

Travail

238167

S./JL

ARRET

N° 55 6

COUR D'APPEL D'AMIENS

BOUCHER

**5ème chambre sociale cabinet B
PRUD'HOMMES**

C/

ARRET DU 01 OCTOBRE 2003

S.A. EGEPP

RG : 02/01057

JUGEMENT DU CONSEIL DE PRUD'HOMMES DE SAINT QUENTIN
en date du 03 décembre 2001

PARTIES EN CAUSE :

APPELANT

Monsieur Vincent BOUCHER

Représenté, concluant et plaidant par Me MARGULES, avocat au
barreau de SAINT QUENTIN

ET :

INTIMEE

S.A. EGEPP
1 Boulevard Léon Blum
02100 ST QUENTIN

Représentée, concluant et plaidant par Me VIGNON, avocat au barreau
de SAINT QUENTIN

DEBATS :

A l'audience publique du 21 Mai 2003 ont été entendus les
avocats en leurs conclusions et plaidoiries respectives

COMPOSITION DE LA COUR LORS DES DEBATS ET DU DELIBERE :

Mme DARCHY, Président de Chambre,

Mme BESSE, Conseiller

Mme SEURIN, Conseiller

qui a renvoyé l'affaire à l'audience publique du 17 septembre 2003 pour prononcer l'arrêt et en a délibéré conformément à la loi.

GREFFIER LORS DES DEBATS : Melle TOUSSAINT

A l'audience publique du 17 septembre 2003, la Cour composée des mêmes magistrats a décidé de prolonger le délibéré et a renvoyé l'affaire à l'audience publique du 01 octobre 2003 pour prononcer arrêt.

PRONONCE :

A l'audience publique du 01 Octobre 2003, l'arrêt a été rendu par Mme DARCHY, Président de chambre qui a signé la minute avec Melle TOUSSAINT, Greffier, présente lors du prononcé.

*
* *

DECISION :

Vincent BOUCHER a été embauché par la société EGEPP en qualité de peintre à compter du 2 mai 1996, suivant contrat à durée déterminée, puis par contrat à durée indéterminée et percevait en l'an 2000 une rémunération mensuelle brute s'élevant à la somme de 1.097,63 euros.

Le 28 juin 2000, il a été licencié pour faute lourde après entretien du 23 juin 2000 sur convocation du 16 juin 2000 avec mise à pied à titre conservatoire à compter du 16 juin 2000.

Contestant son licenciement, il a, le 28 août 2000, saisi le conseil de prud'hommes de SAINT QUENTIN de diverses demandes à l'encontre de son ancien employeur, la SA EGEPP.

Par jugement contradictoire en date du 3 décembre 2001 le conseil de prud'hommes a :

- dit que les faits reprochés à Vincent BOUCHER sont constitutifs d'une faute grave et non d'une faute lourde,

- débouté Vincent BOUCHER de l'ensemble de ses demandes,
- débouté la société EGEPP de ses prétentions.

Le 9 janvier 2002, Vincent BOUCHER a formé appel à l'encontre de cette décision dont il a reçu notification le 13 décembre 2001.

Dans des conclusions déposées le 2 mai 2003, régulièrement communiquées et développées à l'audience, l'appelant demande à la Cour :

- d'infirmer le jugement entrepris,
- de dire son licenciement dépourvu de cause réelle et sérieuse,
- de condamner en conséquence la société EGEPP à lui payer les sommes suivantes :

- . 2.195,27 euros à titre de préavis,
- . 219,53 euros à titre de congés payés s'y rapportant,
- . 464,38 euros à titre de mise à pied,
- . 46,44 euros à titre de congés payés y afférents,
- . 457,35 euros à titre d'indemnité de licenciement,
- . 6.860,21 euros à titre de dommages et intérêts pour licenciement abusif,
- . 5.934,65 euros à titre de prime de panier,
- . 593,46 euros à titre de congés payés sur prime de panier,
- . 68,53 euros à titre d'heures supplémentaires,
- . 6,85 euros à titre de congés payés à valoir sur lesdites heures,
- . 871,25 euros à titre de frais de trajet,
- . 87,12,12 euros à titre de congés payés y afférents,
- . 1.524,49 euros au titre de l'article 700 du nouveau code de procédure civile.

Aux termes d'écritures déposées le 21 mai 2003, régulièrement communiquées et soutenues à l'audience, la SA EGEPP demande à la Cour :

- de confirmer le jugement déféré,

- de débouter le salarié de ses prétentions,
- de le condamner au paiement d'une indemnité de 1.524,49 euros au titre de l'article 700 du nouveau code de procédure civile.

Vincent BOUCHER soutient que la seule limite apportée à la liberté d'expression des salariés en dehors de l'entreprise est l'abus de droit et qu'en l'espèce aucun abus de cette sorte ne peut lui être imputé.

Il fait valoir que ni le fait de manifester autour d'une table de camping devant le siège de la société EGEPP entre midi et 14 heures, c'est à dire en dehors des heures de travail, ni les propos tenus au journaliste et repris par celui-ci dans son article du 15 juin 2000 ne sauraient en effet être assimilés à un tel abus de droit.

Il précise que le fait de dénoncer le non respect par la société EGEPP de plusieurs dispositions collectives du bâtiment est une attitude admise par la jurisprudence de la Cour de Cassation la plus récente en la matière, que les motifs invoqués dans la lettre de licenciement sont infondés et qu'en conséquence, son licenciement est dépourvu de toute cause réelle et sérieuse.

Concernant ses réclamations au titre des primes de panier et de trajet, il expose qu'elles ont pour fondement les articles 8.15 et 8.17 de la convention collective du bâtiment et qu'il produit un calcul détaillé et respectueux de la prescription quinquennale applicable en la matière fixant ses droits acquis à ce titre.

S'agissant des heures supplémentaires Vincent BOUCHER précise qu'il fournit les éléments d'appréciation suffisants permettant de faire droit à sa demande.

La société EGEPP répond que le salarié faisait montre depuis quelques années d'une franche hostilité envers son employeur, qu'agissant de concert avec trois autres collègues, il se montrait de plus en plus vindicatif, n'acceptait plus l'autorité du dirigeant et désirait se venger.

Elle explique que Vincent BOUCHER avec trois de ses collègues a organisé un scénario d'ampleur médiatique et qu'il a, ainsi que les trois autres, alors tenu des propos injurieux et diffamatoires à l'égard de l'employeur.

Elle ajoute que trois articles de presse sont parus et qu'ils ont ému, non seulement l'employeur lui-même, mais également ses partenaires commerciaux et notamment les collectivités publiques constituant ses principaux clients.

La société estime que Vincent BOUCHER ainsi que les trois autres salariés, avaient tous la volonté non équivoque de lui porter préjudice, que les propos tenus envers l'employeur dans le cadre d'une

mise en scène provocatrice, lesdits propos ayant été publiés avec l'assentiment des salariés, établissent l'intention de nuire qui était la leur.

La société EGEPP soutient donc que Vincent BOUCHER a abusé de sa liberté d'expression et que cet abus constitue à tout le moins une faute grave, indiquant qu'elle accepte la requalification de la faute lourde en faute grave.

Concernant les autres demandes de primes de panier, de trajet et d'heures supplémentaires, la société les estime infondées, le salarié ayant été rempli de ses droits.

SUR CE :

- Sur le licenciement :

La lettre de licenciement qui fixe les limites du litige est ainsi rédigée :

« Nous avons eu à déplorer de votre part des agissements constitutifs d'une faute lourde.

En effet, nous avons pris connaissance, le 16 juin 2000, d'un article paru dans L'AISNE NOUVELLE du jeudi 15 juin 2000 dans lequel y sont rapportés vos propos diffamatoires, injurieux, mensongers et qui traduisent à l'évidence votre intention de nuire à l'entreprise.

La publicité que vous avez entendu donner à ces allégations mensongères sont particulièrement graves pour l'image de sérieux et d'honnêteté qu'a construite la société EGEPP depuis de très nombreuses années auprès de ses clients, notamment les Pouvoirs Publics.

Vous avez tout d'abord préparé une mise en scène avant de faire venir les journalistes devant le siège de l'entreprise où vous aviez installé des chaises et une table sur laquelle est censé se trouver votre repas de midi mais que l'on ne voit pas sur la photo parue !

Vous avez ensuite indiqué au journaliste que vous n'aviez pas de réfectoire pour déjeuner le midi. Or, et avant le 14 juin 2000, aucune demande de réfectoire ne nous avait jamais été faite par le passé.

Le 14 juin 2000, vous avez donc fait part avec vos trois collègues pour la première fois d'un tel souhait à la direction. Vous comprendrez aisément que l'entreprise ne pouvait en aucun cas mettre à disposition sur le champ un local vous permettant de vous restaurer dans le respect des règles prévues à cet effet par le Code du Travail.

C'est la raison pour laquelle nous n'avons pu accéder immédiatement à votre demande pour la moins inédite, dont nous avons pris bonne note.

Votre attitude particulièrement et manifestement provocatrice démontre à l'évidence que vous avez cherché par tous les moyens à créer une situation de conflit. En effet, vous disposez de deux heures pour votre repas du midi et habitez à proximité de l'entreprise. Voilà pourquoi, sans doute, vous n'avez jamais demandé à disposer d'un réfectoire dans l'entreprise, préférant certainement votre domicile !

Pour ce qui est de la prime de panier et la prime de transport, qui selon vous ne vous sont pas versées, celles-ci figurent sur chacun de vos bulletins de paie depuis de très nombreuses années et ceci chaque fois que la convention collective le prévoit !

Par ailleurs, vous faites tenir à la direction des propos qu'elle n'a jamais tenus et de nature à jeter le discrédit sur celle-ci, à savoir "Je suis susceptible de penser que vous pouvez voler à l'intérieur de l'entreprise".

Enfin, nous n'avons jamais tenté de vous faire signer une quelconque lettre en violation de règles instituées par la convention collective. Là encore votre présentation des faits est particulièrement diffamatoire et fallacieuse.

Aucun élément ou justification n'a pu nous être apporté de nature à modifier notre appréciation des faits. Nous vous informons que nous avons, en conséquence, décidé de vous licencier pour faute lourde.

Compte-tenu de la gravité de celle-ci, votre maintien dans l'entreprise s'avère impossible ; le licenciement prend donc effet immédiatement et votre solde de tout compte sera arrêté à la date de réception de la présente, sans indemnité de préavis ni de licenciement».

Il résulte de l'article L 122-14-2 du Code du Travail que l'employeur est tenu d'énoncer le ou les motifs de licenciement dans la lettre de licenciement mentionnée à l'article L 122-14-1.

Aux termes de l'article L 122-14-3 du Code du Travail, le juge à qui il appartient d'apprécier la régularité de la procédure suivie et le caractère réel et sérieux des motifs invoqués par l'employeur forme sa conviction au vu des éléments fournis par les parties et au besoin, après toutes mesures d'instruction qu'il estime utiles, étant précisé que si un doute subsiste, il profite au salarié.

En matière de licenciement pour faute grave d'un salarié, il incombe à l'employeur d'en rapporter la preuve. La faute grave résulte d'un fait ou d'un ensemble de faits imputables au salarié qui constitue une violation des obligations découlant du contrat de travail ou des

relations de travail d'une importance telle, qu'elle rend impossible le maintien du salarié dans l'entreprise pendant la durée du préavis sans risque de compromettre les intérêts légitimes de l'employeur.

En matière de licenciement pour faute lourde, il appartient à l'employeur de rapporter la preuve que le salarié, par ses agissements, avait l'intention de lui nuire.

A la lecture de la lettre de licenciement, force est de constater qu'elle répond à l'obligation légale de motivation édictée par l'article L 122-14-2 du Code du Travail puisque les motifs énoncés sont précis, objectifs et vérifiables.

L'employeur reproche au salarié d'avoir, le 14 juin 2000, entre 12 heures et 14 heures, aux portes de la société, devant un journaliste de L'AISNE NOUVELLE, tenu à son égard des propos diffamatoires, injurieux et mensongers, précisant que la publicité donnée à ces allégations mensongères est particulièrement grave pour l'image de sérieux et d'honnêteté de la société.

L'employeur fait grief à son salarié d'avoir tout d'abord préparé une mise en scène avant de faire venir le journaliste, et de lui avoir indiqué qu'il n'existait pas de réfectoire au sein de l'entreprise, alors même qu'aucune demande en ce sens n'avait été effectuée auprès de la direction antérieurement au 14 juin 2000, d'avoir indiqué à tort que les primes de panier et de transport n'étaient pas versées aux salariés alors que les bulletins de salaires démontrent le contraire et que la direction aurait fait renoncer par écrit les ouvriers à bénéficier des avantages prévus par la Convention Collective, ce qui constitue une présentation des faits diffamatoire et fallacieuse.

La société reproche enfin au salarié d'avoir prêté au directeur des propos qu'il n'aurait jamais tenus, à savoir "*Je suis susceptible de penser que vous pouvez voler à l'intérieur de l'entreprise*".

L'employeur remet donc en cause la liberté d'expression du salarié considérant qu'il l'aurait utilisée de manière abusive avec intention de lui nuire.

Il convient de rappeler que l'abus de droit est la seule limite apportée à la liberté d'expression des salariés tant au sein de l'entreprise qu'en dehors de celle-ci.

Il appartient alors au juge de qualifier l'abus de droit et de caractériser l'intention de nuire qui en découle.

Une simple imprudence dans la tenue même publique de propos, ne saurait à elle seule caractériser de la part du salarié un abus de la liberté d'expression dont il jouit dans l'entreprise et en dehors de celle-ci.

Le salarié peut également sans faire un abus de sa liberté d'expression, dénoncer des faits ayant un lien avec l'entreprise, dès lors qu'il agit de bonne foi, sans chercher à porter atteinte à l'employeur.

Les éléments des débats établissent, et ce n'est d'ailleurs pas discuté, que la scène organisée le 14 juin 2000 était bien prévue et organisée à l'avance, puisque le journaliste de L'AISNE NOUVELLE était effectivement présent à 12 heures 20, lorsque les 4 salariés Gérald BRICOURT, Rémi URIER, Vincent BOUCHER et Raphaël PIMIENTA TRIGO se sont installés autour d'une table devant l'entrée de la société.

En outre, aucun des salariés ne conteste les propos tenus devant le journaliste, propos dont ils ont tous accepté qu'ils soient retransmis dans la presse.

S'agissant de l'absence de réfectoire au sein de l'entreprise évoquée par les 4 salariées il apparaît, au vu de plusieurs attestations conformes aux dispositions légales et notamment de celles émanant d'anciens délégués du personnel, de l'ancien directeur de l'entreprise et des actuels délégués du personnel, qu'il n'y avait jamais eu, avant le 14 juin 2000, de revendication officielle effectuée auprès de la direction aux fins d'obtenir la mise en place d'un réfectoire dans l'entreprise.

Il résulte effectivement des débats que les quatre salariés n'ont émis cette demande auprès du directeur que le 14 juin 2000, l'employeur ne pouvant à l'évidence la satisfaire le jour même.

Aussi légitime que soit la revendication des salariés, il leur appartenait de la faire valoir dans un cadre légal.

Tel n'étant pas le cas, et formant leur demande le jour même de la venue du journaliste, ils savaient tous pertinemment qu'elle ne pouvait être satisfaite et que l'employeur ne pouvait qu'être pris en défaut.

En déclarant qu'ils ne disposaient pas de réfectoire, les salariés ont donc ainsi laissé penser aux lecteurs, que l'employeur ne respectait pas leurs droits de salariés.

Affirmer qu'ils étaient obligés de manger dehors ou dans leur voiture est également erroné, puisqu'il ressort des débats que sur les chantiers, les ouvriers pouvaient disposer de locaux adaptés, type bungalows notamment, pour prendre leur repas, étant précisé d'ailleurs que l'organisation des chantiers sur le plan de l'hygiène et de la sécurité se trouve sous le contrôle de l'inspection du travail et de différents organismes protecteurs des salariés.

S'agissant de la phrase prêtée au directeur "*Je suis susceptible de penser que vous pouvez voler à l'intérieur de l'entreprise*", elle est totalement contestée par l'employeur, n'est établie par aucun élément de preuve et est de nature à présenter un caractère diffamatoire

puisqu'elle laisse supposer que M. DOLLE n'avait aucune confiance en ses salariés, qu'il doutait d'eux et n'avait aucune estime pour eux.

Déclarer en outre que les primes de panier et de transport n'étaient jamais payées aux salariés est contraire à la réalité.

En effet, de l'examen des fiches de salaires versées aux débats, il ressort que les salariés ont pu régulièrement bénéficier de ces primes conformément aux dispositions de la Convention Collective.

Si un litige existait quant au quantum de ces primes, il appartenait aux salariés de saisir la juridiction compétente pour faire valoir leurs droits.

En proférant publiquement de tels propos, les salariés n'ignoraient pas qu'ils allaient porter préjudice à leur employeur, en, le faisant apparaître comme totalement irrespectueux de la législation du travail et des droits des salariés.

Enfin, s'il apparaît que le 5 avril 2000, l'employeur a proposé aux ouvriers qui le souhaitaient de signer le courrier suivant :

" Je demande à la direction de bénéficier d'un horaire me permettant de ne disposer que d'une heure de coupure au moment du déjeuner soit de 12 heures à 13 heures au lieu de 12 heures à 14 heures.

Bien qu'ayant la faculté de prendre mon repas à ma résidence habituelle compte tenu de la distance la séparant des chantiers, je vous demande, à titre dérogatoire la possibilité par convenance personnelle de déjeuner à proximité du chantier (quand il est situé dans le district de SAINT QUENTIN) sachant qu'il ne me sera pas versé d'indemnité" et que ce procédé soit critiquable, il ne s'agissait toutefois pas, comme ont pu le laisser penser les quatre salariés dans les propos tenus au journaliste, de les priver définitivement de tous les droits édictés par la Convention Collective.

D'ailleurs, de nombreuses attestations conformes aux dispositions légales émanant d'employés, de l'architecte, de différents clients de la société (OPAL, services techniques de la ville), établissent la qualité des relations sociales au sein de l'entreprise et les qualités humaines de M. DOLLE.

Il convient enfin d'observer que si plusieurs anciens salariés déclarent que M. DOLLE pouvait se montrer agressif et injurieux à l'égard des ouvriers, il s'agit de salariés sanctionnés disciplinairement, et de relever, au vu des débats que les quatre protagonistes étaient particulièrement véhéments, voire irrespectueux à l'égard de la direction.

M. BONIFACE déclare en effet avoir assisté à une discussion entre les quatre salariés en ces termes.

“Tous les salariés de l'EGEPP pouvaient déjà chercher du travail ailleurs car ils allaient faire crouler la boutique et faire vendre le 4 X 4 de Christophe”.

Il ressort de l'ensemble de ces éléments, que le salarié a abusé de sa liberté d'expression en dehors de l'entreprise, puisqu'il a volontairement proféré, devant un journaliste, dans le cadre d'une mise en scène préméditée, des propos mensongers et injurieux à l'égard de la direction et accepté que ces propos soient retransmis dans la presse.

En toute hypothèse, quelle que soit la légitimité des revendications, elles auraient dû être émises antérieurement soit auprès du directeur, soit auprès de la juridiction compétente.

En usant ainsi de publicité, sans préalable aucun, le salarié avait nécessairement conscience qu'il allait porter un très sérieux préjudice à l'employeur, en raison de l'image qu'il en donnait.

Il ressort également des débats que de nombreux clients et partenaires ont été particulièrement choqués et émus par la teneur de l'article paru dans la presse.

Les faits ainsi établis à l'encontre du salarié étant de nature à nuire à l'employeur puisqu'ils portent gravement atteinte à sa dignité de chef d'entreprise, étant observé que la société EGEPP a renoncé à la qualification de faute lourde, constituent une violation des relations de travail d'une importance telle qu'elle rendait impossible le maintien du salarié dans l'entreprise durant sa période de préavis, sans risque de compromettre les intérêts légitimes de l'employeur.

La faute grave étant caractérisée, le salarié sera débouté de ses prétentions et le jugement sera confirmé du chef du licenciement.

- Sur les primes de panier et de trajet :

L'article 8.15 de la Convention Collective du bâtiment, ouvriers, dispose :

“L'indemnité de repas a pour objet d'indemniser le supplément de frais occasionné par la prise du déjeuner en dehors de la résidence habituelle de l'ouvrier.

L'indemnité de repas n'est pas due par l'employeur lorsque :

. l'ouvrier prend effectivement son repas à sa résidence habituelle,

. un restaurant d'entreprise existe sur le chantier et le repas est fourni avec une participation financière de l'entreprise égale au montant de l'indemnité de repas,

. le repas est fourni gratuitement ou avec une participation financière de l'entreprise égale au montant de l'indemnité repas.

L'article 8-17 de la Convention Collective dispose :

"L'indemnité de trajet a pour objet d'indemniser, sous une forme forfaitaire la sujétion que représente pour l'ouvrier la nécessité de se rendre quotidiennement sur le chantier et d'en revenir.

L'indemnité de trajet n'est pas due lorsque l'ouvrier est logé gratuitement par l'entreprise sur le chantier ou à proximité immédiate du chantier".

Si l'examen des fiches de salaires de Vincent BOUCHER démontre qu'il a effectivement régulièrement perçu des primes de panier et de trajet, l'étude des décomptes détaillés, dans la limite de la prescription quinquennale, produits par le salarié, permet d'établir qu'elles ne lui ont pas été réglées dans leur intégralité.

Les indemnités dues au salarié seront donc chiffrées, au vu des pièces aux sommes suivantes :

- . 2.000 euros au titre des primes de panier,
- . 200 euros au titre des congés payés sur primes de panier,
- . 400 euros au titre des frais de trajet,
- . 40 euros au titre des congés payés y afférents.

Le jugement entrepris sera infirmé de ce chef.

- Sur les heures supplémentaires :

A l'examen des éléments fournis par le salarié et la société il convient de constater que Vincent BOUCHER a effectué des heures supplémentaires qui ne lui ont pas été payées, représentant la somme de 68,53 euros.

La société sera donc condamnée à la lui régler ainsi que 6,85 euros au titre des congés payés y afférents.

La décision dont appel sera également infirmée sur ce point.

Le salarié succombant partiellement mais pour l'essentiel il sera condamné aux dépens de première instance et d'appel.

Il n'apparaît pas en outre inéquitable de laisser à chacune des parties la charge de ses frais hors dépens de première instance et d'appel ;

PAR CES MOTIFS

Statuant publiquement et contradictoirement,

Reçoit l'appel régulier en la forme,

Au fond,

Confirme le jugement du chef du licenciement,

L'infirme pour le surplus,

Statuant à nouveau,

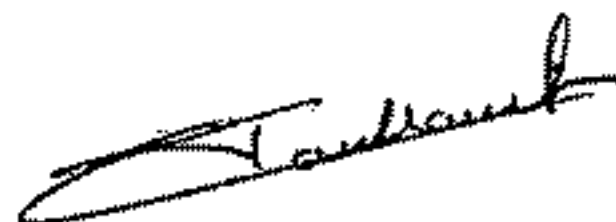
Condamne la société EGEPP à régler à Vincent BOUCHER les sommes suivantes :

- . 2.000 euros au titre des primes de panier,
- . 200 euros au titre des congés payés y afférents,
- . 400 euros au titre des frais de trajet,
- . 40 euros au titre des congés payés y afférents,
- . 68,53 euros au titre des heures supplémentaires,
- . 6,85 euros au titre des congés payés y afférents.

Dit que chaque partie supportera la charge de ses frais hors dépens de première instance et d'appel,

Condamne Vincent BOUCHER aux dépens de première instance et d'appel.

Le Greffier,



Le Président,

