

**REPUBLIQUE FRANCAISE
AU NOM DU PEUPLE FRANCAIS**

COUR D'APPEL DE VERSAILLES
15ème chambre, 4 MAI 2011

R. G. No 10/ 04323

LE QUATRE MAI DEUX MILLE ONZE, La cour d'appel de VERSAILLES, a rendu l'arrêt suivant dans l'affaire entre :

APPELANT

Monsieur Romain X...

xxx

78000 VERSAILLES

Comparant en personne, assisté de Me Koffi SENAH, avocat au barreau de VERSAILLES

INTIMEE

S. A. AREVA NC-CIE GENERALE DES MATIERES NUCLEAIRES

33, rue de la Fayette

75009 PARIS

Représentée par Me Cécile BONNET-ROUMENS, avocat au barreau de PARIS

COMPOSITION DE LA COUR :

En application des dispositions de l'article 945-1 du code de procédure civile, l'affaire a été débattue le 15 Mars 2011, en audience publique, les parties ne s'y étant pas opposées, devant Madame Isabelle OLLAT, Conseiller chargé (e) d'instruire l'affaire.

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

Monsieur Jean-Michel LIMOUJOUX, Président,

Madame Marie-Claude CALOT, Conseiller,

Madame Isabelle OLLAT, Conseiller,

Greffier, lors des débats : Monsieur Pierre-Louis LANE,

FAITS ET PROCEDURE

M. Romain X... a été engagé par la société AREVA NC COGEMA en qualité de responsable du service achats, statut cadre, suivant contrat de travail à durée indéterminée en date du 25 mai 2005 ayant pris effet le 5 janvier précédent moyennant le paiement d'une rémunération mensuelle brute forfaitaire de 3225, 80 € outre une gratification mensuelle dite " gratification cadre " fixée à 8, 50 % de ce salaire brute.

La convention collective des Ingénieurs et Cadres de la Métallurgie et l'accord d'entreprise COGEMA sont applicables aux relations contractuelles.

Après convocation du 4 juillet 2007 à un entretien préalable qui s'est tenu le 12 juillet suivant, il a été licencié pour cause réelle et sérieuse par lettre recommandée en date du 18 juillet 2007 ainsi motivée " Les motifs du licenciement sont les suivants : l'envoi d'un mail contenant des

propos sexistes à l'attention d'une jeune collaboratrice de nationalité Kazakh, laquelle en a été profondément choquée ; le non-respect de la charte d'utilisation des systèmes d'information, annexée au règlement intérieur, rappelant l'attitude loyale, courtoise, responsable et respectueuse d'autrui que doivent avoir les utilisateurs ainsi que le respect des tiers, personnes physiques et morales, dont ils doivent faire preuve ; la diffusion d'une image peu flatteuse des collaborateurs français du Groupe auprès des collaborateurs d'origine Kazakh portant ainsi atteinte à l'image de marque et aux valeurs que la BU Mines s'efforce de promouvoir dans les implantations du groupe à l'étranger. Nous considérons que ces faits constituent une faute disciplinaire justifiant la rupture de votre contrat de travail. Votre licenciement sera effectif à la date de première présentation de cette lettre qui marquera le début de votre préavis de trois mois. Nous vous dispensons d'effectuer votre préavis à compter du 1er août 2007, qui vous sera néanmoins payé au mois le mois... "

Au dernier état de la relation contractuelle, M. X... percevait une rémunération mensuelle brute de 3295 € ; la société emploie plus de onze salariés.

Contestant la mesure de licenciement, M. X... a saisi le conseil de prud'hommes de Versailles le 10 décembre 2007 d'une demande dirigée à l'encontre de la société AREVA tendant à voir dire son licenciement dénué de cause réelle et sérieuse et à voir condamner la société à lui payer les sommes suivantes :

- * 38 700 € à titre de dommages-intérêts pour licenciement sans cause réelle et sérieuse,
- * 5000 € au titre de la prime de déménagement,
- * 3000 € au titre de la prime de déplacement
- * 2500 € à titre d'indemnité fondée sur les dispositions de l'article 700 du code de procédure civile.

Par jugement en date du 2 mars 2009, le conseil de prud'hommes de Versailles a débouté M. X... de ses demandes, débouté la société AREVA de sa demande reconventionnelle et laissé les dépens à la charge de M. X....

M. X... a régulièrement interjeté appel du jugement.

Vu les conclusions datées du 15 mars 2011 soutenues oralement par lesquelles il conclut à l'infirmité du jugement et à la condamnation de la société au paiement des mêmes sommes que celles réclamées à l'exception de l'indemnité au titre de l'article 700 du code de procédure portée à la somme de 3000 €.

Au soutien de son recours, il fait essentiellement valoir que :

- les circonstances de fait et l'absence de conséquences sur le plan professionnel démontrent que le licenciement ne repose sur aucune cause sérieuse,
- le message échangé avec M. A..., avec lequel il partageait une passion pour le cinéma d'AUDIARD, fait référence à des répliques de film ; il s'agit d'un clin d'oeil pour détendre l'ambiance,
- c'est à tort, par suite d'une erreur commise par M. A... que Mme Z... s'est retrouvée destinataire de cet envoi,
- cette blague de mauvais goût, à connotation sexuelle, ne peut justifier son licenciement ; elle n'a eu aucune conséquence sur le plan professionnel ; la sanction est disproportionnée.

Vu les conclusions de la société AREVA NC datées du 15 mars 2011 développées oralement tendant à la confirmation du jugement et à la condamnation de M. X... au paiement d'une indemnité d'un montant de 2500 € sur le fondement des dispositions de l'article 700 du code de procédure civile.

Elle fait valoir que M. X... ne conteste pas la réalité des faits qui lui sont reprochés mais invoque le caractère disproportionné de la sanction au regard des faits ; elle soutient quant à elle que les faits justifient le licenciement pour cause réelle et sérieuse du salarié.

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 15 mars 2011.

MOTIFS DE LA DÉCISION :

- Sur le licenciement :

Considérant selon l'article L. 1232-6 du Code du travail que l'employeur est tenu d'énoncer le ou les motifs de licenciement dans la lettre de notification du licenciement ; que ce ou ces motifs doivent être matériellement vérifiables et suffisamment pertinents pour justifier le licenciement ; qu'à défaut, le licenciement est sans cause réelle et sérieuse ; qu'il convient de reprendre successivement les motifs invoqués par la lettre de licenciement,

* Sur l'envoi d'un mail contenant des propos sexistes à l'attention d'une collaboratrice de la société :

Considérant que la teneur du mail du 2 juillet 2007 dont M. Romain X... ne conteste pas être l'auteur et qui est adressé à M. A... est la suivante " C'est de la merde les délais pour cette citerne... on serait sur 8 à 10 mois exw Dijon... ça irait pour toi ? suit la phrase suivante rédigée en gros caractères rouges " Passe le message à Y... qu'elle se mette en petite jupe, talon et pas de culotte... je lui faire une levrette de la mort !!! Bis " ; que M. A... a répondu le même jour " NON tu laisses tomber, ok je passe le message à Y.... ",

Considérant que Melle Y..., destinataire du courriel de M. X..., a répondu le même jour en écrivant au supérieur hiérarchique de M. X..., en l'espèce M. Charles B... " Je trouve les propos que vous pourriez-voir ci dessous inadmissibles. "

Considérant que les propos obscènes et dévalorisants tenus par le salarié à l'égard d'une collaboratrice sur la messagerie professionnelle de la société et le non-respect de la charte d'utilisation des systèmes d'information qui appelle chaque salarié à une attitude loyale, courtoise et respectueuse d'autrui et de la charte des valeurs du groupe auxquelles M. X... a adhéré en signant son contrat de travail, constituent un comportement fautif qui justifie la mesure de licenciement ; que les explications apportées par M. X... et les excuses postérieures ne sont pas de nature à excuser ce comportement ; qu'il convient en conséquence de confirmer le jugement en ce qu'il a dit que le licenciement repose sur une cause réelle et sérieuse et a débouté M. X... de sa demande de dommages-intérêts ;

- Sur les primes de déménagement et de déplacement :

Considérant que M. X... poursuit l'infirmité du jugement en ce qu'il a rejeté ses demandes tendant au paiement des primes prévues par l'accord d'entreprise signé le 4 décembre 2006 dans le cadre des mesures financières accordés aux salariés concernés par le changement du lieu de travail ;

Considérant que les dispositions de l'accord s'appliquent aux salariés en contrats à durée indéterminée à la date du 1er octobre 2006, à l'exception de ceux en préavis au moment du changement de leur lieu de travail,

Considérant que le déménagement a eu lieu le 20, 21 et 22 juillet 2007 ; que la lettre de licenciement datée du 18 juillet 2007 a été présentée le 20 juillet 2007 et retirée par le salarié le 30 juillet 2007 ; que c'est la date de présentation de la lettre de licenciement qui marque le point de départ du préavis et non la date à laquelle le salarié est allé la retirer à la poste ; que M. X... était en cours de préavis à la date du déménagement qui est intervenu le week-end du 20, 21 et 22 juillet 2007 : que dans ces conditions, il ne peut prétendre au paiement des deux primes ; que le jugement doit également être confirmé sur ce point ;

- Sur l'article 700 du code de procédure civile :

Considérant que l'équité ne commande pas en l'espèce de faire application des dispositions de l'article 700 du code de procédure civile au profit de l'une ou l'autre des parties ;

PAR CES MOTIFS,

La Cour,

Statuant publiquement et par arrêt contradictoire :

CONFIRME en toutes ses dispositions le jugement rendu par le Conseil de Prud'hommes de Versailles le 2 mars 2009,

Y ajoutant,

DIT n'y avoir lieu de faire application des dispositions de l'article 700 du code de procédure civile au profit de l'une quelconque des parties,

DIT que les dépens afférents à la procédure d'appel seront supportés par M. X....

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 2e alinéa de l'article 450 du code de procédure civile et signé par Monsieur Jean-Michel LIMOUJOUX, Président et par Monsieur Pierre-Louis LANE, greffier auquel la minute de la décision a été remise par le magistrat.

LE GREFFIER
LE PRÉSIDENT