

**REPUBLIQUE FRANCAISE  
AU NOM DU PEUPLE FRANÇAIS**

COUR D'APPEL DE VERSAILLES  
5ème Chambre, 20 SEPTEMBRE 2012

Décision déferée à la cour : Jugement rendu le 25 Mars 2011 par le Conseil de Prudhommes  
Formation paritaire de NANTERRE, Section : Commerce, No RG : 09/ 03480

**APPELANT**

Monsieur Nicolas R.  
né le 12 Août 1980 à PARIS

xxx.

83000 TOULON

Non comparant , représenté par Me Bastien NICOLINI, avocat au barreau de PARIS,  
vestiaire : G0739

**INTIMÉE**

SAS HOLMEN en la personne de son représentant légal

31 Rue du Commandant Cousteau

Zone industrielle de la Motte

26800 PORTES LES VALENCE

Représentée par Me Catherine RIPOLL L'HOMME, avocat au barreau de PARIS, vestiaire :  
E1079

COMPOSITION DE LA COUR

En application des dispositions de l'article 945-1 du code de procédure civile, l'affaire a été  
débattue le 06 Juillet 2012, en audience publique, les parties ne s'y étant pas opposées, devant  
Madame Catherine ROUAUD-FOLLIARD, Conseiller chargé (e) d'instruire l'affaire.

Ce magistrat a rendu compte des plaidoiries dans le délibéré de la cour, composé (e) de :

Madame Jeanne MININI, Président,

Monsieur Hubert LIFFRAN, conseiller,

Madame Catherine ROUAUD-FOLLIARD, Conseiller,

Greffier, lors des débats : Mme Sabrina NIETRZEBA-CARLESSO,

EXPOSÉ DES FAITS ET DE LA PROCÉDURE,

M. R. a été engagé par la société Holmen papiers le 20 mai 2008 dans le cadre d'un stage de  
fin d'études de trois mois puis d'un contrat de travail à durée déterminée en qualité d'assistant  
commercial en septembre suivant. Un contrat de travail à durée indéterminée a été conclu à  
effet du 1er janvier 2009 et le salaire mensuel moyen de M. R. était de 2153, 85 € sur 13  
mois.

La société occupait moins de dix salariés et est soumise à la convention collective de la distribution de papiers, cartons, commerce de gros.

Convoqué le 1er octobre 2009 à un entretien préalable fixé le 9 suivant, M. R. a été licencié par lettre du 15 octobre 2009 ainsi rédigée :

" Suite à notre entretien du 9 octobre dernier et après avoir écouté vos arguments qui ne nous ont pas convaincus, nous avons le regret de vous notifier votre licenciement pour les raisons qui vous ont été indiquées lors de ce même entretien, à savoir :

- vos retards répétés,
- votre mauvaise volonté d'intégrer l'entreprise,
- vos refus de suivre des formations indispensables à l'exécution de vos tâches et à votre intégration,
- le très grand nombre d'envois de mails personnels pendant vos journées de travail,
- votre attitude négative envers l'entreprise.

L'ensemble de ces agissements perturbe le bon fonctionnement de notre entreprise et rend impossible notre relation de travail."

M. R. était dispensé de l'exécution de son préavis d'un mois qui lui était payé.

Par jugement du 25 mars 2011, le conseil de prud'hommes de Nanterre a débouté M. R. de toutes ses demandes, sans faire application des dispositions de l'article 700 du code de procédure civile. M. R. a régulièrement relevé appel de cette décision.

Vu les écritures déposées et développées oralement à l'audience du 6 juillet 2012 par lesquelles M. R. conclut à l'infirmité du jugement en faisant valoir que la lettre de convocation à l'entretien préalable n'indique pas les coordonnées de l'inspection du travail nécessaires à la consultation des listes de personnes susceptibles de l'assister au cours de l'entretien préalable au licenciement ; que les retards minimes ou peu fréquents ne peuvent fonder un licenciement, l'attestation produite non conforme aux exigences de l'article 202 du code de procédure civile, étant par ailleurs imprécise ; qu'il n'avait jamais été repris à ce sujet auparavant ; que les reproches afférents à sa mauvaise volonté d'intégrer l'entreprise et à son attitude négative envers elle sont subjectifs ; que son refus de vider la bibliothèque était justifié par l'absence de lien hiérarchique entre l'assistante le lui demandant et l'inadéquation avec ses fonctions ; qu'après avoir reçu sa lettre de convocation à entretien préalable, il a craqué et a quitté son poste quelques minutes ; qu'il n'a pas été convié à une soirée à laquelle étaient invités les autres salariés ; que sur le point d'être licencié, il a envoyé quelques mails ironiques à sa supérieure ; que son refus de se rendre à l'étranger était fondé par l'état de grossesse de son épouse, connu de la gérante qui lui a proposé des formations le contraignant à quitter son domicile plus de 24 heures pour le conduire à la faute ; que la société n'a pas informé ses salariés du dispositif de contrôle de leur activité et ne l'a pas déclaré auprès de la CNIL et ne peut se prévaloir de courriels personnels ; qu'il ignorait la note interne afférent à l'usage d'internet ; qu'en tout état de cause, les messages litigieux ont été envoyés dans le cadre de la préparation de son mariage ou juste avant son licenciement ; que les courriels tardifs versés sont suffisants pour justifier sa demande de paiement d'heures supplémentaires alors qu'il l'en a réclamé le paiement à deux reprises à son employeur ; qu'il a été victime d'un harcèlement moral de la part de l'employeur qui l'a convoqué à une réunion du personnel au cours de laquelle chacun a pu lui faire des reproches, a voulu l'envoyer à l'étranger et l'a mis

au placard avant son licenciement ; que sa lettre de licenciement n'indique pas ses heures de DIF.

M. R. dit avoir retrouvé un emploi à durée déterminée en avril 2010 et avoir été contraint de rejoindre sa belle famille dans le sud de la France et demande à la cour de :

- dire son licenciement sans cause réelle et sérieuse ;
- de condamner la société Holmen au paiement des sommes de :

- \*2153, 85 € pour procédure irrégulière,
- \*13 000 € pour licenciement non fondé,
- \*1624, 24 € et 162, 42 € au titre des heures supplémentaires,
- \*13 000 € pour travail dissimulé,
- \*13 000 € pour harcèlement moral,
- \*1 000 € au titre du DIF,
- \*2000 € sur le fondement des dispositions de l'article 700 du code de procédure civile.

La SAS. Holmen SAS., selon dénomination à effet du 12 juillet 2010, reprend les motifs du licenciement en ajoutant que la lettre de convocation à l'entretien préalable indique l'adresse de la mairie et que le salarié connaissait celle de l'inspection du travail, destinataire du double de ses correspondances à son employeur ; que dans le cadre d'une enquête menée par la direction d'Holmen, son responsable des ressources humaines a attiré l'attention sur le nombre de messages personnels-non ouverts-transmis par M R. dans le cadre de son travail et totalisant un nombre de 260 sur quatre jours ; que les courriels émis postérieurement à l'heure de fin de travail quotidien n'étaient pas professionnels et qu'il n'avait jamais été demandé à ce salarié d'effectuer des heures supplémentaires.

La SAS. Holmen demande à la cour de confirmer le jugement et de condamner M. R. au paiement de la somme de 2 000 € sur le fondement des dispositions de l'article 700 du code de procédure civile.

Conformément aux dispositions de l'article 455 du Code de procédure civile, la cour renvoie, pour l'exposé des moyens des parties, aux conclusions qu'elles ont déposées et soutenues oralement à l'audience du 06 juillet 2012.

## MOTIFS DE LA DÉCISION,

A-le licenciement

a-la procédure de licenciement

Considérant qu'aux termes des articles L1232-4 et D1232-5 du Code du travail, lors de son audition, le salarié peut se faire assister par une personne de son choix appartenant au personnel de l'entreprise, lorsqu'il n'y a pas d'institutions représentatives du personnel dans l'entreprise, le salarié peut se faire assister soit par une personne de son choix appartenant au personnel de l'entreprise, soit par un conseiller du salarié choisi sur une liste dressée par l'autorité administrative ; que la lettre de convocation à l'entretien préalable mentionne la possibilité de recourir à un conseiller du salarié et précise l'adresse des services-mairie et inspection du travail dans lesquels la liste de ces conseillers est tenue à sa disposition ;

Considérant que la lettre convoquant M R. à un entretien préalable fixé le 9 octobre 2009 n'indique ni l'inspection du travail ni l'adresse de cet organisme ; que cette irrégularité a causé un préjudice à M. R., peu important qu'il ait très bien connu l'adresse de l'inspection du travail pour l'avoir fait destinataire de ses lettres à l'employeur ; que M. R. n'allègue cependant pas l'impossibilité dans laquelle il se serait trouvé d'être assisté lors de l'entretien préalable ; que la société sera condamnée à payer à M. R. la somme de 200 € de ce chef ;

#### b-le bien-fondé du licenciement

Considérant qu'aux termes des articles L1232-1 et L1235-1 du Code du travail, le licenciement doit être fondé sur une cause réelle et sérieuse ; que les faits invoqués doivent être réels et suffisamment pertinents pour justifier le licenciement ; que le doute, s'il subsiste bénéficie au salarié ;

Considérant que le grief portant sur l'absence de M R. le 1er octobre 2009, jour de la remise de la convocation à l'entretien préalable, n'est pas suffisamment établi par la correspondance de la société du même jour ne précisant pas la durée de cette absence survenue à l'occasion d'une circonstance difficile ; que ce grief ne sera pas retenu ;

Considérant que les trois courriels de M R. à sa supérieure, datés des 12 octobre 2009, pour ironiques qu'ils soient (" je m'absente de mon poste à cet instant pour aller aux toilettes ", " je quitte mon poste à cet instant pour me rendre à mon domicile ") s'inscrivent dans le cadre déstabilisant de la procédure de licenciement et ne peuvent fonder cette rupture ;

Considérant que le grief des retards réguliers de M R. indiqué dans la lettre de licenciement permet à la cour de vérifier l'exactitude matérielle de ce motif ; que l'attestation établie par Mme C. sera retenue en dépit du défaut de mention de la formule finale de l'article 202 du code de procédure civile dont les exigences ne sont pas prévues à peine de nullité ; que ce document accompagné de la photocopie de la carte d'identité de la rédactrice confirme la régularité des retards de 15 minutes de M R. qui ne peut alléguer de quelques retards minimes ;

Considérant que M. R. dont le curriculum vitae valorise " l'ouverture internationale " a refusé deux fois de participer à une visite ou formation de deux jours en Suède-la société dépendant d'un groupe suédois-et aux Pays bas en août et septembre 2009, arguant de l'absence de clause de mobilité dans son contrat de travail et de la définition de ses fonctions ; que les propositions de formations courtes à l'étranger ne nécessitent pas l'insertion d'une clause de mobilité, l'employeur dépendant d'un groupe dont l'usine de production est basée en Suède ; que la réalité des motifs de refus (état de faiblesse de son épouse enceinte de M. R.) n'est pas avérée ;

Considérant que le refus de M. R. de mettre ses dossiers dans les cartons de déménagement, motif pris de ce que cette tâche ne relève pas de ses fonctions et que la collègue qui le lui demandait n'était pas sa supérieure hiérarchique, évoque un rigorisme incompatible avec la volonté de participer à la vie de cette petite société de huit salariés ; que la facture de ce déménagement atteste de ce que l'entreprise de déménagement effectuait le démontage et le remontage des meubles ; que l'aide demandée à M. R., outre qu'elle n'était pas contraire à des fonctions d'assistant commercial, n'excédait pas la force d'un jeune homme de moins de trente ans qui ne fait pas état de problème de santé ; que ces refus cumulés caractérisent des manquements de M. R. dans l'exécution de son contrat de travail ;

Considérant que la société ne prouve pas avoir transmis à M. R. sa note interne relative à l'utilisation de l'internet en son sein ; que cependant, et hors de toute note écrite, un salarié ne peut recourir à une utilisation personnelle déraisonnable des moyens informatiques ou téléphoniques mis à sa disposition ; que le siège suédois du groupe a réalisé un contrôle des destinataires extérieurs les plus fréquents des messages électroniques adressés par ses salariés et a édité un listing de ces derniers sans prendre connaissance des termes des courriels ; que ce listing a ainsi révélé que M R. avait envoyé 100 courriels à une même adresse e-mail-dont le salarié ne conteste pas qu'elle est celle de son épouse-les 14 et 15 septembre 2009- puis 33, 68 et 60 les 2, 5 et 6 octobre ; que le contrôle effectué par le siège suédois du groupe n'impliquait pas l'utilisation d'un procédé nécessitant l'information des salariés voire une déclaration auprès de la CNIL en l'absence de toute vidéosurveillance, écoute téléphonique, cybersurveillance... ; que les messages envoyés par M. R. n'ont pas été lus, leur caractère personnel n'étant au surplus ni indiqué ni probable ; que ce contrôle n'est pas illicite ; que M. R. admet le caractère personnel des 260 messages envoyés par lui sur six jours (14 et 15 septembre, 2, 5 et 6 octobre) ; que le temps passé à la rédaction de ces messages personnels nuisait à l'exécution du contrat de travail ;

Considérant que les griefs sont avérés et fondent le licenciement litigieux ; que M. R. sera débouté de sa demande de ce chef ;

#### B-les heures supplémentaires et le travail dissimulé

Considérant qu'aux termes de l'article L3171- 4 du Code du travail, en cas de litige relatif à l'existence ou au nombre d'heures de travail accomplies, le salarié doit fournir préalablement au juge des éléments de nature à étayer sa demande, l'employeur devant ensuite produire les éléments de nature à justifier les horaires effectivement réalisés ; qu'en l'espèce, M. R. verse deux réclamations écrites à l'employeur des 14 et 28 septembre 2009, indiquant l'exécution de 140 heures supplémentaires, auxquelles la société n'a pas répondu ; que la différence existant entre le nombre d'heures supplémentaires visées dans ces lettres (140) et celui dont le paiement est aujourd'hui recherché (91) est sans effet, M. R. estimant ne pas pouvoir prouver en justice le temps travaillé au delà de l'heure des messages ; qu'il produit un décompte journalier de ses horaires de départ, confortés par des courriels envoyés aux horaires revendiqués au delà de 17 heures ; que ces pièces sont de nature à étayer la demande de paiement d'heures supplémentaires du salarié ; qu'en réponse, la société ne verse aucune pièce de nature à justifier des horaires effectifs de M. R. dont le départ tardif était connu au sein de cette petite entreprise alors que certains de ces messages tardifs étaient destinés à sa gérante ; que la seule attestation émanant de la coordinatrice des ventes faisant état d'une confiance de M. R. qui serait resté plus tard dans l'entreprise pour préparer un dossier personnel et passer prendre son épouse à la gare de R. après 18 heures est insuffisante pour établir les horaires réalisés par le salarié, les courriels produits n'intéressant pas la vie privée de M. R. ; qu'au regard des pièces produites, la société sera condamnée à payer à M. R. la somme de 1624, 24 € majorée des congés payés afférents (162, 42 €) ; qu'aucun caractère intentionnel n'étant établi, M. R. sera débouté de sa demande de paiement d'une indemnité pour travail dissimulé ;

#### C-le harcèlement moral

Considérant qu'aux termes des articles L1152-1 et L1154-1 du Code du travail, aucun salarié ne doit subir les agissements répétés de harcèlement moral qui ont pour objet ou pour effet une dégradation de ses conditions de travail susceptible de porter atteinte à ses droits et à sa dignité, d'altérer sa santé physique ou mentale ou de compromettre son avenir professionnel ;

que lorsque survient un litige, le salarié établit des faits qui permettent de présumer l'existence d'un harcèlement, au vu de ces éléments, il incombe à la partie défenderesse de prouver que ces agissements ne sont pas constitutifs d'un tel harcèlement et que sa décision est justifiée par des éléments objectifs étrangers à tout harcèlement ;

Considérant que M. R. excipe d'une réunion consécutive à son refus de participer au déménagement, au cours de laquelle il aurait été soumis à la vindicte de ses collègues invités à formuler des reproches à son encontre ; qu'il verse la correspondance destinée à l'employeur, aux termes de laquelle le salarié évoque un lynchage en public " sans préciser les propos ou attitudes qui auraient constitués des agissements répondant à la définition sus rappelée ; que la réponse rapide de l'employeur estime ces propos disproportionnés au regard des circonstances de la situation ; que cette seule évocation d'une réunion ne permet pas de présumer l'existence d'un harcèlement moral ; que les deux demandes de l'employeur de participer à des formations courtes à l'étranger étaient antérieures à la connaissance de la situation personnelle difficile de l'épouse de M. R., d'ailleurs non établie ; que les attestations de trois salariés écartent la réalité de la mise à l'écart de M. R., invité comme ses collègues à une soirée du 2 octobre 2009 à laquelle il n'a pas souhaité se rendre et y a été remplacé par le compagnon de M. Z; qu'aucun document ne conforte la mise au placard de M R. après son entretien préalable ; que les éléments produits ne permettent pas de présumer l'existence d'un harcèlement moral ; que M. R. sera débouté de ce chef ;

D-le DIF

Considérant qu'aux termes de l'article L6323-1 du Code du travail, tout salarié titulaire d'un contrat de travail à durée indéterminée, disposant d'une ancienneté minimale d'un an dans l'entreprise, bénéficie chaque année d'un droit individuel à la formation d'une durée de vingt heures ; que l'employeur est tenu d'informer le salarié dans la lettre de licenciement des droits acquis à ce titre et notamment de la possibilité qu'il a de demander pendant son préavis à bénéficier d'une action de bilan de compétences, de VAE ou de formation ; que la lettre de licenciement n'informe pas M R. de ses droits acquis ; que la société sera condamnée à lui verser des dommages et intérêts d'un montant de 150 € ;

Considérant que la société sera condamnée à payer à M. R. la somme globale de 2 000 € sur le fondement des dispositions de l'article 700 du code de procédure civile (1ère instance et appel confondus) ;

Considérant que la société qui succombe supportera les dépens ;

PAR CES MOTIFS,

La Cour statuant par mise à disposition au greffe et par décision **CONTRADICTOIRE**, **CONFIRME** le jugement du conseil de prud'hommes de Nanterre du 25 mars 2011 en ce qu'il a dit que le licenciement était fondé sur une cause réelle et sérieuse ;

L'INFIRME pour le surplus et statuant à nouveau :

Condamne la SAS. Holmen à payer à M. R. les sommes de :

\*200 € au titre de la procédure irrégulière,

\*1624, 24 € et 162, 42 € au titre des heures supplémentaires,

\*150 € au titre du DIF,

\*2 000 € sur le fondement des dispositions de l'article 700 du code de procédure civile ;

Déboute les parties des autres demandes ;

Condamne la société aux dépens et aux frais d'exécution de la présente décision.

Prononcé 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 Jeanne MININI, Président et par Madame Céline FARDIN, Greffier, auquel la minute de la décision a été remise par le magistrat signataire.

LE GREFFIER

LE PRÉSIDENT