

RÉPUBLIQUE FRANÇAISE
AU NOM DU PEUPLE FRANÇAIS

EXTRAIT DES MINUTES
DU GREFFE

COUR D'APPEL DE PARIS
18ème Chambre D

ARRET DU 15 mai 2007

(n° 9, 5 pages)

Numéro d'inscription au répertoire général : S 06/13332

Décision déférée à la Cour : jugement rendu le 17 octobre 2006 par le conseil de prud'hommes d'Auxerre industrie RG n° 05/00366

APPELANT

Monsieur B

89210

comparant en personne, assisté de Me Fabien KOVAC, avocat au barreau de DIJON

INTIMEE

représentée par Me (), avocat au barreau d'AUXERRE

COMPOSITION DE LA COUR :

En application des dispositions de l'article 945-1 du nouveau Code de procédure civile, l'affaire a été débattue le 4 avril 2007, en audience publique, les parties ne s'y étant pas opposées, devant M^r , vice-présidente placée, chargée d'instruire l'affaire.

Ce magistrat a rendu compte des plaidoiries dans le délibéré de la Cour, composée de :

Mme Hélène IMERGLIK, conseillère faisant fonction de présidente
Mme Michèle MARTINEZ, conseillère
Mme Jeanne DREVET, vice-présidente placée

Greffier : Mlle Chloé FOUGEARD, lors des débats

ARRET :

- contradictoire
- 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 nouveau Code de procédure civile.
- signé par Mme Hélène IMERGLIK, présidente, et par Mlle Chloé FOUGEARD, greffier, à laquelle la minute de la décision a été remise par le magistrat signataire.

 41

FAITS ET PROCEDURE

Monsieur B. a été embauché par contrat à durée indéterminée en date du 1^{er} septembre 1984, par la société , reprise ensuite par la société , en qualité d'agent professionnel, catégorie II 1, coefficient 225, moyennant un salaire brut mensuel de 5.831 francs.

Le salarié, dont la situation au sein de l'entreprise a évolué, occupait en dernier lieu un emploi d'animateur régleur, niveau 3-2, coefficient 225, qualification P3, catégorie ETAM.

L'entreprise occupe plus de dix salariés et la relation de travail était soumise à la convention collective nationale Métallurgie Yonne.

Le 26 août 2005, Monsieur a invité plusieurs de ses collègues à prendre un verre au réfectoire de l'entreprise à l'occasion de son anniversaire.

Le 29 août suivant, il a été convoqué, par lettre remise en main propre, à un entretien préalable, fixé au 12 septembre 2005, en vue de son licenciement éventuel.

Par courrier recommandé avec accusé de réception en date du 23 septembre 2005, la société a notifié au salarié son licenciement pour faute grave, sans préavis ni indemnité de rupture.

Monsieur B. a saisi le conseil de prud'hommes d'AUXERRE de demandes tendant en dernier lieu au paiement de l'indemnité compensatrice de préavis, des congés payés afférents, de l'indemnité de licenciement, de dommages-intérêts pour licenciement sans cause réelle et sérieuse et d'une allocation de procédure.

Par jugement du 17 octobre 2006, le conseil de prud'hommes, statuant sous la présidence du juge départiteur, a requalifié la faute grave en cause réelle et sérieuse de licenciement et condamné la société à payer à Monsieur B. les sommes de :

- 12.936,25 euros au titre de l'indemnité de licenciement,
 - 5.018,92 euros au titre de l'indemnité compensatrice de préavis,
 - 501,89 euros au titre des congés payés sur préavis,
- avec intérêts au taux légal à compter du 14 décembre 2005, date de réception, par la société de la convocation en conciliation.

Le conseil de prud'hommes a débouté Monsieur de ses autres demandes.

Le salarié a interjeté appel de ce jugement dont il sollicite la réformation ; il demande à la cour de constater que son licenciement est dénué de cause réelle et sérieuse et de condamner la société à lui payer les sommes de :

- 5.018,92 euros au titre de l'indemnité compensatrice de préavis,
 - 501,89 euros au titre des congés payés sur préavis,
 - 12.936,25 euros au titre de l'indemnité conventionnelle de licenciement,
 - 98.340,56 euros au titre de dommages-intérêts pour licenciement sans cause réelle et sérieuse,
- avec intérêts au taux légal à compter du dépôt de sa requête,
- 1.500 euros sur le fondement de l'article 700 du nouveau Code de procédure civile.

La société demande à la cour de dire que le licenciement de Monsieur procède d'une faute grave et en conséquence :

- d'infirmer le jugement en ce qu'il a alloué au salarié des indemnités de préavis, de congés payés et de licenciement,
- de confirmer cette décision en ce qu'il a rejeté les autres demandes de Monsieur

Elle sollicite la condamnation de Monsieur _____, au paiement d'une somme de 1.500 euros au titre de l'article 700 du nouveau Code de procédure civile.

Pour plus ample exposé de la procédure et des prétentions des parties, la cour se réfère à leurs conclusions visées par le greffier le 4 avril 2007, reprises et complétées lors de l'audience.

La société _____ a été autorisée à adresser en délibéré, les pièces justifiant que le règlement intérieur et la note de service invoqués ont été portés à la connaissance des salariés de l'entreprise, pour répondre aux contestations émises sur ce point par Monsieur _____.

Motifs de la décision

Sur le licenciement :

Aux termes de la lettre de licenciement, en date du 23 septembre 2005, qui fixe les limites du litige, la société _____ reproche à Monsieur _____ d'avoir, le vendredi 26 août, alors que son poste de travail était terminé à 13 heures, "invité vos subordonnés, personnel _____ et intérimaires, à un "pot" sans avoir préalablement prévenu la Direction, et envisagé avec elle les mesures de sécurité à l'organisation de ce type d'événement".

Elle précise :

"Par cette action, vous avez, délibérément, et sans en avoir obtenu préalablement l'autorisation, commis trois infractions au règlement intérieur de la société _____, à savoir :

1. L'introduction ou la distribution de toute boisson alcoolisée est interdite dans l'entreprise.
2. Il est interdit de consommer des boissons alcoolisées sur les lieux de travail.
3. Un salarié ne peut se maintenir sur les lieux du travail pour une cause autre que l'exécution de son travail, s'il ne peut se prévaloir d'une disposition légale ou d'une autorisation de la Direction."

L'employeur rappelle au salarié que son rôle dans l'entreprise est de transmettre des valeurs d'exemplarité à son équipe, souligne que les faits commis sont constitutifs d'un manquement particulièrement grave à la discipline générale de l'entreprise, ainsi qu'aux règles d'hygiène et de sécurité qu'il est tenu de respecter et insiste sur les conséquences que ces faits auraient pu entraîner.

Monsieur _____ ne conteste pas avoir convié huit de ses collègues à prendre un verre au réfectoire de l'entreprise, le 26 août 2005, après le travail, à l'occasion de son anniversaire ; il admet également leur avoir servi des boissons alcoolisées et ne pas avoir sollicité l'autorisation préalable de la direction.

Après l'entretien préalable avec son employeur, Monsieur _____ lui a adressé une lettre pour lui apporter des éléments sur les faits qui lui étaient reprochés, liés selon lui à son désir de remercier ses collègues de leur soutien, sa fille étant atteinte d'une grave maladie ; il s'est excusé pour ces faits dont il dit ne pas avoir mesuré la portée et a assuré qu'ils ne se reproduiraient plus.

Il est également acquis aux débats :

- d'une part que des "pots" étaient organisés au sein de l'entreprise, au cours desquels les salariés consommaient des boissons alcoolisées ;

- d'autre part, que le "pot" organisé par Monsieur _____ n'a pas donné lieu à des débordements, aucun salarié ne s'étant trouvé en état d'ivresse ;

- enfin que le règlement intérieur prohibe toute introduction ou distribution dans l'entreprise ainsi que toute consommation de ces boissons sur les lieux du travail.

La société [...] explique que cette interdiction est absolue et qu'elle tient à en assurer le respect avec rigueur ; elle fait état d'une note de service qu'elle a été contrainte de prendre, le 20 novembre 2002 dont l'objet était précisément de rappeler les dispositions du règlement intérieur.

Cette note, intitulée "ALCOOL DANS L'ENTREPRISE", comportant la reproduction de l'article 18 du règlement intérieur relatif à la prohibition de l'alcool, précise "seule une note de service émanant de la direction peut déroger à cette disposition pour des circonstances précises (pots de départ ou de direction) et dans le cadre d'un horaire et d'un lieu précis".

L'intimée a adressé, en cours de délibéré, les pièces justifiant de la régularité du règlement intérieur et de l'affichage de cette note de service.

La société [...] qui ne conteste pas que des "pots", avec consommation d'alcool, ont lieu au réfectoire de l'entreprise, soutient que cette tolérance est subordonnée à l'accord préalable des dirigeants, ce qui leur permet de prendre des mesures de sécurité ; elle précise que ces mesures consistent en la présence d'un ou plusieurs membres de la direction, qui suffit, en soi, à éviter tout abus ou débordement.

Monsieur [...] verse aux débats, outre des clichés photographiques pris lors des "pots" organisés au réfectoire, sur lesquels la présence de boissons alcoolisées est nettement visible, diverses attestations de salariés qui témoignent que ces manifestations avaient lieu régulièrement, pour des occasions telles que les naissances, mariages, départs en retraite ou anniversaires.

Certains d'entre eux précisent que ces manifestations n'étaient pas toujours précédées de l'accord de la direction dont les membres n'y participaient pas systématiquement.

L'invitation spontanée de ses collègues à prendre un verre à l'issue du travail, à l'occasion de son anniversaire, intervenant dans les circonstances décrites ci-dessus ne constitue pas la manifestation d'une volonté délibérée de Monsieur [...] d'enfreindre le règlement intérieur.

Au vu l'ensemble des éléments versés aux débats, il apparaît que le fait reproché au salarié, qui pendant les vingt deux ans de présence dans l'entreprise n'a fait l'objet d'aucune remarque ni d'aucun reproche pour des faits similaires ou autres, ne constitue pas une faute suffisamment sérieuse pour justifier son licenciement, une telle sanction étant disproportionnée à un manquement occasionnel et très circonstanciel, aux dispositions du règlement intérieur.

On ajoutera que la société [...] a indiqué à l'audience que Monsieur [...] n'avait pas encore été remplacé, car elle avait procédé à une réorganisation des services, ce qui révèle, à tout le moins, un doute sur le caractère réel et sérieux du motif allégué à l'appui du licenciement litigieux, étant précisé que, par application de l'article L. 122-14-3 du Code du travail, ce doute doit profiter au salarié.

En conséquence, le jugement déféré, qui sera confirmé en ses dispositions sur les indemnités compensatrices de préavis et de congés payés sur préavis ainsi que sur l'indemnité de licenciement, exactement chiffrées, sera infirmé sur les autres chefs de demandes.

Au vu de l'ancienneté de Monsieur [...], de l'âge auquel il a été licencié et des conséquences de son licenciement, la cour dispose d'éléments suffisants pour fixer à 30.000 euros l'indemnité lui revenant, sur le fondement de l'article L. 122-14-4 du Code du travail.

Par ailleurs, par application de ce texte, la société doit être condamnée au remboursement des indemnités de chômage versées par l'Assedic dans la limite de six mois.

Sur les frais irrépétibles

Les conditions d'application de l'article 700 du nouveau Code de procédure civile sont réunies en cause d'appel comme elles l'étaient en première instance. Il convient d'allouer à Monsieur une somme de 1.500 euros à ce titre.

Par ces motifs

La cour

Confirme le jugement entrepris du chef des indemnités compensatrices de préavis et de congés payés sur préavis ainsi que de l'indemnité conventionnelle de licenciement, en principal et intérêts ;

L'infirme pour le surplus,

Statuant à nouveau et ajoutant,

Dit que le licenciement est intervenu sans cause réelle et sérieuse,

Condamne la société à payer à Monsieur les sommes de :

- 30.000 euros (trente mille euros) à titre d'indemnité pour licenciement sans cause réelle et sérieuse, avec intérêts au taux légal à compter du prononcé de l'arrêt,

- 1.500 euros (mille cinq cents euros) sur le fondement de l'article 700 du nouveau Code de procédure civile,

Condamne la société à rembourser à l'organisme concerné, les indemnités de chômage versées à Monsieur, à compter de son licenciement, dans la limite de six mois.

Déboute les parties du surplus de leurs demandes,

Condamne la société aux dépens.

LE GREFFIER

LE PRÉSIDENT

En conséquence, la République Française mande et ordonne à tous Huissiers de Justice sur ce requis, de mettre le présent arrêt à exécution. Aux Procureurs Généraux, aux Procureurs de la République près des Tribunaux de Grande Instance d'y tenir la main. A tous Commandants et Officiers de la force publique d'y prêter main forte, lorsqu'ils en seront légalement requis.

