avec accusé de réception du 13 décembre 2013, il a été licencié pour faute grave aux motifs suivants :

'Je fais suite à l'entretien que nous avons eu le 9 décembre 2013 qui ne m'a pas permis de modifier mon opinion. En effet, alors que vous me demandiez si vous pouviez utiliser à des fins personnelles les sandwiches invendus de la veille, je vous ai rappelé que ceux-ci étaient destinés aux « Resto du Coeur».

Vous m'avez alors insulté, me traitant notamment de "rat" et ce, devant quatre autres salariés de l'entreprise.

Lors de l'entretien préalable, vous n'avez pas contesté les propos que vous avez tenus, tentant simplement de les minimiser en indiquant que le terme "rat" ne serait que le diminutif de "radin" ce qui, vous en conviendrez, dans le contexte, est inapproprié et déplacé.

Cette insulte est absolument insupportable et traduit un manquement grave à vos obligations, m'obligeant à prononcer votre licenciement pour faute grave.

La présentation de cette lettre marquera la rupture définitive de nos relations contractuelles (.)'

Par requête du 23 janvier 2014, Mr Z a saisi le conseil de prud'hommes de Louviers pour contester ce licenciement.

Par un jugement du 13 novembre 2014, le conseil de prud'hommes de Louviers a :

- dit que le licenciement de Mr Maxime Z repose sur une cause réelle et sérieuse ;
- condamné la société Le Pétrin du Goulet à lui payer les sommes suivantes :
- 1 233,26 euros au titre du paiement des jours de mise à pied, - 768,64 euros au titre du paiement des heures supplémentaires,
- 336 euros à titre de dommages et intérêts pour préjudice moral (atteinte au respect de la vie privée), - 1 000 euros par application de l'article 700 du code de procédure civile ;

- débouté Mr Maxime Z du surplus de ses demandes ;
- dit n'y avoir lieu à l'exécution provisoire ;
- débouté la société Le Pétrin du Goulet de sa demande reconventionnelle ;
- condamné la société Le Pétrin du Goulet aux entiers dépens.

M. Z a formé appel de ce jugement par une déclaration d'appel enregistrée électroniquement au greffe de la cour d'appel de Rouen le 23 décembre 2014.

Aux termes de conclusions déposées le 22 mai 2015, soutenues oralement à l'audience et auxquelles il est expressément référé pour un exposé détaillé de ses moyens, Mr Z demande à la cour de :

- confirmer le jugement rendu le 13 novembre 2014 par le Conseil de Prud'hommes de Louviers en ce qu'il a condamné la SNC Le Pétrin du Goulet à lui payer la somme de 1 223.26 euros au titre du paiement des jours de mise à pied et la somme de 768.64 euros au titre du paiement des heures supplémentaires ;
- réformer le jugement pour le surplus ;
- condamner la société Le Pétrin du Goulet , prise en la personne de son représentant légal, à lui payer les sommes suivantes :
 - 24 816.24 euros à titre de dommages et intérêts en réparation du préjudice subi du fait de son licenciement ; si, par extraordinaire, la Cour venait à confirmer le jugement du Conseil de Prud'hommes de Louviers en ce qu'il a dit que le licenciement reposait sur une cause réelle et sérieuse, condamner la société Le Pétrin du Goulet à lui verser la somme de 1 240.81 euros au titre de l'indemnité légale de licenciement et la somme de 4 136.04 euros au titre de l'indemnité compensatrice de préavis ;
 - 2 000 euros à titre de dommages et intérêts au regard de son préjudice moral,
 - 4 038.72 euros à titre de dommages et intérêts au titre de l'absence d'octroi des temps de pause,
 - 3 360 euros au titre du préjudice subi pour atteinte à la vie privée du fait du dispositif de vidéo surveillance illégalement mis en place par la SNC Le Pétrin du Goulet,
 - 1 100 euros à titre de dommages et intérêts pour absence de mise à disposition de la convention collective ;
- condamner la SNC Le Pétrin du Goulet, prise en la personne de son représentant légal, à lui payer la somme de 5 000 euros sur le fondement des dispositions de l'article 700 du Code de Procédure Civile ;
- condamner la SNC Le Pétrin du Goulet, prise en la personne de son représentant légal, aux entiers dépens.

Aux termes de conclusions déposées le 2 mai 2016, soutenues oralement à l'audience et auxquelles il est expressément référé pour un exposé détaillé de ses moyens, la société Le

Pétrin du Goulet demande, au visa des articles L.1231-1 et L.1234-9 du code du travail à la cour de :

- recevoir Mr Maxime Z en son appel mais l'en dire mal fondé ;
- débouter Mr Maxime Z de toutes ses demandes, fins et conclusions ;
- confirmer le jugement rendu le 13 novembre 2014 par le Conseil de Prud'hommes de Louviers en ce qu'il a rejeté les demandes de Mr Maxime Z au titre des temps de pause et de la tenue à disposition de la convention collective ;

Pour le surplus,

- réformer le jugement entrepris ;

En conséquence,

- dire et juger que le licenciement de Mr Maxime Z repose sur une faute grave ;
- dire et juger que la mise à pied à titre conservatoire de Monsieur Maxime Z était justifiée ;
- débouter Mr Maxime Z de l'ensemble de ses demandes ;
- condamner Mr Maxime Z à payer à la société Le Pétrin du Goulet, en couverture d'une partie de ses frais irrépétibles, sur le fondement des dispositions de l'article 700 du code de procédure civile une somme de 1 500 euros ;
- condamner Mr Maxime Z en tous les dépens en application des dispositions de l'article 696 du code de procédure civile.

MOTIFS DE LA DECISION

- Sur le licenciement :

Pour soutenir que son licenciement est sans cause réelle et sérieuse, Mr Z fait valoir que les termes de la lettre de licenciement sont imprécis quant à la date des faits. Il expose que, contrairement à ce qui lui est reproché, il n'a pas insulté son employeur en présence des quatre autres employés de la boulangerie, mais que, s'il a employé le terme de 'rat' en parlant de son employeur, il l'a fait, le 7 novembre 2013, en présence d'une seule de ses collègues, Isabel, et ceci, dans un contexte particulier, puisqu'elle lui interdisait de manger un sandwich impropre à la vente, lequel était destiné aux 'Restos du coeur', alors qu'il avait travaillé pendant sept heures et avait faim. Il conteste avoir réitéré cette insulte, le 8 novembre 2013, lors de la réunion de tous les employés organisée par l'employeur à la suite de cet incident. Il soutient encore qu'ayant poursuivi l'exécution de son contrat de travail jusqu'au 20 novembre 2013, date de sa mise à pied conservatoire, les faits qui lui sont reprochés ne peuvent constituer une violation des obligations résultant de son contrat de travail rendant impossible son maintien dans l'entreprise pendant la durée du préavis.

La société Le Pétrin du Goulet, qui poursuit également la réformation du jugement en ce que les premiers juges ont écarté le licenciement pour faute grave, soutient que la lettre de licenciement ne comporte aucune ambiguïté quant à la date des faits. Elle précise que, lorsque le salarié a estimé pouvoir insulter son employeur, le 7 novembre 2013, il était effectivement en présence d'une seule collègue, ce qui suffit à caractériser une insulte, mais qu'en plus, il a réitéré ses propos en présence des quatre autres salariés à l'occasion d'une réunion provoquée

par Mr Monti (l'employeur) le lendemain des faits, soit le 8 novembre. Sur la poursuite du contrat de travail jusqu'au 20 novembre 2013, la société Le Pétrin du Goulet justifie ce choix en considération de la situation personnelle du salarié, marié et père d'un enfant, éléments ayant pesé dans la prise de décision d'une éventuelle rupture du contrat. Elle précise que cette décision a été prise après une réflexion sur la gravité de la situation, ceci d'autant que le comportement de Mr Z ne s'était pas amélioré et qu'il n'avait présenté aucune excuse à la suite de cet incident. Elle ajoute qu'elle a souhaité que les choses soient parfaitement claires et que chacun puisse s'exprimer pour ne pas sanctionner le salarié sur la base d'une simple rumeur, et que Mr Z n'était pas un salarié exemplaire puisqu'il se montrait au contraire particulièrement insupportable avec ses collègues de travail envers lesquels il multipliait des comportements et des propos inacceptables et parfois sexistes.

Il convient de rappeler que la faute grave résulte d'un fait ou d'un ensemble de faits imputables au salarié qui constitue 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 pendant la durée du préavis.

Au cas d'espèce, la cour relève, d'une part, que les termes de la lettre de licenciement, laquelle fixe les limites du litige, sont particulièrement imprécis puisqu'il n'y est pas fait mention de la date des faits, d'autre part, que la présentation des faits est inexacte puisque, comme les parties l'admettent dans leurs écritures, ils se sont déroulés sur deux jours. Ainsi, il résulte des écritures des parties et des attestations des autres salariés de l'entreprise produites aux débats que, le 7 novembre 2013, M. Z n'a pas demandé directement à l'employeur s'il pouvait utiliser pour des fins personnelles les sandwiches invendus de la veille, mais a pris un de ces sandwiches pour le manger, et que, s'il a employé le terme 'rat' en parlant de son employeur, cette insulte a été proférée en l'absence de ce dernier, au cours d'un différend l'opposant à l'une des employées de la boulangerie au sujet du sandwich. Par ailleurs, d'après les témoignages des salariés présents à la réunion provoquée par l'employeur le 8 novembre 2013 pour recueillir des informations sur cet incident, Mr Z n'a pas réitéré l'injure, mais a confirmé avoir, la veille, traité son employeur de 'rat', tout en précisant qu'il voulait dire 'radin', ceci sans présenter d'excuses à Mr Monti. Ces faits n'ont pas rendu impossible le maintien du salarié dans l'entreprise, puisque la lettre de convocation à l'entretien préalable avec mise à pied conservatoire n'a été notifiée au salarié que le 20 novembre 2013, soit douze jours après la tenue de la réunion de tout le personnel par l'employeur. La société Le Pétrin du Goulet ne peut utilement invoquer la nécessité d'un délai de réflexion pour ne pas sanctionner le salarié sur une simple rumeur, alors que, dès le lendemain de l'incident, elle avait eu la confirmation des propos tenus par Mr Z. Elle ne peut davantage se prévaloir du comportement général de ce salarié envers ses collègues, notamment envers Mmes Isabel Iglesias Bercon et Déborah Canivet qui ont établi des attestations pour se plaindre de ses propos déplacés à caractère sexuel, alors que ces faits n'ont fait l'objet d'aucune sanction antérieure de la part de l'employeur et ne sont pas visés dans la lettre de licenciement.

Enfin, la société Le Pétrin du Goulet ne peut soutenir que Mr Z n'a pas présenté d'excuses à son employeur, alors que le compte rendu d'entretien préalable du 9 décembre 2013 rédigé par le conseiller du salarié et dont le contenu n'est pas contesté par les parties, mentionne que, s'adressant à son employeur, Mr Z a déclaré : 'sur les propos que j'ai pu tenir, c'était incontrôlé de ma part, c'était les circonstances du moment, puisqu'avec Isabel je ne m'entends pas du

tout. Je n'ai pas d'ordre à recevoir d'elle. Elle n'est pas mon chef. D'ailleurs, je m'excuse des propos que j'ai pu tenir, ce n'était pas pour vous faire du mal'.

En considération de ces éléments, les premiers juges ont exactement constaté que le licenciement de M. Z ne reposait pas sur une faute grave. En outre, le manquement reproché au salarié présentant un caractère isolé et n'ayant été précédé d'aucune autre sanction disciplinaire antérieure, il convient de constater que le licenciement prononcé contre Mr Z était sans cause réelle et sérieuse.

En conséquence, le jugement doit être réformé en ce qu'il a considéré que le licenciement reposait sur une cause réelle et sérieuse et il convient de faire droit à la demande de dommages et intérêts formée par Mr Z à hauteur de 8 000 euros, compte tenu de son ancienneté dans l'entreprise, deux ans et deux mois, de sa qualification et de la circonstance, précisée à l'audience de la cour, qu'il a retrouvé un travail en Dordogne.

- Sur la mise à pied à titre conservatoire : Aucune faute grave n'étant retenue contre le salarié, c'est par de justes motifs que les premiers juges ont annulé la mise à pied à titre conservatoire qui lui a été notifiée le 20 novembre 2013 et fait droit à sa demande en paiement de la somme de 1 233,26 euros correspondant à la rémunération dont il a été privé pendant la durée de cette mesure au cours des mois de novembre et décembre 2013.

Le jugement sera confirmé de ces chefs.

M. Z réclame en outre la condamnation de la société Le Pétrin du Goulet à lui régler une somme de 2 000 euros à titre de dommages et intérêts en réparation du préjudice moral subi à raison du caractère vexatoire de la mise à pied. Il fait valoir au soutien de cette demande que cette sanction a été prise dans un contexte particulièrement humiliant puisque l'employeur l'a mis en présence de l'ensemble des salariés pour régler un incident l'ayant opposé à une seule de ses collègues de travail. Il rappelle que cette sanction est intervenue treize jours après les faits et que, jusqu'au 20 novembre 2013, l'exécution de son contrat de travail s'était poursuivie sans incident.

La société Le Pétrin du Goulet fait valoir qu'il ne peut lui être reproché d'avoir cherché à faire toute la lumière sur un incident survenu dans l'entreprise et de n'avoir pas pris une décision à la hâte.

La cour relève que le différend ayant opposé Mr Z et Mme Iglesias Bercon le 7 novembre 2013 étant survenu en l'absence des autres salariés de l'entreprise, rien ne justifiait la présence de ces derniers lors de la réunion organisée par Mr Monti le 8 novembre 2013, laquelle avait pour objet de recueillir les observations de ces deux salariés. Ainsi, en conviant l'ensemble du personnel, l'employeur a apporté aux faits une dimension qui imposait à Mr Z de présenter des excuses publiques. Cette publicité était d'autant moins opportune qu'elle n'a pas été suivie d'une sanction immédiate.

En considération de ces éléments, il convient de faire droit à la demande de dommages et intérêts formée par Mr Z en réparation du préjudice moral résultant du caractère vexatoire de la mise à pied conservatoire à hauteur de 500 euros.

- Sur les heures supplémentaires :

M. Z , qui demande la confirmation du jugement qui lui a alloué la somme de 768,64 euros de ce chef, prétend qu'à compter du 1er juillet 2013, son employeur a ouvert un nouvel établissement à Vernon et lui a demandé de rester travailler chaque jour jusqu'à 12 heures 30, au lieu de 11 heures 30, jusqu'au 15 juillet 2013, puis jusqu'à 13 heures 30 ensuite, sans que ces heures de travail lui soient rémunérées.

Il produit aux débats une unique attestation de Mr Dominique Aubreton qui témoigne : 'durant mon contrat en CDD du 1er juillet 2013 au 13 juillet 2013, j'ai pu constater que Mr Maxime Z était toujours présent à l'heure de prise de mon poste, soit à 12 h 30, tous les jours et cela jusqu'à la fin de mon contrat'.

La société Le Pétrin du Goulet conteste cette réclamation et demande la réformation du jugement de ce chef en faisant valoir que, dans son attestation, Mr Aubreton ne prétend pas que Mr Z travaillait effectivement pour l'employeur entre 11 h 30 et 12 h 30. Pour établir que Mr Z attendait Mr Aubreton pendant ce temps, elle produit aux débats deux attestations de ses salariés qui le confirment en ces termes :

M. Sébastien Joubert : 'J'atteste que Mr Z Maxime quittait son poste de travail à 11h 30, voire quelques minutes avant et restait à attendre l'arrivée de son collègue de sa propre volonté et ce, en tenue civile.'

Mme Isabel Iglesias Bercon : 'Je n'ai jamais vu Maxime faire des heures supplémentaires. Je finis tous les jours à 11 h 50 et je voyais donc Maxime partir avant moi c'est à dire à 11 h 30. Il lui arrivait certaines fois d'attendre son collègue Dominique qui commençait à 12 heures. Il l'attendait pour discuter avec lui .'

En application de l'article L. 3171-4 du code du travail, si l'employeur doit fournir les éléments de nature à justifier les horaires effectivement accomplis, le salarié doit fournir préalablement des éléments de nature à étayer sa demande.

Au cas d'espèce, la cour relève que Mr Z ne fournit pas d'éléments de nature à étayer sa demande en paiement d'heures supplémentaires. En effet, l'attestation de Mr Aubreton est insuffisamment précise et circonstanciée pour établir la réalité des périodes travaillées par Mr Z au delà de 11 heures 30, étant relevé que, d'une part, cet employé qui a travaillé pendant une très courte période dans l'entreprise, n'affirme pas que Mr Z travaillait effectivement jusqu'à 12 heures 30, ce que contredisent Mme Iglesias Bercon et Mr Joubert, d'autre part, à compter du 15 juillet 2013, il avait quitté l'entreprise.

En considération de ces éléments, il convient de réformer le jugement en ce qu'il a alloué à M. Z une somme de 768,64 euros au titre des heures supplémentaires et de débouter celui-ci de sa demande de ce chef.

- Sur l'absence de temps de pause :

M. Z , qui poursuit la réformation du jugement de ce chef, fait valoir que son contrat de travail ne définissait ni les jours, ni les heures de travail, l'article 4 du contrat énonçant que : 'Les horaires de travail seront affichés sur le lieu de travail. Les horaires de travail pourront être modifiés par l'employeur sous réserve d'en informer le salarié par écrit, au moins sept jours avant la date d'effet de la modification'. Il déduit de ces éléments que l'employeur n'a pas

respecté les dispositions de l'article L. 3121-33 du code du travail, que les temps de pause n'étaient pas déterminés et que cette indétermination a été la source d'un préjudice subi pour chaque jour de travail. Il réclame une indemnisation à hauteur de 4 038,72 euros, correspondant à la rémunération des temps de pause pendant la durée d'exécution du contrat de travail.

La société Le Pétrin du Goulet soutient que non seulement elle accorde des temps de pause à ses salariés, mais surtout que Mr Z dépassait ses temps de pause alors qu'il en était intégralement rémunéré. Pour l'établir, elle produit les attestations de Mr Sébastien Joubert et Stéphane Lainé qui rapportent, le premier que Mr Z prenait ses temps de pause en même temps que lui et qu'elles dépassaient fréquemment les vingt minutes autorisées, le second que le patron n'a jamais refusé à qui que ce soit des temps de pause. Elle précise que l'article 23-3 de la convention collective nationale de la boulangerie pâtisserie exclut en principe la rémunération du temps de pause et que la situation a donc été largement à l'avantage du salarié.

Selon l'article L.3121-33 du Code du Travail, pris pour l'application de l'article 4 de la directive 93/104/CE du Conseil du 23 novembre 1993 concernant certains aspects de l'aménagement du temps de travail, recodifiée par la directive 2003/88/CE du Parlement Européen et du Conseil du 4 novembre 2003, dès que le temps de travail quotidien atteint 6 heures, le salarié bénéficie d'un temps de pause d'une durée minimale de 20 minutes.

Les dispositions de l'article L. 3171-4 du Code du Travail relatives à la répartition de la charge de la preuve des heures de travail effectuées entre l'employeur et le salarié ne sont pas applicables à la preuve du respect des seuils et plafonds, prévus tant par le droit de l'Union Européenne que par le droit interne. Cette preuve incombe à l'employeur.

Au cas d'espèce, la société Le Pétrin du Goulet, sur laquelle repose la charge de la preuve, n'apporte aucun élément, notamment les plannings du salarié, de nature à établir qu'elle a respecté ses temps de pause, les deux attestations produites aux débats étant insuffisamment circonstanciées pour permettre à la cour de vérifier que l'employeur a bien respecté les dispositions de l'article L. 3121-33 du code du travail.

En considération du préjudice résultant pour le salarié de l'indétermination de ses temps de pause dans l'organisation de son travail, il convient de faire droit à sa demande d'indemnisation à hauteur de la somme de 800 euros.

Le jugement sera réformé en ce qu'il a débouté Mr Z de sa demande de ce chef.

- Sur la violation de la vie privée : M. Z , qui demande la réformation du montant de l'indemnisation qui lui a été allouée de ce chef, vise les dispositions de l'article 8 de la Convention européenne de sauvegarde des droits de l'homme, l'article 9 du code civil et l'article L. 1121-1 du code du travail pour demander l'allocation d'une somme de 3 360 euros en réparation du préjudice subi résultant de l'implantation à l'intérieur de l'établissement d'une dizaine de caméras de surveillance. Il prétend que ces équipements sont abusifs et constitutifs d'une atteinte à la vie privée des employés qui se trouvent sous la surveillance constante et permanente de l'employeur.

La société Le Pétrin du Goulet, qui demande la réformation du jugement en ce qu'il a fait droit à cette demande, justifie le recours à la vidéo-surveillance pour se protéger d'attaques à main

armée, précisant qu'elle exerce une activité annexe de débitant de tabac et qu'elle a déjà été victime de deux attaques de cette nature. Elle soutient que cette installation a pour objet de sécuriser les lieux et par conséquent d'assurer la protection de ses salariés, non de contrôler leur activité. Elle précise que son installation a fait l'objet d'une déclaration à la CNIL le 6 mars 2014, que le contrat de travail signé par Mr Z spécifie que l'entreprise est sous vidéo-surveillance et que Mr Z ne démontre pas en quoi cette installation lui causerait un préjudice.

L'article L. 1121-1 du code du travail dispose que nul ne peut apporter aux droits des personnes et aux libertés individuelles et collectives de restrictions qui ne seraient pas justifiées par la nature de la tâche à accomplir ni proportionnées au but recherché.

L'article L. 1222-4 du code du travail prévoit qu'aucune information concernant personnellement un salarié ne peut être collectée par un dispositif qui n'a pas été porté préalablement à sa connaissance.

Au cas d'espèce, le contrat de travail signé le 26 septembre 2011 par Mr Z mentionne expressément que l'employeur fait savoir au personnel que l'entreprise est sous vidéo-surveillance. Par ailleurs, la CNIL a enregistré le 13 juillet 2011 la déclaration de la société Le Pétrin du Goulet concernant 'la surveillance des accès et des caisses de l'entreprise, notamment la partie buraliste y attendant'. Par un arrêté du 5 décembre 2011, le préfet de l'Eure a autorisé l'installation de ce système de vidéo-surveillance.

M. Z ne produit aux débats aucun élément permettant d'établir que ce dispositif ne serait pas proportionné au but recherché, à savoir la protection de l'établissement contre les vols à main armée, ni qu'il aurait été détourné de cet usage pour lequel l'employeur a reçu une autorisation administrative.

En conséquence, aucune atteinte à la vie privée du salarié n'étant établie, le jugement doit être réformé en ce qu'il a fait droit à sa demande et Mr Z doit être débouté de sa demande de dommages et intérêts.

- Sur la mise à disposition des salariés de la convention collective nationale :

M. Z fait grief à l'employeur de n'avoir pas respecté les dispositions de l'article R. 2262-1 du code du travail et demande l'allocation d'une somme de 1 100 euros, correspondant à 10 euros par semaine pendant 110 semaines, en réparation de son préjudice.

La société Le Pétrin du Goulet demande la confirmation du jugement en ce qu'il déboute Mr Z de cette demande. Elle fait valoir qu'elle tenait les conventions collectives à la libre disposition de ses employés dans le bureau de la boulangerie. Elle produit pour l'établir les attestations de M.

Sébastien Joubert et de Mme Isabel Iglesias Bercon qui rapportent, le premier, que la convention collective de la boulangerie pâtisserie artisanale est bien à la disposition de chaque salarié sur simple demande comme indiqué sur la note de service affichée dans les vestiaires, la seconde, que, lors de la signature de son contrat de travail, Mr Monti lui a signalé que la convention collective était à sa disposition dans son bureau.

L'article R. 2262-1 2° du code du travail énonce qu'à défaut d'autres modalités prévues par une convention ou un accord conclu en application de l'article L. 2262-5, l'employeur tient un exemplaire à jour des textes à la disposition des salariés sur leur lieu de travail.

Au cas d'espèce, les attestations de Mr Joubert et de Mme Iglesias Bercon sont suffisantes pour établir que la société Le Pétrin du Goulet a bien satisfait à cette obligation.

En conséquence, le jugement doit être confirmé en ce qu'il déboute Mr Z de sa demande de dommages et intérêts.

- Sur les dépens et l'application de l'article 700 du code de procédure civile :

En considération des dispositions du présent arrêt, il convient de confirmer le jugement en ses dispositions sur les dépens et l'application de l'article 700 du code de procédure civile, de condamner la société Le Pétrin du Goulet aux dépens d'appel et de la débouter de sa demande d'indemnité pour ses frais de procès.

L'équité et la situation économique des parties commandent de faire droit à la demande d'indemnité formée par Mr Z sur le fondement de l'article 700 du code de procédure civile à hauteur de 1 500 euros.

PAR CES MOTIFS

LA COUR

Statuant publiquement, contradictoirement et en dernier ressort,

Confirme le jugement rendu le 13 novembre 2014 par le conseil de prud'hommes de Louviers en ses dispositions sur l'annulation de la mise à pied à titre conservatoire, les rémunérations restant dues au titre de la mise à pied à titre conservatoire, le rejet de la demande de dommages et intérêts pour l'absence de mise à disposition de la convention collective, les dépens et l'application des dispositions de l'article 700 du code de procédure civile ;

L'infirmé pour le surplus ;

Statuant à nouveau des chefs infirmés et y ajoutant,

Dit le licenciement de Mr Maxime Z sans cause réelle et sérieuse ;

Condamne la société Le Pétrin du Goulet à lui payer les sommes suivantes :

- 8 000 euros à titre de dommages et intérêts pour licenciement sans cause réelle et sérieuse ;

- 500 euros à titre de dommages et intérêts en réparation du préjudice moral résultant du caractère vexatoire de la mise à pied à titre conservatoire ;

- 800 euros à titre de dommages et intérêts pour non respect de la législation sur les temps de pause ;

- 1 500 euros par application de l'article 700 du code de procédure civile pour ses frais exposés en appel ;

Déboute Mr Maxime Z de ses demandes d'indemnisation pour des heures supplémentaires et pour atteinte à sa vie privée ;

Déboute la société Le Pétrin du Goulet de sa demande d'indemnité fondée sur les dispositions de l'article 700 du code de procédure civile ;

Condamne la société Le Pétrin du Goulet aux dépens d'appel.

Le greffier

Le président