

COUR D'APPEL DE REIMS
CHAMBRE SOCIALE
Arrêt du 6 janvier 2016

Arrêt n°
du 06/01/2016

RG n° : 15,

MLS/FC

APPELANT :

d'un jugement rendu le 29 janvier 2015 par le conseil de prud'hommes de
TROYES, section agriculture (n° F 14/

Monsieur Pascal W.

Formule exécutoire le :

à :

représenté par Me Marie RAIMBAULT, avocat au barreau de DIJON

INTIMÉE :

GIE M.

représentée par Me . avocat au barreau de l'AUBE

COMPOSITION DE LA COUR lors des débats et du délibéré :

Madame Martine CONTÉ, président
Madame Catherine MORIN GONZALEZ, conseiller
Madame Marie-Lisette SAUTRON, conseiller

GREFFIER lors des débats :

Madame Françoise CAMUS, greffier

DÉBATS :

A l'audience publique du 2 novembre 2015, où l'affaire a été mise en délibéré au
6 janvier 2016

ARRÊT :

Prononcé publiquement par mise à disposition de l'arrêt au greffe de la cour
d'appel, les parties en ayant été préalablement avisées dans les conditions prévues
au deuxième alinéa de l'article 450 du code de procédure civile et signé par
Madame Martine CONTÉ, président, et par Madame Françoise CAMUS, greffier,
auquel la minute de la décision a été remise par le magistrat signataire.

Faits et procédure

Monsieur Pascal W. a été embauché le 23 avril 2013 par le GIE Mⁱ en qualité d'assistant commercial dans le cadre d'un contrat à durée indéterminée moyennant une rémunération brute mensuelle de 2.494,00 euros.

Le 10 décembre 2013, monsieur Pascal W. a quitté ses fonctions.

Par lettre du 13 décembre 2013, il a reproché à son employeur la rupture des relations de travail et demandé dommages et intérêts notamment pour licenciement abusif.

Le 21 janvier 2014 il a été licencié pour faute grave par lettre rédigée en ces termes :

" le 10 décembre dernier, nous vous avons demandé de passer au bureau pour nous présenter, en cette fin d'année, l'état d'avancement de votre activité table et chambres d'hôtes et connaître votre feuille de route pour l'année à venir. Alors que nous souhaitions simplement connaître l'avancement de vos projets et vos objectifs pour l'année à venir, vous avez pris nos questions comme une forme d'ingérence et avez refusé formellement de nous répondre.

Prenant la mouche, vous nous avez répondu que, puisque nous ne vous faisons pas confiance vous préféreriez partir.

Vous avez alors quitté le bureau et rejoins votre chambre pour y rassembler vos effets personnels, avant de quitter l'exploitation, non sans emporter l'ordinateur de l'entreprise.

Le 13 décembre suivant, nous vous mettions en demeure de reprendre le travail, sans toutefois obtenir de réponse de votre part.

Pour toute réponse, nous étions destinataire d'un courrier diffamatoire de votre part sur lequel nous vous avons déjà répondu et ne reviendrons par conséquent pas.

Ce refus de vous soumettre aux instructions qui vous sont données, cet acte d'insubordination inadmissible est à rapprocher de votre comportement irrespectueux de ces dernières semaines :

Ainsi, il nous a été rapporté que vous aviez proféré des insultes à l'égard de Mesdames Agnès et Véronique Mⁱ devant d'autres salariés de l'entreprise.

Aux instructions de cette dernière, vous avez par ailleurs répondu sur un ton coléreux : que « vous alliez la prendre en stage pour lui montrer ce que c'est que le travail ! ».

Vous ne tolérez manifestement aucune forme d'autorité et faites en sorte de le faire savoir.

Ainsi, alors que nous avons remis des documents à compléter pour nous permettre de déclarer les tables et chambres d'hôtes en Mairie, mais n'avez jamais daigné nous les restituer malgré nos demandes réitérées.

De la même façon, nous vous avons demandé de nous donner avant le 10 de chaque mois, un état de stock arrêté au dernier jour du mois précédent.

Non seulement vous n'avez jamais été capable de respecter cette échéance mais en outre, après vérification, vos stocks n'étaient jamais bons.

Nous avons découvert que depuis le mois d'octobre, vous vous étiez octroyé d'autorité un jour de repos supplémentaire hebdomadaire, le mardi, alors que

vous bénéficiez déjà du dimanche et du lundi, et ce, sans nous prévenir. Malgré nos demandes répétées, vous refusez toujours de nous communiquer vos horaires de travail, et le compte-rendu de vos actions commerciales, prétendant ne pas vouloir être « fliqué » comme vous dites.

Vous ne nous avez pas transmis les mails de nos clients qui nous étaient destinés, notamment la demande de tarif de Monsieur Bl et la commande de champagne de notre client Château F1

Dans un de vos mails, adressé à un client, nous apprenons que vous avez finalement refusé de recevoir un groupe de 30 personnes que nous vous avons demandé de recevoir.

Vous refusez donc de vous soumettre aux consignes et instructions qui vous sont données.

Votre insubordination n'est pas compatible avec l'exécution normale de votre contrat de travail."

Le 9 mai 2014, Monsieur Pascal W a saisi le conseil de prud'hommes de Troyes d'une demande tendant en fin de cause :

à titre principal,

- 10.000,00 euros net de CSG/CRDS au titre de l'indemnité de licenciement abusif,

- 2.335,72 euros brut au titre de l'indemnité légale de préavis,

- 233,57 euros au titre des congés payés y afférents,

- 2.335,72 euros net pour non-respect de la procédure de licenciement,

à titre subsidiaire, sur la prise d'acte de la rupture,

- de dire que la prise d'acte de la rupture du 13 décembre 2013 doit être requalifiée en licenciement sans cause réelle et sérieuse,

- de condamner l'employeur à lui verser :

- . 10.000,00 euros net de CSG/CRDS au titre de l'indemnité de licenciement abusif,

- . 2.335,72 euros brut au titre de l'indemnité légale de préavis,

- . 233,57 euros au titre des congés payés y afférents,

- . 2.335,72 euros net pour retard dans la remise de l'attestation Pôle Emploi,

à titre subsidiaire, sur le licenciement pour faute grave,

- de dire que le licenciement du 21 janvier 2014 ne repose pas sur une faute grave ni sur une cause réelle et sérieuse,

- de condamner l'employeur à lui verser :

- . 10.000,00 euros net de CSG/CRDS au titre de l'indemnité de licenciement abusif,

- . 2.335,72 euros brut au titre de l'indemnité légale de préavis,

- . 233,57 euros au titre des congés payés y afférents,

- . 2.024,28 euros brut de rappel de salaires pendant la période de sa mise à pied conservatoire,

- . 202,42 euros au titre des congés payés y afférents,

en tout état de cause,

- de condamner le GIE M à lui payer :

- . 5.000,00 euros net de CSG/CRDS de dommages et intérêts pour exécution déloyale du contrat de travail,

- . 2.500,00 euros de dommages et intérêts pour absence de visite médicale préalable à l'embauche,

- de condamner le GIE M. à lui remettre les documents légaux rectifiés correspondant aux condamnations prononcées,
- de dire et juger que les sommes ayant une nature salariale ou assimilée produisent intérêts à compter de la notification à l'employeur des demandes,
- de condamner le GIE à lui payer la somme de 1.200,00 euros sur le fondement de l'article 700 du code de procédure civile.

Par jugement du 29 janvier 2015, le conseil de prud'hommes l'en a débouté.

Le 6 février 2015, il a interjeté appel de la décision.

Moyens et prétentions

Pour plus ample exposé, il sera expressément renvoyé aux écritures déposées par les parties :

- le 2 juillet 2015 pour Monsieur Pascal W.
- le 20 octobre 2015 pour le GIE M. et soutenues à l'audience.

Monsieur Pascal W. demande la réformation du jugement, réitère ses demandes et sollicite 2.500,00 euros de frais irrépétibles.

Le GIE M. demande la confirmation du jugement et la condamnation de Monsieur W. à lui payer 1.500,00 euros sur le fondement de l'article 700 du code de procédure civile.

MOTIFS DE LA DECISION

1- sur la rupture du contrat de travail et ses conséquences

Employeur et salarié s'opposent sur les événements du 10 décembre 2013, Monsieur W. prétendant avoir été insulté, agressé et congédié sans formalités, tandis que l'employeur soutient que son salarié, ne supportant pas de se voir demander des comptes, a quitté subitement leur réunion de travail, abandonnant son poste.

Hormis les versions contraires des deux parties au litige, aucune pièce du dossier ne vient prouver la réalité des faits. L'attestation de Monsieur Christophe M. qui dit avoir vu Monsieur W. déménager ses affaires le 10 décembre 2013, ne renseigne pas sur les raisons de ce départ, la personne n'étant pas témoin direct de la réunion au cours de laquelle la rupture se serait produite.

Monsieur Pascal W., qui a la charge de la preuve, échoue à démontrer son licenciement de fait le 10 décembre 2013, de sorte que ses demandes fondées sur ce moyen doivent être rejetées.

En revanche, le 13 décembre 2013, il a pris acte de la rupture du contrat de travail, qu'il impute à son employeur, lequel réfute la qualification de prise d'acte au courrier rédigé à cette date.

Or, Monsieur Pascal W. a clairement pris acte de la rupture du contrat de travail en l'imputant à la faute de son employeur à qui il réclamait notamment des dommages et intérêts pour licenciement abusif.

Cette prise d'acte prend immédiatement effet de sorte que la relation de travail a été rompue à cette date rendant sans objet la procédure ultérieure de licenciement dont les motifs n'ont pas à être examinés par la cour.

C'est en dénaturant les termes clairs de la lettre du 13 décembre 2013 que le conseil de prud'hommes a considéré que la prise d'acte de la rupture n'était pas liée à un comportement fautif de l'employeur. En effet, dans cette lettre Monsieur W. acte la rupture, l'impute à son employeur à qui il fait de multiples griefs. En outre, la lettre de prise d'acte ne fixe pas les limites du litige et le juge doit vérifier si les griefs imputés à l'employeur sont avérés et suffisamment grave pour justifier la rupture des liens contractuels.

C'est à tort que les premiers juges ont écarté l'analyse des griefs qui ont motivé la prise d'acte pour analyser les motifs du licenciement postérieur.

Dès lors, il appartient à Monsieur Pascal W. de prouver les faits qu'il impute à faute à son employeur et dont la gravité justifierait la rupture des relations de travail.

Monsieur Pascal W. reproche à son employeur :

- une absence de visite médicale, ce qui est démontré par un certificat de la MSA santé attestant qu'il n'y a pas eu de visite médicale le concernant. Le GIE M. dont c'est l'obligation ne peut se décharger sur la MSA comme elle le fait en arguant qu'il appartenait à cet organisme d'organiser cette visite médicale. En tout état de cause, aucun élément du dossier ne vient prouver que l'employeur s'est préoccupé de la réalisation de la visite préalable à l'embauche.
- une absence de paiement intégral des salaires contractuellement prévus, comme cela ressort des bulletins de salaire et de l'attestation rédigée pour Pôle Emploi. Sur les mois travaillés à temps plein soit de mai à septembre 2013, le salaire brut mensuel a été de 2.335,72 euros au lieu de 2.494,00 euros. En effet, comme cela apparaît clairement sur les bulletins de salaires, Monsieur W. a été rémunéré 15,40 euros l'heure au lieu de 16,45 euros. Ce manque n'a été corrigé qu'au mois de décembre et donc nécessairement après la naissance du conflit ayant provoqué la rupture.
- une absence de remise de bulletins de paie, absence de décompte des commissions, bulletins erronés. Les bulletins de salaire étant querables Monsieur Pascal W. ne saurait reprocher à son employeur de ne pas les lui avoir remis. En revanche, les bulletins de salaires ont dû être rectifiés preuve qu'ils étaient porteurs d'erreurs. De plus le salaire n'était pas calculé selon ce qui était prévu au contrat.
- une absence d'horaires affichés et de tout document pour comptabiliser le temps de travail. Ce point est admis par l'employeur qui soutient que le salarié voulait une liberté dans l'organisation de son temps de travail et devait lui-même noter ses horaires.
- événements du 10 décembre 2013 : ces événements ne sont pas prouvés faute de pièces justificatives.

Il s'en évince que Monsieur Pascal W a été amené à travailler sans horaires précis et contrôlés, moyennant une rémunération promise et non intégralement réglée. L'absence de paiement des salaires promis est suffisamment grave pour faire obstacle à la poursuite de la relation contractuelle et motiver la rupture du contrat de travail aux torts de l'employeur, de sorte que la rupture prend les effets d'un licenciement sans cause réelle et sérieuse.

Dès lors, Monsieur Pascal W est en droit de prétendre, compte tenu de son ancienneté de huit mois, à :

- une indemnité pour licenciement abusif (L. 1235-5 du code du travail) : le préjudice sera entièrement réparé par l'allocation d'une somme de 10.000,00 euros, Monsieur W n'ayant pas retrouvé d'emploi fixe et a été indemnisé de sa période de chômage. En application des dispositions de l'article L. 136-2 du code de la sécurité sociale, cette indemnité est assujettie à la contribution sociale généralisée (CSG) et à la contribution pour le remboursement de la dette sociale et la somme allouée doit être considérée comme une somme brute.
- une indemnité de préavis (L. 1234-1 du code du travail) correspondant à un mois de salaire soit 2.494,00 euros brut. Il est toutefois demandé 2.335,72 euros. Il y sera fait droit.
- des congés payés sur préavis (L. 3141-22 et L. 3141-26 du code du travail) : 233,57 euros.

Le GIE M' sera condamné à paiement outre remise des documents légaux rectifiés, sans qu'il ne soit nécessaire de fixer d'astreinte.

Le jugement déféré sera infirmé sur le licenciement et les demandes indemnitaires ci-dessus.

Le rappel de salaire pour la mise à pied conservatoire de janvier 2014 ne peut aboutir le contrat ayant été rompu en décembre 2013. Le jugement sera confirmé sur ce point.

2- sur l'exécution du contrat de travail

a- l'exécution déloyale

Monsieur Pascal W reproche à son employeur une déloyauté dans l'exécution de son contrat de travail et dans la rupture en le licenciant brutalement après l'avoir exploité au-delà de ses fonctions d'assistant commercial.

Or, le contrat a été rompu sur une prise d'acte du salarié et les témoignages de collègues versés au dossier démontrent que Monsieur Pascal W n'a pas aménagé seul la table d'hôtes du GIE M', qu'il avait un travail allégé, contredisant les dires de Monsieur W et les témoignages élogieux de clients étrangers sur son travail.

Monsieur Pascal W échoue à rapporter la preuve de la faute qu'il impute à son employeur dans l'exécution du contrat de travail et dans sa rupture. Il sera débouté et le jugement confirmé sur ce point.

b- dommages et intérêts pour absence de visite médicale

L'absence de visite médicale est prouvée par une attestation de la MSA et n'est pas contestée par l'employeur qui en rejette la faute sur l'organisme social.

Ce manquement à son obligation d'employeur cause nécessairement préjudice au salarié qui, en l'absence d'autres pièces que l'attestation de la MSA, sera entièrement indemnisé par l'allocation d'une somme de 100,00 euros.

Le jugement qui a débouté Monsieur W. en transférant sur l'organisme social l'obligation de l'employeur, sera infirmé.

3- les intérêts

Les indemnités liées à la rupture du contrat de travail porte intérêts au jour de la rupture. Cependant, les intérêts sont réclamés à compter de la notification de la demande, soit au 22 mai 2014. Il y sera fait droit.

Les dommages et intérêts distincts porteront intérêts au taux légal à compter de la présente décision.

Succombant au sens de l'article 696 du code de procédure civile, le GIE M. sera condamné aux dépens de première instance et d'appel. Elle sera déboutée de ses demandes d'indemnité de l'article 700 du code de procédure civile et sera condamnée à ce titre à payer à Monsieur Pascal W. une somme de 2.500,00 euros au titre de ses frais irrépétibles de première instance et d'appel. Le jugement déferé sera infirmé sur les dépens et l'article 700 du code de procédure civile.

PAR CES MOTIFS

La cour, statuant publiquement, contradictoirement, après en avoir délibéré conformément à la loi :

Confirme le jugement en ce qu'il a rejeté la demande de dommages et intérêts pour exécution déloyale du contrat de travail, la demande de paiement des salaires pendant la mise à pied, la demande d'indemnité pour violation de la procédure de licenciement ;

Infirmé le surplus y compris les dépens ;

Statuant à nouveau, et dans cette limite ;

Dit que la prise d'acte de la rupture du contrat par Monsieur Pascal W. le 13 décembre 2013, a les effets d'un licenciement sans cause réelle et sérieuse ;

Condamne le GIE M. à payer à Monsieur Pascal W.
- la somme de 10.000,00 euros bruts de dommages et intérêts pour licenciement abusif,

- la somme de 2.335,72 euros bruts à titre d'indemnité de préavis,
- la somme de 233,57 euros bruts à titre de congés payés sur indemnité de préavis,
- la somme de 100,00 euros de dommages et intérêts au titre du manquement à l'obligation de visite médicale,
- la somme de 2.500,00 euros d'indemnités de l'article 700 du code de procédure civile ;

Dit que les sommes dues au titre de l'indemnité pour licenciement abusif, de préavis et de congés payés portent intérêts au taux légal à compter du 22 mai 2014 ;

Ordonne la remise par le GIE M à Monsieur Pascal
W des documents légaux modifiés en fonction de la présente décision ;

Dit que les dommages et intérêts indemnisant l'absence de visite médicale portera intérêts au taux légal à compter de la présente décision.

Déboute le GIE M de ses demandes de frais irrépétibles ;

Condamne le GIE M aux dépens de première instance et
d'appel.

Le greffier,

Le président,

