



Cour d'appel d'Aix-en-Provence

13 juin 2014

SAS Logidis Comptoirs Modernes c/ D.

Confirmation

Décision attaquée : CPH Aix en Provence 13 03 2012

Sources : Legifrance

Références au greffe :

- RG n°12/06776

Références de publication :

- <http://www.legifrance.gouv.fr>

La décision :

(Extrait)

Faits et procédure

Sébastien D. a été engagé par la SAS Logidis Comptoirs Modernes dite LCM qui a pour activité la gestion de l'approvisionnement des magasins intégrés ou franchisés des différentes enseignes du Groupe Carrefour, suivant contrat à durée indéterminée en date du 5 août 2001 en qualité de préparateur de commandes affecté à la plate-forme de Salon de Provence.

Après la déclaration de son inaptitude à la manutention le 7 février 2005, le salarié a été par avenant du 1er juin 2005 repositionné sur le poste de pointeur certifié niveau 3 statut employé de la convention collective nationale de de commerce de détail et de gros à prédominance alimentaire.

Le 1er octobre 2007, l'employeur a licencié le salarié pour avoir pendant son arrêt maladie travaillé comme déménageur pour un autre employeur mais suite à l'intervention de l'inspecteur du travail l'a réintégré dans la mesure où le salarié était protégé pour s'être porté candidat lors des dernières élections des délégués du personnel organisées en juin 2007.

Après convocation le 19 août 2009 à un entretien préalable, par lettre recommandée du 27 août 2009 avec avis de réception, l'employeur a licencié le salarié en ces termes :





« Comme suite à notre entretien préalable à une éventuelle mesure de licenciement du 18 août 2009, pour lequel vous étiez assisté de Monsieur Dominique A., Délégué Syndicat CGT, lors duquel nous avons recueilli vos explications sur les faits qui vous étaient reprochés,

Nous vous informons par la présente que nous avons décidé de vous licencier pour le motif suivant :

Le 29 juillet 2009, après le service de nuit, le sac personnel d'un salarié, contenant ses affaires, a été subtilisé en salle de charge. Le visionnage des vidéos du local nous ont permis de clairement vous identifier en train de subtiliser ledit sac et sortir de la salle de charge, et de l'entrepôt, avec.

Comme nous vous l'avons précisé lors de notre entretien, avant toute mesure à votre encontre, nous avons décidé de vous laisser le temps et l'option de restituer le sac volé et les effets qu'il contenait. Malheureusement, malgré ce délai dont vous avez bénéficié à cette fin, vous ne vous êtes pas manifesté, ni n'avez rendu le sac ou son contenu à son propriétaire légitime.

C'est dans ce contexte que nous avons décidé de vous convoquer à un entretien pour vous entendre à ce sujet.

Vos explications fournies à cette occasion, notamment vos aveux d'avoir pris le sac d'un autre salarié et de ne pas l'avoir restitué, a fortiori de vous en être volontairement débarrassé auprès d'une tierce personne, ne nous ont pas permis de modifier notre appréciation. Nous ne pouvons accepter un tel agissement qui est, non seulement contraire aux règles de discipline en vigueur dans notre établissement et à une exécution loyale de votre contrat de travail, mais également fortement préjudiciable au bon climat social. Votre comportement totalement inadmissible et intolérable ne peut que mettre un terme à nos relations contractuelles.

La date de présentation de cette lettre marquera le début de votre préavis de 2 mois au terme duquel votre contrat prendra fin. C'est à cette date que sera arrêté votre solde de tout compte qui sera tenu à votre disposition au service du personnel.

Le jour de votre départ, vous devrez restituer le matériel de l'entreprise en votre possession (badge...).

Nous vous informons que pendant la durée de votre préavis vous disposez d'heures libres pour rechercher un emploi ; les modalités d'utilisation seront à déterminer en accord avec votre hiérarchie.

Nous vous rappelons qu'à la date de rupture de votre contrat, vous avez acquis 87,36 heures de formation au titre de votre Droit individuel à la Formation. Vous pouvez demander à en bénéficier avant la fin de votre préavis ».



Par courrier du 16 septembre 2009, l'employeur a confirmé au salarié que la date des faits concernait bien la journée du 29 juin 2009 et non celle du 29 juillet 2009 comme indiqué par erreur dans la lettre de licenciement.

Contestant la légitimité de son licenciement, Sébastien D. a le 14 décembre 2009 saisi le conseil de prud'hommes d'Aix en Provence lequel section commerce par jugement en date du 13 mars 2012 a :

- * dit que le système de vidéo surveillance est illicite,
- * dit que le licenciement est sans cause réelle ni sérieuse,
- * condamné l'employeur à payer au salarié :
 - 18 000 € à titre de dommages et intérêts pour licenciement sans cause réelle et sérieuse,
 - 2000 € à titre de dommages et intérêts pour exécution fautive du contrat de travail,
 - 1050 € sur le fondement de l'article 700 du code de procédure civile,
- * ordonné l'exécution provisoire de l'ensemble du jugement au titre de l'article 515 du code de procédure civile et fixé la moyenne des 12 derniers mois de salaire à la somme de 2029 € bruts,
- * condamné l'employeur au droit de recouvrement ou d'encaissement en application de l'article 10 du décret du 12 décembre 1996,
- * débouté le salarié du surplus de ses demandes et l'employeur de sa réclamation pour frais irrépétibles

la SAS Logidis Comptoirs Modernes a le 12 avril 2012 interjeté régulièrement appel de ce jugement.

Moyens et prétentions des parties

Dans ses conclusions, la société appelante demande à la cour de :

- * à titre principal, dire le licenciement bien fondé, débouter l'intimé de sa demande de dommages et intérêts pour exécution fautive de son contrat de travail, en conséquence, infirmer le jugement déféré, débouter l'intimé de l'ensemble de ses demandes, condamner à titre reconventionnel l'intimé à lui payer 3000 € sur le fondement de l'article 700 du code de procédure civile et à prendre en charge les dépens,

* à titre subsidiaire, réduire le montant des dommages et intérêts pour licenciement sans cause réelle et sérieuse au minimum légal et débouter l'intimé de sa réclamation pour frais irrépétibles.

Elle considère particulièrement choquante et infondée la demande concernant l'exécution fautive du contrat de travail et fait valoir :

- que la caméra ne se trouvait pas dans un local affecté à l'activité des salariés lesquels ne viennent dans la salle de charge que pour récupérer les chariots mais effectuent ensuite leur activité dans l'entrepôt,
- que la présence de la camera dans la salle de charge n'était donc pas destinée à contrôler leur activité et qu'en conséquence elle aurait pu même sans informer préalablement les salariés et les représentants du personnel utiliser comme mode de preuve judiciaire les enregistrements de la caméra située dans cette salle,
- que l'installation du système de vidéo surveillance sur le site était parfaitement légitime et proportionné au but recherché, que l'ensemble des salariés était informé de l'existence de ce système par voie d'affichage,
- qu'elle n'a pas violé les dispositions de la loi du 6 janvier 1978 relative à la conservation des images enregistrées, que compte tenu de la plainte de Dominique M. les images du vol commis par M D. ont donc été extraites du dispositif et enregistrées pour être conservées.

Elle relève sur le licenciement :

- que la coquille sur la date des faits n a aucun incidence,
- que les faits à l'origine du licenciement sont réels, que le fait que l'attestation de Dominique M. ait été établie en septembre 2010 n'enlève rien à sa valeur probante, que les accusations de M M. ont été confirmé par le visionnage des enregistrements de la vidéosurveillance de la salle de charges,
- que la question de la licéité ou non des enregistrements n'a aucun intérêt concernant la question de l'appréciation du bien-fondé du licenciement,
- que l'intimé n'a jamais contesté avoir pris le sac de son collègue, que cet aveu judiciaire clôt le débat,
- que contrairement à ce que soutient l'intimé, l'élément intentionnel de son vol est parfaitement démontré puisqu'il a agi volontairement en prenant le sac qu'il savait parfaitement appartenir à autrui pour l'emmener à son domicile, qu'à la date de l'entretien préalable, le salarié n'avait toujours pas ramené le sac.

Aux termes de ses écritures, l'intimé conclut :

* à la confirmation du jugement déféré, à ce qu'il soit dit que le système de vidéo surveillance est illicite, irrecevable le procès-verbal établi par la SCP Gros d'Haillecourt Philibert C. issue d'un mode de preuve illicite, que le licenciement est totalement dépourvu de cause réelle et sérieuse, dire que la société employeur a procédé à une exécution fautive du contrat de travail.

* faisant en partie appel incident à la condamnation de l'appelante à lui régler avec intérêts de de droit à compter de la demande :

– 18 000 € à titre de dommages et intérêts pour licenciement sans cause réelle et sérieuse,

– 12 000 € à titre de dommages et intérêts pour exécution fautive du contrat de travail

* à la fixation la moyenne des douze derniers mois de salaire à 2029 € bruts,

* à la condamnation condamner au droit de recouvrement ou d'encaissement en application de l'article 10 du décret du 12 décembre 1996 et à lui payer 2000 € en application de l'article 700 du code de procédure civile outre la prise en charge des dépens.

Il invoque s'agissant du système de vidéo surveillance :

– le non-respect de l'information due aux salariés, celle dont argue l'appelante est insuffisante, puisque cette information ne peut être effective que si le salarié a connaissance non seulement de l'existence même du système de vidéo surveillance mais surtout de la finalité et des différents droits dont il dispose, relevant que contrairement à la jurisprudence citée par l'appelante, la salle de charge était librement accessible aux salariés qui y transitaient nécessairement afin de prendre les chariots en charge,

– le non-respect du délai de conservation des fichiers, délai qui ne peut excéder un mois,

– le caractère non proportionné de l'atteinte aux droits et libertés individuelles avec l'objectif poursuivi, l'employeur ayant installé pas moins de 78 caméras (47 dans l'entrepôt épicerie et 31 dans l'entrepôt multi métiers, y compris en salle de pause), qu'un tel procédé permet à l'employeur de placer ses salariés de façon constante à sa surveillance.

Il demande à ce que soit écarté des débats tout élément provenant de l'exploitation d'un tel système et notamment le procès-verbal de constat du 1er septembre 2010.

Il argue d'autre part du caractère abusif du licenciement tenant son absence de faute grave, n'ayant nullement pris le sac afin de le subtiliser mais dans l'intention de le

rendre à son propriétaire et soulignant que lors de l'incident, M M. n'a pas fait état de soupçons envers lui, que la plainte a été classée.

Pour plus ample exposé, la cour renvoie aux écritures déposées par les parties et réitérées oralement à l'audience.

Sur ce

I sur la demande au titre de l'exécution fautive du contrat de travail,

Si l'employeur a le droit de contrôler et de surveiller l'activité de son personnel durant le temps de travail, il ne peut mettre en oeuvre un dispositif de contrôle qui n'a pas fait l'objet préalablement à son introduction d'une information et d'une consultation du comité d'entreprise ainsi qu'une information individuelle des salariés par tout moyen, tel que l'affichage dans un local accessible au personnel.

En l'état, l'employeur produit au débat :

– le compte rendu de la réunion du comité d'hygiène et sécurité et des conditions de travail du 7 mai 2007 et celui de la réunion du comité d'établissement du 27 août 2007, sur l'information et la consultation sur la mise en place d'un process de vidéo surveillance avec pour les deux comptes rendus un renvoi à l'annexe 2 intitulée projet de modification du système de vidéo surveillance, annexe qui précise au chapitre contexte réglementaire du projet que dans la mesure où en cas d'incident, la visualisation des images s'effectue généralement rapidement, la durée de conservation des images enregistrées à l'aide d'un dispositif de vidéosurveillance ne doit pas excéder un mois' et au chapitre finalités principales du système (assurer la protection des personnes et des biens, détecter les risques en termes de sécurité prévenir les vols ou les dégradations matérielles, prévenir des intrusions et la délinquance par le dissuasion) que les enregistrements numériques réalisés seront conservés pendant une période de 30 jours maximum,

– le récépissé de la déclaration à la CNIL du 26 janvier 2007 de la modification des nouveaux sites équipés par caméras de vidéosurveillance avec pour finalité la protection des biens et des personnes et du savoir-faire de l'entreprise en interne et en externe,

– des photographies d'étiquettes constituées d'un encadré portant mention du message suivant :

Surveillance vidéo 24/24H décret 96-926 du 17 octobre 1996" et mises en place sur la signalétique hors site, la signalétique de l'entrée du site entrepôt produits frais dont dépendait Sébastien Doyet jusqu'à l'entrée de l'entrepôt, sur la signalétique du poste de garde, et de l'entrée du site entrepôt épicerie.

- l’attestation de Sylvie Vivares secrétaire de direction, attestant que les panneaux de signalisation indiquant l’existence du système de vidéo surveillance existaient en juillet et août 2009,
- un procès-verbal de constat d’huissier en date du 1er septembre 2010 faisant état du visionnage d’images du 29 juin 2009 de la camera 11 PDF.

En l’état, de ces pièces, est parfaitement établie l’inexécution fautive de la part de l’employeur quant à la mise en place de système de vidéo surveillance et à l’utilisation qui en était faite en rapport avec la procédure de licenciement.

En premier lieu et contrairement aux dires de l’appelante, la salle de charge où les salariés récupèrent les chariots est bien un local qui doit être considéré comme affecté au travail puisque y sont entreposés le matériel nécessaire aux tâches de ces derniers de sorte que l’employeur était bien soumis pour ce local aux informations légales.

S’il est constant que la société appelante a bien procédé à l’information et à la consultation des comités d’entreprise et d’établissement, il s’avère que l’information individuelle des salariées par les seules étiquettes ci-dessus décrites les mêmes à l’extérieur qu’ à l’intérieur du site apparaît insuffisante d’autant qu’il n’est même pas justifié que la salle de charge où intervenait le salarié licencié était équipée d’une telle étiquette.

Mais surtout, il ressort des écritures de l’appelante et du procès-verbal du 1er septembre 2010, que le délai de conservation des images qui était au maximum de 30 jours ainsi qu’il a été noté ci-dessus n’a pas été respecté, puisque l’appelante précise avoir extrait les images en cause du dispositif et les avoir conservées et finalement avoir fait établir un constat d’huissier pour leur visionnage plus d’un an après alors que rien ne l’empêchait sitôt la déclaration de vol de M M. à faire procéder à toutes constatations utiles par un huissier dès le visionnage par les personnes habilitées.

En conséquence, le jugement déféré qui a alloué au salarié au titre de l’exécution fautive 2000 € de dommages et intérêts doit être confirmé.

Il convient d’autre part d’écarter des débats le procès-verbal du 1er septembre 2010.

II sur le licenciement

Selon l’article L1235-1 du code du travail, en cas de litige, 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 après avoir ordonné, au besoin, toutes les mesures d’instruction qu’il estime utiles. Si un doute subsiste, il profite au salarié.

Il convient de souligner qu'aucune observation n'a été soulevée quant à l'erreur matérielle contenue dans la lettre de licenciement sur la date des faits qui sont bien du 29 juin 2009.

En l'état et même si le procès-verbal du 1er septembre 2010 est écarté des débats, il n'en reste pas moins que le licenciement repose bien sur une cause réelle et sérieuse contrairement à ce qu'ont retenu les premiers juges.

En effet, il est produit le dépôt de plainte Dominique M. contre X en date du 1er juillet 2009(soit le surlendemain des faits) pour le vol de son sac, de marque Easpack où se trouvait un casque de préparateur de commande où était marqué son nom et prénom et deux clés de chariot, l'attestation de ce dernier qui bien qu'établie le 14 septembre 2010 n'en conserve pas moins une valeur probante mais également par le salarié lui-même le compte rendu établi par Dominique A. délégué syndical qui l'a assisté qui relate que Sébastien D. a répondu à la direction ainsi : effectivement, j'ai bien trouvé ce sac dans la salle de garde je l'ai récupéré pour le rendre mais j'étais le dernier à partir de mon service et j'étais un peu pressé, je suis donc rentré chez moi et comme le lendemain j'étais de repos je me suis dit je le ramènerai après, j'ai oublié et comme entre temps j'ai vendu mon véhicule, le sac étant dedans je ne l'est plus ce n'est pas intentionnel de ma part mais juste un oubli, je suis père de famille de 5 enfants à charge et ne m'amuse pas à ce genre de chose, s'il faut rembourser je le rembourse mais je ne veux pas perdre mon travail'.

De plus, dans ses écritures, le salarié ne conteste pas avoir pris le sac litigieux même s'il prétend avoir eu l'intention de le rendre.

Au vu de ces éléments, les faits reprochés au salarié sont parfaitement établis dès lors que ce dernier a bien avoué l'avoir pris et alors qu'il savait qu'il ne lui appartenait pas, n'avoir effectué la moindre démarche pour le restituer à son propriétaire légitime ce qui constitue bien l'élément intentionnel.

Dans ces conditions, le jugement déféré sera infirmé sur ce point et le salarié débouté de toutes ses demandes à ce titre.

III sur les demandes annexes

Eu égard au résultat du présent litige, il n'y a lieu de faire application de l'article 700 du code de procédure civile à l'une quelconque des parties ni pour la procédure de première instance ni pour celle d'appel.

L'employeur qui succombe au moins en partie doit être tenu aux dépens de première instance et d'appel.

Il résulte de l'article 11 du décret du 12 décembre 1996 modifié par le décret 2001-212 du 8 mars 2001 que le droit visé à l'article 10 du même décret n'est pas du lorsque le recouvrement ou l'encaissement est effectué sur le fondement d'un titre

exécutoire constatant une créance née de l'exécution d'un contrat de travail de sorte que le jugement déféré qui a ordonné la condamnation de l'employeur au droit au recouvrement ou à l'encaissement doit être réformé

Par ces motifs

La cour

Confirme le jugement déféré sauf sur le montant des dommages et intérêts,

Infirme le jugement déféré en ce qu'il a dit le licenciement sans cause réelle et sérieuse, a alloué au salarié 18 000 € à titre de dommages et intérêts à ce titre et 1050 € sur le fondement de l'article 700 du code de procédure civile et a condamné l'employeur au droit de recouvrement ou d'encaissement en application de l'article 10 du décret du 12 décembre 1996,

Statuant à nouveau sur ces chefs réformés,

Dit le licenciement fondé sur une cause réelle et sérieuse,

Dit n'y avoir lieu à application de l'article 700 du code de procédure civile ni à celle de l'article 10 du décret du 12 décembre 1996,

Condamne la SAS Logidis Comptoirs Modernes aux dépens d'appel.
