

REPUBLIQUE FRANCAISE
AU NOM DU PEUPLE FRANCAIS

COUR D'APPEL DE ROUEN
CHAMBRE SOCIALE ET DES AFFAIRES DE
SECURITE SOCIALE

ARRET DU 30 JANVIER 2020

DÉCISION

DÉFÉRÉE :

Jugement du CONSEIL DE PRUD'HOMMES DE ROUEN du 22 Mai 2017

APPELANT :

Monsieur E X

[...]

76360 B

présent

représenté par Me Matthieu ROUSSINEAU, avocat au barreau de ROUEN

INTIMEE :

SNC PHARMACIE DES ARTS

[...]

76360 B

représentée par Me Corinne BUHOT, avocat au barreau de ROUEN

COMPOSITION DE LA COUR :

En application des dispositions de l'article 786 du Code de procédure civile, l'affaire a été plaidée et débattue à l'audience du 11 Décembre 2019 sans opposition des parties devant Monsieur TERRADE, Conseiller, magistrat chargé du rapport,

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

Madame LEBAS-LIABEUF, Présidente

Monsieur TERRADE, Conseiller

Madame BACHELET, Conseillère

GREFFIER LORS DES DEBATS :

Mme GUILBERT, Greffière

DEBATS :

A l'audience publique du 11 Décembre 2019, où l'affaire a été mise en délibéré au 30 Janvier 2020

ARRET :

CONTRADICTOIRE

Prononcé le 30 Janvier 2020, 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 LEBAS-LIABEUF, Présidente et par Mme COMMUN, Greffière.

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

M. E X a été engagé par la société Pharmacie des arts, en qualité de préparateur en pharmacie, par contrat à durée déterminée le 29 décembre 2009, renouvelé jusqu'au 27 juin 2010, puis par contrat à durée indéterminée à compter du 28 juin 2010.

Le licenciement pour faute grave a été notifié au salarié le 28 décembre 2015.

M. E X a saisi le conseil de prud'hommes de Rouen le 14 mars 2016, en contestation du licenciement et paiement d'indemnités.

Par jugement du 22 mai 2017, le conseil de prud'hommes a :

— dit le licenciement pour faute grave infondé,

— requalifié le licenciement en cause réelle et sérieuse,

— condamné la société Pharmacie des arts à payer à M. X les sommes suivantes :

- indemnité légale de licenciement : 2 395,20 euros bruts,
- indemnité compensatrice de préavis : 3 392,00 euros bruts,

- congés payés sur préavis : 339,20 euros,
- rappel de salaire sur mise à pied : 1 354,75 euros bruts,
- congés payés sur rappel de salaire : 135,47 euros bruts,

— débouté M. E X de sa demande de dommages et intérêts pour le paiement tardif des salaires,

— ordonné la délivrance de tous les documents sociaux : l'attestation pôle emploi avec la mention licenciement pour cause réelle et sérieuse, le dernier bulletin de salaire rectifié avec le paiement de la mise à pied,

— condamné la société Pharmacie des arts à communiquer tous les documents sociaux rectifiés, sous astreinte de 10 euros par jour et par document selon la décision dans un délai de 30 jours après la notification du jugement,

— fixé l'astreinte pour un délai de 6 mois après le rendu du jugement,

— débouté M. E X de sa demande d'assortir la condamnation au taux légal à compter du 14 mars 2016,

— fixé la moyenne des trois derniers mois de salaires de M. E X à la somme de 1 972,83 euros bruts,

— condamné la société Pharmacie des arts à verser à M. E X la somme de 1 000 euros au titre de l'article 700 du code de procédure civile,

— débouté la société Pharmacie des arts de sa demande reconventionnelle au titre de l'article 700 du code de procédure civile,

— ordonné l'exécution provisoire de droit du jugement à intervenir,

— mis les dépens à la charge de la société Pharmacie des Arts.

M. E X a interjeté appel le 1er juin 2017.

Par conclusions remises le 18 novembre 2019, auxquelles il est renvoyé pour plus ample exposé de ses moyens, M. E X demande à la cour de :

— confirmer le jugement déféré en ses dispositions relatives aux condamnations de la société Pharmacie des arts à son profit,

— l'infirmen en ses autres dispositions,

— condamner l'employeur à lui payer les sommes suivantes :

- dommages et intérêts pour licenciement sans cause réelle et sérieuse : 19 996 euros,
- dommages et intérêts pour paiement tardif des salaires : 500 euros,
- indemnité au titre de l'article 700 du code de procédure civile : 2 000 euros,
- entiers dépens,

— débouter la société Pharmacie des arts de son appel incident, de ses demandes, fins et conclusions.

Par conclusions remises le 27 octobre 2017, auxquelles il est renvoyé pour plus ample exposé de ses moyens, la société Pharmacie des arts demande à la cour de :

— confirmer le jugement entrepris en ce qu'il a retenu la cause réelle et sérieuse du licenciement du salarié et en ce qu'il l'a débouté de ses demandes de dommages et intérêts pour licenciement sans cause réelle ni sérieuse et pour retard dans le paiement des salaires,

— le réformer en ce qu'il a écarté la faute grave et l'a condamnée à lui régler les indemnités de rupture, le rappel de salaire au titre de la mise à pied conservatoire et l'indemnité au titre de l'article 700 du code de procédure civile

— dire que le licenciement du salarié reposait bien non seulement sur une cause réelle et sérieuse, mais également sur une faute grave,

— en conséquence débouter M. E X de toutes ses demandes, fins et conclusions,

— le condamner à lui rembourser la somme de 6 436,06 euros qu'il a perçue en application de l'exécution provisoire de plein droit assortissant le jugement de première instance, ainsi qu'à une indemnité de 2 000 euros au titre de l'article 700 du code de procédure civile et aux entiers dépens.

L'ordonnance de clôture de la procédure a été rendue le 28 novembre 2019.

MOTIFS DE LA DÉCISION

I – 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 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.

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

La lettre de licenciement du 28 décembre 2015, dont les termes fixent la limites du litige est ainsi libellée :

'...

Vous travaillez au sein de notre officine depuis environ 6 ans en qualité de préparateur, et bien que vous disposiez de compétences professionnelles incontestables, notamment dans votre relation avec les patients, votre fort caractère a progressivement généré des dysfonctionnements au sein de l'Officine, au fur et à mesure que vous avez pris de l'assurance.

Ces derniers mois, nous avons été contraints de vous rappeler à maintes reprises que vous n'étiez pas le dirigeant de l'entreprise et que vous deviez respecter nos consignes.

Nous avons notamment noté que vous aviez tendance à refuser de faire ou à mal faire tout ce que vous considériez comme n'étant pas important (exemples : nombreuses erreurs de caisse, problème d'archivage des ordonnances de stupéfiants, impossibilité de suivre certaines affaires par vous initiées, tel que le problème du devis pour le fauteuil de Madame G B.).

De telles erreurs prises individuellement ne sont pas insurmontables. Toutefois, non seulement vous ne tenez pas compte de nos rappels à l'ordre mais pire encore, vous les méprisez et persistez à gérer votre travail selon votre bon vouloir.

De plus, votre excès d'assurance et votre certitude de tout savoir et de n'avoir jamais rien à apprendre des autres vous conduisent à faire des erreurs qui génèrent des dysfonctionnements au sein de l'Officine et une insatisfaction des clients.

Ainsi par exemple :

- Lorsqu'une infirmière vous a commandé un perfuseur avec régulateur de débit, vous vous êtes contenté de lui affirmer que cela n'existait pas et avez refusé d'effectuer des recherches pour donner satisfaction à cette cliente ;

- Lorsque Madame S. a voulu commander une canne-siège à un pied, vous avez refusé d'effectuer des recherches et vous vous êtes contenté d'affirmer qu'il n'en existait pas ;

- Lorsque Monsieur I T. a acheté son vaccin de la grippe, vous avez refusé de lui faire bénéficier du tiers payant sur ordonnance alors que, relevant d'un régime de la SNCF, il bénéficiait de cet avantage; campé sur vos certitudes, vous avez refusé d'écouter ce patient ; aussi, lorsqu'il a compris que sa revendication était fondée et que vous aviez refusé de l'entendre, ce patient est revenu nous en faire le reproche.

Je vous ai pourtant rappelé à maintes reprises que les deux pharmaciens titulaires et la pharmacienne assistante étaient à votre disposition pour répondre à vos questions et qu'en tout état de cause, vous disposiez d'un certain nombre d'outils informatiques pour chercher les informations.

Malheureusement, il ne s'agit là que d'exemples de vos comportements inadaptés qui génèrent des dysfonctionnements au détriment de l'Officine et des clients et qui, dès lors que vous refusez de vous remettre en question, nous obligent à remettre en cause la pérennité de notre relation de travail.

Par ailleurs, les faits graves qui nous ont contraints de vous notifier une mise à pied conservatoire et d'envisager votre licenciement pour fautes graves sont à l'évidence, eux aussi, la conséquence de votre état d'esprit.

Ces faits ont débuté par un incident tout à fait secondaire mais qui illustre malheureusement votre comportement inadapté.

Le 06 octobre 2015, alors que vous étiez sur le point de vous rendre à la poste pour envoyer un pli urgent, je vous ai rappelé à deux reprises devant témoin que vous ne deviez pas oublier de timbrer ce courrier, ce qui vous était déjà arrivé par le passé. Vous m'avez alors rabroué. Pourtant, lorsque vous êtes rentré de la poste, vous avez réalisé qu'effectivement, vous aviez oublié de timbrer ce pli ; je vous ai donc demandé de retourner à la poste pour essayer de récupérer ce courrier urgent et vous ai rappelé que vous n'auriez pas eu à perdre de temps si vous m'aviez écouté. Vous vous êtes alors énervé comme cela vous arrive systématiquement lorsque nous sommes contraints d'attirer votre attention sur une erreur commise par vos soins.

Ce même jour, vous vous êtes de nouveau énervé lorsque mon épouse vous a demandé de commander une canne-siège à un pied sollicitée par une patiente ; vous l'avez alors agressée en affirmant qu'un tel produit n'existait pas. Madame Z a donc effectué la recherches en vos lieu et place et a trouvé ce produit sans difficulté, alors pourtant que c'est vous-même qui assumez la responsabilité du matériel médical.

En fin de journée, vous vous êtes adressé à moi pour vous plaindre de notre manière de gérer notre entreprise et avez été jusqu'à traiter mon épouse et associée de « feignante ». J'ai alors essayé de vous calmer en vain et toutes les démarches que nous avons entreprises ensuite pour obtenir de vous des excuses se sont révélées vaines.

Le 14 octobre 2015, vous avez vous-même provoqué un entretien avec mon épouse et moi-même pour, selon vos dires, crever l'abcès. Nous pensions que vous alliez revenir sur vos propos et nous présenter vos excuses. Malheureusement, non seulement il n'en a rien été mais pire encore, vous avez tenu des propos particulièrement injurieux à notre égard et sur un ton anormalement agressif.

Ainsi, vous vous êtes permis de nous reprocher de ne pas travailler assez, de fuir le comptoir, de ne pas répondre au téléphone, de passer trop de temps dans le bureau à accomplir des tâches que vous estimez peu importantes, de nous octroyer des rémunérations trop élevées, de trop partir en vacances, etc...

Vous avez réitéré votre injure sur la prétendue fainéantise de mon épouse et avez même affirmé qu'elle serait une ' faux cul ' ; vous avez conclu cet entretien en précisant que si vos propos ne nous convenaient pas, nous n'avions qu'à vous licencier !...

Bien que très choqués par votre comportement, et n'étant absolument pas accoutumés à gérer un tel conflit, nous avons décidé dans un premier temps d'attendre notre retour de congés.

Toutefois, à notre retour de congés, vous avez persisté à refuser de nous présenter des excuses, de sorte que, sur les conseils de notre cabinet comptable, nous vous avons transmis un avertissement car nous pensions qu'à réception d'un tel courrier, vous reviendriez à de meilleurs sentiments et vous nous présenteriez enfin vos excuses.

Or, non seulement vous avez persisté à refuser de nous présenter des excuses, mais pire encore, vous nous avez transmis un courrier comportant des propos mensongers et empreints de malveillances.

Par ailleurs, nous avons découvert que vous vous étiez vanté auprès de vos collègues de nous avoir fait les reproches ci-dessus rappelés ; vous avez même affirmé à certains de vos collègues que vous alliez nous «faire plier », et que vous auriez de toute façon le dernier mot. Il nous a même été rapporté que vous aviez affirmé n'avoir aucunement l'intention de vous «abaisser» à présenter des excuses, considérant qu'il était de votre droit de traiter mon épouse de fainéante et de critiquer notre manière de travailler. Vous vous êtes même prétendu être 'intouchable'.

En agissant ainsi, vous avez persisté à adopter des comportements dénigrants, irrespectueux et malveillants qu'aucun employeur ne peut tolérer, tant ils portent atteinte aux relations de travail et à l'ambiance régnant au sein de l'Officine.

D'ailleurs, nous avons constaté que votre comportement créait un mal être chez certains de vos collègues qui sont plus détendus depuis votre mise à pied conservatoire.

Au surplus, vous nous avez confirmé lors de votre entretien préalable votre volonté de ne pas changer de comportement.

Aussi, ces faits constituent indiscutablement des fautes graves qui nous obligent à mettre un terme immédiat à notre relation de travail.

De plus, nous avons également découvert que vous vous étiez permis de fouiller dans notre boîte d'envoi de mails sans y avoir, bien entendu, été autorisé.

Ainsi, vous êtes allé consulter un mail que j'avais transmis à Madame A le 2 novembre dernier. Vous vous êtes même permis d'imprimer ce mail et nous ignorons encore si vous l'avez fait de l'officine ou d'un poste extérieur à l'officine en vous connectant sur ma boîte mail personnelle. Cela étant, quel que soit le moyen adopté, il est inadmissible qu'un salarié se permette de s'introduire dans nos données personnelles, quel que soit le contenu et l'objet des correspondances.

Lors de l'entretien préalable, vous avez reconnu cette intrusion dans ma boîte d'envoi de mails et avez considéré n'avoir rien à vous reprocher à ce titre au seul motif que les salariés de l'Officine ont accès à notre ordinateur. Il est pourtant évident que cet accès ne vous autorise pas à fouiller dans nos courriers personnels et à les imprimer.

Il s'agit là également d'une faute grave qui rend intolérable la poursuite de la relation de travail.

Pour ces différents motifs, nous vous notifions par la présente, votre licenciement pour fautes graves, sans préavis ni indemnité de rupture.'

Le salarié soutient que les faits allégués par l'employeur ne peuvent justifier son licenciement, d'une part comme étant prescrits et l'employeur ayant épuisé son pouvoir disciplinaire, et d'autre part, comme non justifiés alors qu'il les conteste.

Il est reproché au salarié d'avoir 'tendance à refuser de faire ou à mal faire tout ce que vous considérez comme n'étant pas important (exemples : nombreuses erreurs de caisse, problème d'archivage des ordonnances de stupéfiants, impossibilité de suivre certaines affaires par vous initiées, tel que le problème du devis pour le fauteuil de Madame G B.).

L'employeur produit l'attestation du 9 décembre 2016 de Mme K L, pharmacien, déclarant avoir constaté des erreurs de caisse récurrentes de la part de M. X, sans indication de la moindre date, sans fournir quelque explication sur la matérialité des erreurs invoquées. Ce grief insuffisamment circonstancié ne peut être retenu.

Les captures d'écran produites faisant apparaître des factures avec taux de TVA divers ne permettent pas d'attribuer ces documents au travail de M. X, alors que rien ne l'identifie, et que la pharmacie comprend un pharmacien assistant, deux pharmaciens, six préparateurs.

S'agissant de l'archivage des ordonnances de stupéfiants, et l'impossibilité de suivre certaines affaires, ces critiques ne sont démontrées par aucune pièce.

Concernant l'excès d'assurance du salarié, l'employeur produit l'attestation du 9 décembre 2016 de Mme K L, relatant qu'une infirmière avait demandé à M. X, le 6 novembre 2014, des perfuseurs avec régulateurs de débit, et ce dernier lui avait répondu qu'il n'en avait pas, alors qu'il y en avait plusieurs en stock.

S'agissant de la canne de Mme S, aucun document n'est produit au débat pour étayer ce grief.

Concernant le vaccin de la grippe de M. I T, il est uniquement produit une ordonnance du 10 novembre 2015 du cabinet médical M N à B, sans indication de la personne visée, et une facture du 12 novembre 2015, d'un montant de 6,18 euros, ne permettant nullement d'imputer une faute au salarié.

Concernant les faits du 6 octobre 2015, relatifs à un affranchissement de courrier, et à l'énervement de M. X, il n'est produit aucune pièce à ce sujet.

Le salarié conteste avoir qualifié Mme Z de 'feignante', exposant avoir uniquement sollicité auprès de M. Z un renfort au comptoir lors des moments d'affluence. Aucune pièce n'établit la réalité de ce grief.

De même est contestée l'utilisation du terme 'faux cul' attribué au salarié à l'égard de son employeur. Or, ce fait, qui se serait produit le 13 octobre 2015, a d'une part déjà été

sanctionné par un avertissement le 10 novembre 2015, par l'employeur, et d'autre part n'est établi par aucune des pièces produites au débat.

Le salarié a contesté l'avertissement par lettre recommandée du 28 novembre 2015, ce qui ne peut lui être reproché, niant l'usage des termes qui lui sont prêtés et qu'il impute au langage de ses employeurs. Il est observé que la contestation a été reçue par l'employeur le 3 décembre 2015, qui le 4 décembre suivant convoquait le salarié à un entretien préalable à une mesure de licenciement, fixé au 12 décembre 2015, avec mise à pied conservatoire.

Aucun élément produit par l'employeur n'étaye son affirmation selon laquelle le salarié se serait vanté auprès de vos collègues de nous avoir fait les reproches ci-dessus rappelés ; vous avez même affirmé à certains de vos collègues que vous alliez nous «faire plier », et que vous auriez de toute façon le dernier mot. Il nous a même été rapporté que vous aviez affirmé n'avoir aucunement l'intention de vous «abaïsser» à présenter des excuses, considérant qu'il était de votre droit de traiter mon épouse de fainéante et de critiquer notre manière de travailler. Vous vous êtes même prétendu être « intouchable » .

Concernant le reproche afférent à l'utilisation de la boîte mail de l'employeur par le salarié, il ressort des pièces communiquées au débat, que l'employeur, par un mail du 2 novembre 2015, a écrit à Mme D, organisatrice d'une formation devant se tenir du 16 au 19 novembre 2015, à laquelle étaient inscrits MM. Z et X, exposant que ce dernier lui avait annoncé qu'il quittait l'entreprise, et il sollicitait alors de le remplacer par un autre salarié pour la formation.

Le salarié qui conteste avoir manifesté la volonté de quitter l'entreprise, reconnaît avoir pris connaissance et copie du mail de l'employeur destiné à la formatrice, et conteste le terme 'd'intrusion non autorisée'. Le salarié n'est pas contredit lorsqu'il soutient qu'il avait comme l'ensemble de ses collègues, pour des besoins professionnels accès à la boîte mail de la pharmacie, ce qui est confirmé par l'attestation du 8 juillet 2017 de Mme O P, préparatrice en pharmacie, qui indique avoir travaillé à la pharmacie des Arts et que la boîte mail était ouverte à toute l'équipe qui détenait le mot de passe, celui-ci étant enregistré pour en faciliter l'accès.

Par ailleurs, salarié était concerné par le mail litigieux comme étant inscrit à cette formation depuis le 19 octobre 2015.

A partir du moment où l'employeur laissait libre accès à l'ensemble des salariés à la boîte mail de la pharmacie, il ne peut sérieusement reproché au salarié d'avoir pris connaissance d'un mail qui concernait sa formation. Il a eu connaissance de ce mail à l'occasion de ses fonctions, de sorte qu'il est fondé à le produire au débat pour assurer sa défense.

Il résulte des développements qui précèdent, que l'employeur ne rapporte pas la preuve de l'existence d'une faute grave, seul le grief relatif au fait que le salarié ait répondu, le 6 novembre 2014, à une cliente de ne pas avoir de perfuseurs avec régulateurs de débit, alors qu'il y en avait en stock, étant établi, mais prescrit (la convocation à entretien préalable étant du 4 décembre 2015), et qui au demeurant est insuffisant pour constituer ni une faute grave, ni même une faute simple pouvant justifier un licenciement.

Il s'ensuit que le licenciement est dépourvu de cause réelle et sérieuse.

Le jugement entrepris est infirmé de ce chef.

II – Sur les conséquences de la rupture du contrat de travail

Le licenciement étant dépourvu de cause réelle et sérieuse, il est dû au salarié en application des dispositions de l'article L.1235- 5 du code du travail dans sa version applicable au litige, une indemnité correspondant au préjudice subi.

Tenant compte de son ancienneté au moment du licenciement (6 ans), de son âge (25 ans), qu'il justifie avoir retrouvé un emploi de préparateur à compter de juin 2016, la SNC Pharmacie des Arts est condamnée à lui payer la somme de 11 000,00 euros à titre de dommages et intérêts pour licenciement abusif.

Au regard de l'ancienneté du salarié et de ses demandes, les premiers juges l'ont rempli de ses droits au titre de l'indemnité de préavis et congés payés afférents, de l'indemnité de licenciement, et du rappel de salaire sur mise à pied et congés payés afférents.

Le jugement entrepris est confirmé de ces chefs.

Il est ordonné à la SNC Pharmacie des Arts de remettre au salarié, l'attestation Pôle emploi, le certificat de travail, un bulletin de salaire, conformes aux dispositions de l'arrêt, sans qu'il soit nécessaire de prononcer une astreinte, aucune circonstance ne le justifiant.

Le jugement entrepris est infirmé en ce sens.

III – Sur les autres demandes

Le salarié soutient que son salaire a été payé avec retard ce qui lui a occasionné un préjudice qu'il évalue à la somme de 500,00 euros.

L'employeur oppose qu'aucun manquement ne peut lui être reproché dans le paiement des salaires.

Il résulte des pièces produites que le salaire de septembre 2015 a été viré le 5 octobre suivant, celui d'octobre 2015, le 5 novembre suivant, de sorte qu'il n'est pas établi l'existence d'un retard dans le paiement des salaires.

Le jugement entrepris est confirmé en ce qu'il a rejeté la demande de ce chef.

Compte tenu des termes de l'arrêt, la demande de remboursement présentée par la SNC Pharmacie des Arts est sans objet.

Partie succombante, la SNC Pharmacie des Arts est condamnée aux dépens de première instance et d'appel, et déboutée de sa demande au titre de l'article 700 du code de procédure civile.

Pour ce même motif, elle est condamnée à payer à M. E X la somme de 1 500,00

euros au titre de l'article 700 du code de procédure civile en sus de l'indemnité allouée par les premiers juges.

PAR CES MOTIFS

LA COUR

Statuant publiquement, par arrêt contradictoire,

Confirme le jugement entrepris, sauf en ses dispositions ayant jugé le licenciement pour cause réelle et sérieuse, et relatives à la délivrance des documents de fin de contrat sous astreinte ;

L'infirmes dans cette mesure ;

Statuant à nouveau et y ajoutant ;

Dit le licenciement dépourvu de cause réelle et sérieuse ;

Condamne la SNC Pharmacie des Arts à payer à M. E X la somme de 11 000,00 euros à titre de dommages et intérêts pour licenciement abusif ;

Ordonne à la SNC Pharmacie des Arts de remettre à M. E X, l'attestation Pôle emploi, le certificat de travail, un bulletin de salaire, conformes aux dispositions de l'arrêt ;

Dit n'y avoir lieu au prononcé d'une astreinte ;

Dit sans objet la demande de remboursement présentée par la SNC Pharmacie des Arts ;

Déboute la SNC Pharmacie des Arts de sa demande au titre de l'article 700 du code de procédure civile ;

Condamne la SNC Pharmacie des Arts à payer à M. E X la somme de 1 500,00 euros au titre de l'article 700 du code de procédure civile en appel ;

Condamne la SNC Pharmacie des Arts aux dépens d'appel.

La greffière La présidente