

Arrêt de la Cour d'appel d'Amiens, ch. sociale du 19 septembre 2018 N° 15/06044

DECISION :

Vu le jugement en date du 16 novembre 2015 par lequel le conseil de prud'hommes de Beauvais, statuant dans le litige opposant Monsieur Henri M. à son ancien employeur, la société GM , a dit le licenciement du salarié justifié pour faute grave et débouté celui-ci de l'intégralité de ses demandes ;

Vu l'appel interjeté le 15 décembre 2015 par Monsieur M. à l'encontre de cette décision qui lui a été notifiée le 18 novembre précédent ;

Vu les conclusions et observations orales des parties à l'audience des débats du 23 mai 2018 auxquelles il est renvoyé pour l'exposé détaillé des prétentions et moyens présentés en cause d'appel ;

Vu les conclusions enregistrées au greffe le 15 mars 2018 , soutenues oralement à l'audience, par lesquelles le salarié appelant contestant la matérialité des griefs énoncés à l'appui de son licenciement, soutenant avoir été séquestré au sein des bureaux de l'entreprise et avoir été victime de violences le 20 octobre 2011, contestant avoir donné son accord pour l'ouverture de son véhicule, sollicite l'infirmité du jugement entrepris, demande que son licenciement soit déclaré illégitime et requiert la condamnation de son ancien employeur à lui payer les sommes reprises au dispositif de ses écritures devant lui être allouées à titre de rappel de salaire sur mise à pied conservatoire, indemnité compensatrice de préavis et congés payés y afférents, indemnité de licenciement, dommages et intérêts pour licenciement sans cause réelle et sérieuse, dommages et intérêts pour préjudice moral, sollicite qu'il soit ordonné à l'employeur de lui remettre les documents de fin de contrat conformes à l'arrêt à intervenir et qu'il soit condamné au paiement d'une indemnité de procédure;

Vu les conclusions en date du 3 avril 2018, reprises oralement à l'audience, aux termes desquelles la société intimée, réfutant les moyens et l'argumentation de la partie appelante, aux motifs notamment que les faits invoqués à l'appui du licenciement sont matériellement établis, imputables au salarié et d'une gravité justifiant le licenciement prononcé, sollicite pour sa part la confirmation de la décision déférée et la condamnation de l'appelant au paiement d'une indemnité en application de l'article 700 du code de procédure civile ;

SUR CE, LA COUR

Monsieur M. a été embauché par la société GS aux termes d'un contrat de travail à durée indéterminée en date du 15 avril 1986 pour travailler sur le site de Troissereux en qualité de conducteur d'engins.

Monsieur M. a été convoqué à un entretien préalable à un éventuel licenciement fixé au 2 novembre 2011 par lettre du 21 octobre précédent, mis à pied à titre conservatoire puis licencié pour faute grave par lettre recommandée avec demande d'avis de réception du 7 novembre 2011 motivée comme suit :

'<<Par lettre du 21 octobre 2011, nous vous avons convoqué à un entretien préalable à sanction disciplinaire pouvant aller jusqu'au licenciement.

Cet entretien s'est tenu le 2 novembre 2011 dans nos locaux de GSM Baie de Somme à Troissereux; entretien au cours duquel vous n'avez pas souhaité vous faire assister.

Cet entretien a été conduit par Monsieur Ludovic L., directeur de secteur, en présence de Madame Anne D., responsable ressources Humaines.

Les agissements qui vous sont reprochés et qui vous ont été exposés au cours de l'entretien sont les suivants :

Vous occupez le poste de conducteur d'engin sur notre dépôt de Troissereux depuis le 15 avril 1986.

Informée de votre intrusion d'alcool sur le site sans autorisation, Madame Anne D., Responsable Ressources Humaines, est intervenue le 20 octobre 2011 sur le site de Troissereux. A son arrivée, elle vous a informé des motifs de sa visite et vous avez confirmé les faits ; ce qui n'est pas acceptable surtout compte tenu du poste que vous occupez.

PROCEDURE

PRETENTIONS DES PARTIES

VISA DES CONCLUSIONS DU DEMANDEUR (APPELLANT)

VISA DES CONCLUSIONS DU DEFENDEUR (INTIME)

MOTIVATION DE LA COUR

RAPPEL DES FAITS

RAPPEL DES TERMES DE LA LETTRE DE LICENCIEMENT QUI FIXE LES LIMITES DU LITIGE

Madame Anne D. vous a demandé votre accord pour constater les faits à votre véhicule stationné à quelques mètres de la Bascule, ce que vous avez accepté.

Aussi, Madame Anne D., Monsieur Armand P., Agent de plate forme, et vous même, se sont rendus à votre véhicule. En ouvrant la portière arrière gauche, il a été constaté la présence d'une bouteille de vin rosé pleine et fermée ainsi qu'une seconde bouteille également de vin rosé ouverte et aux 3/4 vide ainsi qu'un gobelet en plastique avec des gouttes récentes de liquide rose et dont l'odeur s'associaient bien à du vin.

Madame D. vous a alors rappelé le contenu de l'article 15 du règlement intérieur de notre société qui stipule : 'il est interdit à toute personne de distribuer ou d'introduire dans les locaux de travail des boissons alcoolisées (sauf exceptions prévues ci après) ou des stupéfiants. Il est interdit de pénétrer ou demeurer dans l'établissement en état d'ivresse ou sous l'emprise de drogue. En ce qui concerne l'utilisation de l'alcool, des dérogations pourront être accordées dans des circonstances exceptionnelles après une autorisation de la direction (ex: 'pot' de fin d'année, départ d'un salarié...). Seul le personnel prenant ses repas dans l'établissement est autorisé à consommer des boissons alcoolisées ci après : vin, bière, cidre, poiré, hydromel non additionnés d'alcool dans les limites fixées par la réglementation routière.'

Vous nous avez confirmé ne jamais déjeuner dans le réfectoire de l'entreprise et ne pas avoir demandé d'autorisation pour introduire ces boissons alcoolisées.

Lors de l'entretien préalable du 2 novembre 2011, vous avez reconnu connaître les règles internes en matière d'alcool et avoir enfreint le règlement intérieur en introduisant pour votre consommation personnelle de l'alcool dans l'enceinte de l'entreprise.

Vous avez confirmé connaître également la note de service du 21 mars 2008, émanant de Monsieur L., rappelant les modalités de l'article 15 du règlement intérieur et de son application.

Madame D. vous a rappelé que la sécurité est une priorité pour GSM et que notre société ne peut tolérer de tels agissements.

Au regard de vos fonctions de conducteur d'engin, vous n'êtes pas sans ignorer que la sécurité fait partie intégrante des règles incontournables pour exécuter votre mission.

Ces graves agissements mettent en cause le bon fonctionnement de notre entreprise.

Nous vous rappelons l'article 28 du règlement intérieur qui stipule : 'en cas de faute ou d'infraction aux prescriptions du présent règlement intérieur ou des notes de services, la direction se réserve le droit d'appliquer, avec la procédure appropriée, l'une des sanctions suivantes en considérant de la gravité des fautes ou de leur répétition : avertissement, mise à pied, mutation disciplinaire, rétrogradation, licenciement pour cause réelle et sérieuse, licenciement pour faute grave, licenciement pour faute lourde.'

Les explications recueillies de votre part lors de l'entretien du 2 novembre 2011, ne nous ayant pas permis de modifier notre appréciation des faits, nous vous informons que nous avons décidé de vous licencier pour faute grave.

Compte tenu de la gravité des faits reprochés, votre maintien dans l'entreprise s'avère impossible; le licenciement prend donc effet immédiatement à la date de première présentation du présent courrier, sans indemnité de préavis ni de licenciement.

La période de mise à pied à titre conservatoire qui vous a été signifiée oralement le 20 octobre 2011 par Madame Anne D. et par écrit le 21 octobre 2011, et qui prend fin à réception de la présente lettre, ne vous sera pas rémunérée. (...) >>

Contestant la légitimité de son licenciement et estimant ne pas avoir été rempli de ses droits au titre de la rupture de son contrat de travail, Monsieur M. a saisi le conseil de prud'hommes de Beauvais, qui, statuant par jugement du 16 novembre 2015, dont appel, s'est prononcé comme indiqué précédemment.

La faute grave s'entend d'une faute d'une particulière gravité ayant pour conséquence d'interdire le maintien du salarié dans l'entreprise. Les faits invoqués comme constitutifs de faute grave doivent par conséquent être sanctionnés dans un bref délai.

La preuve des faits constitutifs de faute grave incombe à l'employeur et à lui seul et il appartient au juge du contrat de travail d'apprécier au vu des éléments de preuve figurant au dossier si les faits invoqués dans la lettre de licenciement sont établis, imputables au salarié, et s'ils ont revêtu un caractère de gravité suffisant pour justifier l'éviction immédiate du salarié de l'entreprise.

En l'espèce, l'employeur reproche au salarié d'avoir introduit de l'alcool dans l'entreprise en méconnaissance du règlement intérieur.

DEFINITION DE LA FAUTE GRAVE

CHARGE DE LA PREUVE

EXAMEN DES ELEMENTS DE PREUVE

Monsieur M. conteste la matérialité des faits évoqués, indique avoir été séquestré dans les bureaux de l'entreprise le 20 octobre 2011 dans l'attente de l'arrivée de la directrice des ressources humaines et avoir été victime de violences.

Il conteste avoir autorisé l'employeur à fouiller son véhicule. Il précise souffrir d'un handicap en ce qu'en raison d'un cancer de la gorge, son larynx et ses cordes vocales lui ont été retirés, qu'il s'exprime difficilement.

Il soutient avoir été licencié en raison des nécessités d'un aménagement de son poste, une étude de poste étant programmée par la médecine du travail le 21 octobre 2011.

Il ressort des éléments produits par l'employeur que le 20 octobre 2011, Monsieur M. a pris son poste de travail aux environs de 7h15. Vers 8h35 Monsieur P., agent de bascule, atteste qu'il a cherché le salarié et que ne le trouvant pas il s'est rendu sur le parking véhicules, qu'il l'a alors surpris consommant du vin rosé.

Il ressort des éléments produits que Monsieur P. a alors demandé au salarié de le suivre au sein des locaux administratifs, qu'il a prévenu la directrice des ressources humaines qui est arrivée aux environs de 10 heures.

Si Monsieur M. affirme avoir été séquestré pendant cette période au sein des bureaux, privé de son téléphone portable et victime de violences, ses affirmations ne sont corroborées par aucune pièce probante.

En effet, si le salarié verse aux débats un certificat médical du 20 octobre 2011 faisant état de la présence d'une dermabrasion de 15cm et d'un état de stress et établit avoir déposé plainte pour des faits de violences, il ne justifie pas des suites données à cette plainte, ne verse aux débats que sa propre audition et ne produit pas d'éléments tendant à établir d'une part qu'il aurait été séquestré pendant plus d'une heure et d'autre part qu'il aurait été victime de violences.

Il ressort des témoignages concordants de Monsieur P. et de Madame D. que Monsieur M. a accepté, le 20 octobre 2011 d'ouvrir son véhicule et qu'il y a été découvert deux bouteilles de vin dont l'une entamée ainsi qu'un gobelet en plastique. Ces attestations ne sont pas utilement contredites par les pièces produites par le salarié.

Si Monsieur M. affirme que la véritable cause de son licenciement est liée au fait qu'une étude de poste était prévue par la médecine du travail le 21 octobre 2011 en vue d'un éventuel aménagement de son poste de travail, il ne produit pas d'élément en ce sens, l'employeur établissant d'une part que le salarié a toujours été déclaré apte à son poste en dépit de ses difficultés de santé et justifiant d'autre part avoir en 2009 et 2011 sollicité la médecine du travail en raison d'inquiétudes liées à l'état de santé de Monsieur M..

Il ressort ainsi des éléments produits par l'employeur que le 20 octobre 2011, Monsieur M. a introduit de l'alcool sur son lieu de travail en méconnaissance des dispositions prévues par le règlement intérieur.

Eu égard au poste occupé par le salarié au sein de l'entreprise, du contexte antérieur dans lequel l'employeur avait été amené à signaler à la médecine du travail l'état anormal du salarié, de l'obligation de sécurité qui pèse sur l'employeur, la faute commise par le salarié revêt un caractère de gravité justifiant le licenciement pour faute grave prononcé.

En conséquence, le jugement qui a débouté le salarié de l'intégralité de ses demandes sera confirmé.

Aucune considération tirée de l'équité ou de la situation respective des parties ne conduit à faire application de l'article 700 du code de procédure civile au profit de l'une quelconque des parties en appel.

Monsieur M., appelant succombant, sera condamné aux entiers dépens d'appel.

PAR CES MOTIFS

La cour, statuant contradictoirement et en dernier ressort ;

Confirme en toutes ses dispositions le jugement du conseil de prud'hommes de Beauvais du 16 novembre 2015 ;

Y ajoutant :

Déboute les parties de leurs demandes fondées sur l'article 700 du code de procédure civile ;

Rejette toute autre demande ;

Condamne Monsieur M. aux entiers dépens d'appel.

LA COUR QUALIFIE LE MANQUEMENT DE FAUTE GRAVE

LA COUR REJETTE L'APPLICATION DE L'ARTICLE 700

LA COUR CONFIRME LE JUGEMENT