

**REPUBLIQUE FRANCAISE  
AU NOM DU PEUPLE FRANCAIS**

COUR D'APPEL DE VERSAILLES  
15ème chambre  
ARRET DU 30 MAI 2012  
R. G. No 11/ 00574

La cour d'appel de VERSAILLES, a rendu l'arrêt suivant dans l'affaire entre :

**APPELANT**

Monsieur Bertrand X.  
né le 04 Juillet 1974  
95610 ERAGNY SUR OISE  
Comparant et assisté par Me Carole DUTHEUIL de la SCP FARGE/ COLAS ET ASSOCIES, avocat au barreau de VAL D'OISE, vestiaire : T 13

**INTIMEE**

SAS MIKIT FRANCE  
18 Avenue de la Jonchère  
78170 LA CELLE SAINT CLOUD  
Représentée par Me Laurent CARRIE de la SCP DEPREZ, GUIGNOT & ASSOCIES, avocat au barreau de PARIS, vestiaire : P0221

COMPOSITION DE LA COUR :

L'affaire a été débattue le 02 Avril 2012, en audience publique, devant la cour composé (e) de:  
Madame Patricia RICHET, Présidente,  
Madame Marie-Claude CALOT, Conseiller,  
Monsieur Hubert DE BECDELIÈVRE, Conseiller, qui en ont délibéré,  
Greffier, lors des débats : Monsieur Pierre-Louis LANE

M. Bertrand X. a été embauché par la SAS MIKIT France par contrat de travail à durée indéterminée en date du 18 novembre 2003 en qualité de chargé de suivi et d'assistance technique. A compter du 18 novembre 2003, il a exercé les fonctions de Responsable des services études et qualité. La société MIKIT a pour objet d'assister sous le régime de la franchise, un réseau de constructeurs de maisons individuelles. En octobre 2007, le groupe auquel elle appartient a été racheté par de nouveaux actionnaires, ce qui a entraîné des modifications au sein de l'équipe dirigeante et dans les méthodes de travail.

M X. a fait l'objet d'un avertissement par lettre du 29 juin 2009 en raison d'un comportement jugé déplacé qu'il aurait eu à l'égard de M C., Directeur du réseau, à la suite d'un entretien avec celui-ci et avec Mme Y. Directrice des relations humaines de la société.

Un second avertissement a été donné au salarié par courrier du 31 août 2009 en raison de son comportement lors d'une visite à un responsable d'agence, M D., qui s'est plaint d'avoir été humilié par lui devant ses clients et les sous traitants et du fait que M X. aurait envoyé à celui-

ci un e-mail sans validation préalable de sa hiérarchie, contrairement aux consignes strictes qu'il avait reçu à ce sujet.

M E. a contesté ces avertissements et a envoyé 7 lettres recommandées et plusieurs courriels à la Direction de l'entreprise de juillet à novembre 2009 remettant en cause au passage ses conditions de travail et accusant l'employeur de harcèlement. De son côté, la Direction de la société MIKIT lui a adressé 4 courriers pour répondre à ses doléances.

M E. a été en arrêt maladie le 18 novembre 2009 et a repris son travail le 02 décembre 2009.

Le 04 janvier 2010, à son retour de congés d'hiver, son accès au réseau internet lui a été supprimé au constat de nouvelles infractions à la règle de validation préalable des envois de messages aux personnes extérieures.

La société MIKIT, face à une situation devenue conflictuelle, a proposé au salarié une rupture conventionnelle du contrat de travail.

Alors que des discussions étaient en cours entre les représentants du salarié et de la société, M E. a envoyé de son ordinateur personnel, le 25 janvier 2010 au soir, un message à 64 personnes parmi lesquels des franchisés, des salariés et anciens salariés de l'entreprise en demandant à ceux-ci de lui adresser toute communication à son adresse personnelle compte tenu de l'indisponibilité de sa boîte professionnelle. Ce message était conclu par la formule " Mikitement vôtre ".

Il a été convoqué par lettre recommandée du 26 janvier 2010 à un entretien préalable à son éventuel licenciement. Sa mise à pied immédiate lui a été notifiée par le même courrier.

M E. a été licencié pour faute grave par lettre recommandée avec accusé de réception en date du 16 février 2010.

Ce courrier reprenait l'énoncé des faits ayant donné lieu aux deux avertissements et faisait état de nouveaux manquements à savoir des e-mails directement adressés à M F... le 17 décembre 2010 qui ont amené la Direction à supprimer son accès internet à partir du 04 janvier, les tentatives du salarié auprès du service informatique pour restaurer cet accès et l'envoi, à la date du 25 janvier, d'un e-mail à 64 destinataires.

Le 19 avril 2010, il a saisi le Conseil de Prud'hommes de Saint Germain en Laye pour voir déclarer son licenciement sans cause réelle et sérieuse et condamner la société MIKIT France au paiement des sommes de :

- 3 627, 09 euros au titre de rappel du salaire de la mise à pied ;
- 362, 70 euros au titre des congés payés y afférents ;
- 14 055, 00 euros à titre d'indemnité compensatrice de préavis ;
- 1 405, 50 euros au titre des congés payés y afférents ;
- 5 856, 25 euros à titre d'indemnité de licenciement ;
- 56 220, 00 à titre de dommages et intérêts pour licenciement sans cause réelle et sérieuse ;
- 3 000, 00 euros sur le fondement de l'article 700 du Code de procédure civile ;

Par décision du 17 janvier 2011, le Conseil de Prud'hommes a jugé que le licenciement était fondé sur une cause réelle et sérieuse mais non pas sur une faute grave et a fait droit aux

demandes du salarié hormis en ce qui concerne les dommages et intérêts pour licenciement sans cause réelle et sérieuse. Il a ramené à 1000, 00 euros le montant de l'indemnité demandée par M E. sur le fondement de l'article 700 du Code de procédure civile.

Les juges prudhommaux ont considéré que M E. avait reçu un avertissement pour chacun des incidents cités dans la lettre de licenciement de sorte que l'employeur ne pouvait plus invoquer ces faits d'insubordination et de communication directe par messagerie électronique à l'appui du licenciement ; que M E. occupait un poste de responsabilité supposant une grande autonomie dans la gestion de ses missions et dans les échanges avec ses partenaires y compris les franchisés et disposait depuis plusieurs années à cette fin d'une adresse e-mail lui permettant d'échanger avec l'extérieur sans contrôle préalable ; que l'interdiction d'envoyer des e-mails n'avait été écrite qu'en ce qui concerne les animateurs ; que toutefois, la société MIKIT avait réitéré plusieurs fois par courriels l'interdiction d'émettre des mails non validés et que M E. aurait dû se conformer à cette demande.

M E. a régulièrement relevé appel de cette décision.

DEVANT LA COUR :

Par conclusions déposées le 02 avril 2012 et développées oralement auxquelles il est expressément fait référence, M. E. a demandé le bénéfice de ses précédentes demandes et en outre l'annulation des avertissements des 29 juin et 31 août 2009 ainsi que la condamnation de l'employeur au paiement, avec intérêts légaux à compter de la demande, des sommes de :

-28 110, 00 euros à titre de dommages et intérêts pour harcèlement moral ;  
-1500, 00 euros à titre de dommages et intérêts pour défaut de mention du Droit Individuel à la Formation dans la lettre de licenciement ;  
-3000, 00 euros sur le fondement de l'article 700 du Code de procédure civile.

Par conclusions déposées le 02 avril 2012, et développées oralement auxquelles il est expressément fait référence, la SAS MIKIT France a demandé à la Cour d'infirmier le jugement, de dire et juger que le licenciement de M E. était fondé sur une faute grave et de le débouter de toutes ses demandes ainsi que de le condamner au paiement d'une indemnité de 3 000, 00 euros sur le fondement de l'article 700 du Code de procédure civile ainsi qu'aux dépens de l'appel.

MOTIFS DE LA DECISION :

Sur les avertissements :

M E. demande en premier lieu l'annulation des avertissements du 29 juin 2009 et 31 août 2009.

Il résulte des écritures des parties et du courrier du 29 juin 2009 qu'après une discussion avec M C. Directeur de réseau et Mme Y. , Directrice des relations humaines au sujet d'aménagements à apporter aux locaux pour des motifs de sécurité, M E. mécontent de n'avoir pu faire prévaloir son point de vue serait revenu plus tard dans le bureau de M C. sans y avoir été autorisé alors que celui-ci était en conversation téléphonique et après avoir attendu un moment en écoutant cette conversation, en serait ressorti en claquant la porte et aurait ensuite donné des coups de pied dans le bureau de l'assistante de M C. qui était alors présente.

Cet incident est nié par le salarié qui conteste avoir claqué la porte et avoir donné volontairement des coups de pied dans le mobilier du bureau de la secrétaire.

La SAS ne produit pas de témoignage au soutien de ses allégations alors même que la secrétaire de M C. aurait assisté à une partie des faits.

Il subsiste sur le déroulement de ceux-ci un doute sur qui doit bénéficier au salarié.

M X. est donc fondé à demander l'annulation de l'avertissement du 29 juin 2009.

La lettre d'avertissement du 31 août 2009 reproche à M E. :

- d'avoir adressé à M D. directeur d'agence franchisé, suite à son intervention dans l'agence de celui-ci, un e-mail sans validation préalable de son chef de service et ce malgré les consignes rappelées à ce sujet par le Directeur Général au salarié à deux reprises dans ses e-mails des 29 avril et 10 juin 2009.

- d'avoir eu en juillet 2009, un comportement vexatoire à l'égard de ce même directeur et ce devant ses clients et ses sous traitants en l'obligeant notamment à ramasser des débris qui se trouvaient sur le chantier.

Le premier de ces griefs, justifié par les courriels de M H., n'est pas contesté.

Le second est appuyé par un courriel de M D. en date du 31 juillet 2009 dans lequel celui-ci dit avoir " très mal vécu la visite de M E. 3 jours plus tôt en raison de son absence d'écoute, de sa rigidité mentale ne laissant pas place au dialogue et de son attitude condescendante et autoritaire multipliant à l'égard du conducteur de travaux et des clients tout à tour menaces, imprécations et propositions étonnantes ".

M D. conclut son propos en ajoutant que l'ensemble des franchisés présents à une réunion l'avaient poussé à faire ce courrier en raison de l'appréciation négative qu'ils portent sur M E.

Cette grave mise en cause du comportement du salarié à l'égard des clients de l'entreprise constitue également un juste motif au courrier d'avertissement.

Sur le licenciement :

Il résulte de la lettre de licenciement et des pièces produites à son soutien que malgré les précédentes mises en garde et l'avertissement du 31 août 2009, M E. a adressé à M F... directement plusieurs e-mails le 17 décembre 2010 et que par suite de la fermeture de son accès direct à internet à compter du 04 janvier 2010, il a envoyé à 64 personnes salariés, ex salariés et franchisés de la société MIKIT un courriel afin d'inciter ceux-ci à échanger avec eux sur sa boîte personnelle.

M E. ne conteste pas ces transgressions mais allègue que la nature de ses tâches et son niveau de responsabilités justifiaient le maintien de l'accès direct dont il avait bénéficié les années passées et qu'il ne pouvait par conséquent se voir imposer une telle interdiction qui ne lui permettrait plus d'assurer le suivi professionnel des franchisés et constituerait selon lui une modification substantielle de son contrat de travail.

Le fait de soumettre à l'aval de son supérieur hiérarchique, comme le font les autres salariés, les messages destinés aux franchisés ne constitue en rien une modification substantielle des termes de son contrat qui ne restreint en aucune manière le pouvoir de direction et de contrôle de l'employeur.

Les actes de M E. tendent en revanche à dénier à la Direction de l'entreprise le pouvoir de contrôler son travail qui découle du lien de subordination constituant une obligation essentielle de son contrat de travail.

Ces manifestations répétées d'insubordination malgré les mises en gardes répétées et l'avertissement du 31 août 2009, la provocation du 25 janvier visant à contrecarrer les effets de la fermeture de son accès internet constituent en conséquence un motif réel et sérieux de licenciement.

Toutefois, la date de la plupart des faits reprochés au salarié montre que l'employeur a toléré pendant plusieurs mois l'insubordination de celui-ci, son comportement impulsif et l'ambiance conflictuelle qui en est résultée.

C'est donc à bon droit que le Conseil de Prud'hommes a écarté la faute grave et a en conséquence fait droit aux demandes tendant au paiement par l'employeur des salaires de la mise à pied des indemnités compensatrices de préavis et de licenciement et des congés payés afférents à ces rappels.

Le montant des sommes réclamées à ces titres n'est pas contesté et procède d'une juste évaluation du salaire moyen de M E.

Le jugement sera en conséquence confirmé sur les sommes accordées.

Sur le harcèlement moral :

M E. a formé une demande nouvelle tendant au paiement de dommages et intérêts en soutenant avoir été victime de harcèlement moral.

Il allègue à cette fin qu'il a subi une dégradation de ses conditions de travail étant victime des multiples pressions et pratiques punitives de l'employeur.

Ainsi a-t-il été contraint de changer 3 fois de bureau sans motif lié aux nécessités de l'entreprise et a-t-il fait l'objet de deux courriers d'avertissement totalement injustifiés. Il a également été rétrogradé dans la hiérarchie de la société puisque, dans le nouvel organigramme, il se trouve placé sous les ordres d'un directeur technique, M. J. Il lui a été demandé le 14 mai 2009, par un e-mail de Mme Y. secrétaire adjointe de M C., d'assurer la maintenance des sanitaires bien que cette tâche n'entre pas dans ses fonctions. Il a appris également début juin son exclusion de la convention nationale, ce qui constituerait, selon lui, une mesure de rétorsion en lien avec son projet de se présenter à l'élection des représentants du personnel.

Ces pratiques ont eu des répercussions sur sa santé puisqu'il a été arrêté à plusieurs reprises entre septembre et décembre 2009 pour un syndrome anxio-dépressif puis de nouveau du 29 janvier au 20 février 2010. Le 10 septembre 2009, le médecin du travail a adressé un courrier à l'employeur mettant en garde celui-ci sur l'état de santé du salarié très préoccupant et lui

rappeler ses responsabilités en matière d'évaluation des risques psychosociaux et son obligation de résultat en matière de sécurité.

À son retour de congés d'hiver, il a découvert que son employeur avait supprimé ses accès à internet ne lui permettant plus de communiquer et d'assurer le suivi des travaux auprès des franchisés.

L'employeur réplique que les conditions de travail de M E. n'ont nullement été modifiées ; qu'il ne lui a jamais été demandé d'intervenir personnellement dans les sanitaires ni d'effectuer lui même les réparations des lumières ou des badgeuses ; que les e-mails versés au dossier font l'inventaire de divers problèmes d'entretien dans les locaux proches du bureau de M E. dont une fuite dans les toilettes et dans l'un d'eux il est demandé au salarié s'il lui est possible d'appeler un plombier pour y remédier, ce qui n'a rien d'anormal dans une entreprise où aucun personnel n'est affecté à la maintenance des locaux ; que le premier changement de bureau a effectivement été imposé au salarié en raison du contexte de pénurie mais que les autres résultent de sa volonté d'avoir un bureau pour lui seul tout en étant proche de son équipe ; que M E. n'a jamais été placé sous la subordination directe du Directeur Général mais était déjà rattaché à une direction technique avant d'être sous les ordres de M J. ; que les salariés participent à tour de rôle à la convention nationale où sont dispensées des formations entrecoupées d'activités festives et sportives et que ne pouvant faire venir tout le monde chaque année, la société est contrainte d'opérer un choix ; que les avertissements étaient parfaitement justifiés par le comportement de M E. de même que la décision de fermer son accès à internet.

Le salarié ne rapporte pas la preuve de mesures ayant pour objet de dégrader ses conditions de travail. L'avertissement du 31 août 2009 et la restriction de son accès à l'informatique étaient, comme on l'a vu, justifiés par son insubordination. Il n'est pas établi que les changements de bureau ou le courriel lui demandant l'adresse d'un plombier aient été inspirés par une volonté de le rabaisser plutôt que par celle de pallier les difficultés du fonctionnement de l'entreprise. Il en va de même de sa non inscription à la convention nationale qui ne peut au seul vu des déclarations du salarié être considérée comme une disgrâce ni comme une menace de nature à dissuader une éventuelle candidature à des fonctions syndicales. Il n'est pas établi que le tour conflictuel qu'ont pris les relations entre M X. et la Direction de la société MIKIT France soit imputable à cette dernière plutôt qu'au comportement opposant du salarié. Par voie de conséquence, il n'est pas certain que les troubles de santé qui traduisent vraisemblablement ce conflit puissent être reprochés à l'employeur.

La preuve du harcèlement moral n'est donc pas rapportée en l'espèce et la demande de ce chef sera rejetée.

Sur le Droit Individuel à la Formation :

M E. réclame une somme de 1 500, 00 euros au motif qu'il a dû lui même financer une formation à défaut d'avoir eu connaissance de son droit au DIF ni reçu le montant correspondant.

Il verse au dossier à l'appui de ses dires un devis d'un montant TTC de 6 219, 20 euros relative à un cycle de formation " expert bâtiment " du 07 novembre 2011 au 12 janvier 2012.

La société MIKIT France fait valoir que la procédure de licenciement a été ouverte 7 jours après que la mention du DIF dans les documents de fin de contrat ait été rendue obligatoire ; que la preuve de la dépense n'est nullement rapportée et que le montant de la condamnation ne saurait en toute hypothèse excéder la somme de 1 098, 00 euros soit le coût relatif au cumul plafonné de 120 heures en application des dispositions de l'article L 6332-14 du Code du travail. La pièce produite par M E. n'est qu'un devis et rien ne prouve qu'il ait effectivement versé la somme indiquée.

Considérant que le non respect du Droit Individuel à la Formation de M E. lui a causé un préjudice certain mais qu'il n'a pas suffisamment rapporté la preuve de son montant, l'indemnisation en sera ramenée à la somme de 1000, 00 euros.

Sur les frais irrépétibles :

La Cour ayant confirmé les dispositions du jugement sur l'appel de M E., il n'apparaît pas inéquitable de laisser à chacune des parties la charge de ses frais irrépétibles.

Sur les dépens :

Les dépens seront partagés par moitié entre les parties.

PAR CES MOTIFS la Cour statuant publiquement et contradictoirement

Confirme le jugement déferé en toutes ses dispositions

Y AJOUTANT :

- prononce l'annulation de l'avertissement du 29 juin 2009 ;
- dit n'y avoir lieu d'annuler l'avertissement du 31 août 2009 ;
- déboute M E. de sa demande de dommages et intérêts pour harcèlement moral ;
- condamne la SAS MIKIT France à verser à M X. la somme de 1 000, 00 euros au titre du

Droit Individuel à la Formation ;

- déboute les parties de leurs demandes sur le fondement de l'article 700 du Code de procédure civile ;
- partage les dépens par moitié entre les parties.

Arrêt-prononcé publiquement 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 Patricia RICHET, Présidente et par Monsieur LANE, greffier, auquel la minute de la décision a été remise par le magistrat signataire.

LE GREFFIER  
LA PRESIDENTE