

CA Orléans

25 mars 2010
n° 09/01890

Sommaire :

*
**

Texte intégral :

CA Orléans 25 mars 2010 N° 09/01890

RÉPUBLIQUE FRANÇAISE

AU NOM DU PEUPLE FRANÇAIS

C O U R D A P P E L D O R L É A N S

CHAMBRE SOCIALE

PRUD'HOMMES

GROSSES le 25 MARS 2010 à

la SCP LAVISSE BOUAMRIRENE

la SCP VATIER ET ASSOCIES

COPIES le 25 MARS 2010 à

Thierry C.

S. N.C. ACCOR - HOTEL MERCURE

ARRÊT du : 25 MARS 2010

N° : 205/10 - N° RG : 09/01890

DÉCISION DE PREMIÈRE INSTANCE : Conseil de Prud'hommes d'ORLÉANS en date du 19 Mai 2009 - Section : COMMERCE

ENTRE

APPELANT :

Monsieur Thierry C.

né le 16 Octobre 1961 à MONTRICHARD (41400)

...

...

comparant en personne, assisté de Maître Pascal LAVISSE membre de la SCP LAVISSE BOUAMRIRENE, avocat au barreau d'ORLÉANS

ET

INTIMÉE :

S. N.C. ACCOR - HOTEL MERCURE prise en la personne de son représentant légal domicilié en cette qualité au siège

44 Quai Barentin

45000 ORLÉANS

représentée par Maître Marie Sylvie VATIER de la SCP VATIER ET ASSOCIES, avocat au barreau de PARIS

Après débats et audition des parties à l'audience publique du 18 Février 2010

LA COUR COMPOSÉE DE :

Monsieur Daniel VELLY, Président de Chambre,

Monsieur Pierre LEBRUN, Conseiller,

Madame Catherine PAFFENHOFF, Conseiller,

Assistés lors des débats de Mademoiselle Valérie LATOUCHE, Greffier,

Puis ces mêmes magistrats ont délibéré dans la même formation et à l'audience publique du 25 Mars 2010, Monsieur Daniel VELLY, Président de Chambre, assisté de Mademoiselle Valérie LATOUCHE, Greffier, a rendu l'arrêt dont la teneur suit :

RÉSUMÉ DES FAITS ET DE LA PROCÉDURE

Monsieur Thierry C. a saisi le Conseil de Prud'hommes d'ORLÉANS de diverses demandes à l'encontre de la SNC ACCOR (HÔTEL MERCURE), pour le détail desquelles il est renvoyé au jugement du 19 mai 2009, la Cour se référant aussi à cette décision pour l'exposé des demandes reconventionnelles et des moyens initiaux.

Il a été débouté et condamné à payer 300 euros en application de l'article 700 du Code de Procédure Civile.

Le jugement lui a été notifié le 22 mai 2009.

Il en a fait appel le 17 juin 2009.

DEMANDES ET MOYENS DES PARTIES

Il demande :

- des bulletins de paie et un certificat de travail mentionnant qu'il était cadre niveau V échelon 3, sous astreinte de 100 euros par jour faute d'exécution quinze jours après la décision ;
- la réserve de ses droits sur un éventuel rappel de salaire ;
- l'annulation de la mise à pied disciplinaire ;
- 8.654,82 euros de préavis (subsidairement, 5.769,88 euros) ;
- 865,48 euros de congés payés afférents (subsidairement, 576,98 euros) ;
- 10.578,11 euros d'indemnité de licenciement ;
- 1.400 euros de salaire pendant la mise à pied ;
- 140 euros de congés payés afférents ;
- 69.238,56 euros de dommages et intérêts pour licenciement infondé ;
- 5.000 euros en application de l'article 700 du Code de Procédure Civile ;
- l'exécution provisoire (!). Il expose qu'engagé en 1979, il était en dernier lieu chef de cuisine et qu'il a été licencié pour faute grave le 12 octobre 2005, en raison d'un comportement déplacé vis à vis du personnel et d'un manque de sobriété.

Il conteste ces reproches et explique son éviction par un changement de direction, la nouvelle voulant réorganiser le service et «faire table rase du passé».

Il explique pourquoi les six attestations de la Société ne sont pas probantes et sont d'ailleurs contredites par les siennes, selon lesquelles son comportement n'a jamais donné lieu à critique.

Il remarque qu'il y a eu une vague de départs après le sien, alors que, s'il avait eu le comportement qu'on lui prête, ils se seraient produits avant.

Il rappelle que la faute grave doit être prouvée et que de toutes façons le doute doit lui profiter.

Il explique la double demande au titre du préavis par le fait que revendiquant le statut cadre, il serait alors de trois mois, et fait état d'un préjudice très important en raison du caractère brutal et vexatoire de la rupture.

Après avoir décrit ses nombreuses responsabilités, il estime que leur importance, son autonomie, son ancienneté et son expérience justifient la qualification de cadre, peu important que ses achats de produits soient contresignés par le directeur, qui a seul le pouvoir d'engager la Société, et que les autres chefs de service soient agents de maîtrise.

La Société fait appel incident pour obtenir :

- 1.500 euros de dommages et intérêts pour procédure abusive ;
- 1.500 euros en application de l'article 700 du Code de Procédure Civile. Elle expose que la mise à pied a été décidée par l'ancien directeur et qu'ainsi ce n'est pas le nouveau qui a voulu l'évincer pour réorganiser, les départs postérieurs au sien étant motivés par des raisons personnelles.

Elle expose que ses six attestations démontrent les faits litigieux, celles de Monsieur C. parlant pour l'essentiel de périodes très anciennes, alors que ce n'est que depuis quelques mois que son comportement s'était dégradé.

Elle précise qu'un cadre de niveau V a un pouvoir de décision, alors que Monsieur C. devait rendre des comptes et n'embauchait pas.

MOTIFS DE LA DÉCISION

Eu égard aux dates ci dessus, les appels, principal et incident, sont recevables.

La SNC ACCOR NMP FRANCE a pour activité l'exploitation d'hôtels et d'hôtels restaurants, dont un établissement à ORLÉANS, dénommé SOfITel à l'époque, et maintenant MERCURE.

Monsieur C. est engagé le 15 octobre 1979 pour y travailler comme commis de cuisine.

Il devient premier commis de cuisine, second de cuisine, puis, le 1er janvier 1993, chef de cuisine.

La mise à pied disciplinaire

Le 16 novembre 2004, il est sanctionné de trois jours de mise à pied pour avoir :

- le 20 octobre, été en état d'ébriété et s'être absenté de son poste ;
- le 31 octobre, été en état d'ébriété.

Le 17 novembre 2004, Madame Adeline C. a attesté que le 20 octobre, vers 23 heures, elle a eu une discussion avec Monsieur C. qui était «dans un état d'ébriété grave».

Cet témoignage, non argué de faux, sera retenu, bien que non conforme à l'article 202 du Code de Procédure Civile.

Cet état d'ébriété caractérisé, même s'il n'a été constaté que le 20 octobre, justifiait cette sanction, qui n'a pas à être annulée.

Le licenciement

Il est licencié pour faute grave le 12 octobre 2005.

Il est inutile de reprendre intégralement les termes de la lettre, le jugement l'ayant fait, et la Cour s'y référant sur ce point.

Il convient cependant de préciser que la phrase : «A titre d'exemple, vous avez ainsi indiqué à une collaboratrice que "vous n'étiez pas contre une petite gâterie sous le bureau"» était en réalité «A titre d'exemple, vous avez ainsi questionné une de vos collaboratrices sur son "dépuclage" et avez indiqué à une collaboratrice que "vous n'étiez pas contre une petite gâterie sous le bureau"».

En résumé, il s'agit de propos et de comportements obscènes ou déplacés, et de consommation d'alcool sur le lieu de travail, à l'origine d'états d'ébriété.

Monsieur C. invoque divers arguments d'ordre général.

Ses propres attestations sur son comportement

Elles concernent pour l'essentiel des périodes anciennes ou indéterminées :

- Monsieur M. a travaillé de 1977 à 1990 ;
- Monsieur A. a travaillé de 1978 à 1985.

Ces deux premiers témoignages n'apportent strictement rien ; s'il a été promu chef de cuisine le 1er janvier 1993, c'est nécessairement parce que son comportement professionnel était très bon.

Monsieur B. a travaillé «dans le passé plusieurs années avec Monsieur C.».

Faute d'indication, l'on ne sait s'il s'agit d'une période récente.

Monsieur L. a travaillé avec lui «durant deux ans et demi».

Le registre du personnel permet de situer cette période de 6 février 1999 au 26 août 2001.

Quant à Monsieur V., il n'hésite pas à dire qu'il a côtoyé Monsieur C. une quinzaine d'années alors qu'il se dit victime d'une démission forcée en 1989 et que Monsieur C. a été engagé en 1979 !

Ces déclarations sont sans intérêt, dès lors que le comportement de l'appelant ne se serait dégradé qu'au cours des derniers mois, ce qui n'a rien d'in vraisemblable en soi.

Quant à Madame N., qui était responsable d'étage, elle ne travaillait pas avec Monsieur C., et elle témoigne sur des faits qu'elle n'a pu voir.

En définitive, il ne reste que celle de Monsieur D., qui atteste de son bon comportement, et qui dit avoir été là en mai 2005 car il a alors surpris une conversation au cours de laquelle l'on a

considéré que c'était à Monsieur C. de partir (ce qui signifie que le reste de l'équipe estimait que la présence de l'appelant posait problème).

La volonté de la nouvelle direction de l'évincer pour réorganiser le restaurant

Outre que rien ne la démontre, il existe des indices en sens contraire : tant la mise à pied que l'entretien d'évaluation du 11 janvier 2005, lors duquel de sérieuses réserves ont été faites sur son management et son relationnel, émanent de l'ancien directeur Monsieur F..

Cette thèse sera écartée.

Les nombreux départs fin 2005 et en 2006

Il résulte du registre du personnel qu'au sein de la cuisine, il y a eu un certain nombre d'embauches et de départs de 2000 à 2007, sans augmentation au cours de la période précitée.

Ce point ne sera pas retenu.

Il convient maintenant d'analyser les attestations de la Société selon les griefs de la lettre de rupture.

Les propos et gestes indécents et déplacés

Mademoiselle B. est chef de partie.

Elle indique que Monsieur C. utilise des expressions plutôt vulgaires, surtout en l'absence de Monsieur T. («mots se rapportant au sexe, propos indécents qui deviennent gênants, surtout pour les deux filles que nous sommes en cuisine »).

Elle ajoute qu'en leur parlant, «très souvent il a les mains sur sa braguette».

Mademoiselle R. est commis de cuisine.

Elle relate que depuis plusieurs semaines, Monsieur C. a un comportement obscène envers elle, faisant des insinuations sur sa vie personnelle, en lui disant qu'elle a un «petit trou».

Elle ajoute que lorsque le livreur de chez ALDIS s'est permis de dire à Monsieur C. «qu'elle se met des barrettes à cheveux sur les parties génitales», Monsieur C. a relevé son tablier au dessus de sa ceinture en disant «que c'est pour que je pose les yeux sur sa braguette».

Elle précise encore que lorsqu'elle lui a proposé un café, il lui a répondu «non, mais une gâterie sous le bureau je veux bien» (ce qu'elle n'a pas pris comme une plaisanterie), et que quand, le vendredi précédent, le vendeur de TENDREPI, qui est un ami d'enfance du témoin, est venu, il lui a demandé «si c'était lui qui l'avait dépucelée».

Elle conclut que ce comportement n'est plus tolérable, et que l'angoisse de venir travailler est de plus en plus forte.

Cette attestation est très circonstanciée, et d'autant plus convaincante.

Mademoiselle B. est assistante maître d'hôtel.

Elle indique que :

- Monsieur C. s'exprime de façon vulgaire et très ciblée ;
- une stagiaire de 18 ans lui a rapporté que lors des repas du personnel, les propos de Monsieur C. «auraient pu en choquer plus d'une» ;
- il se montre entreprenant envers une jeune femme de son équipe «qui sait le remettre à sa place» ;
- quand il s'adresse à elle (Mademoiselle B.), «il se touche la braguette de façon explicite et déplacée», ce qui gêne même l'un de ses collègues masculins car il adopte la même attitude avec lui.

Mademoiselle N. est sous chef de rang.

Elle expose qu'à plusieurs reprises Monsieur C. lui a fait comprendre qu'elle l'intéressait pour des relations intimes, lui demandant son adresse à deux ou trois reprises et qu'elle l'a remis à sa place.

Par contre, les déclarations de Monsieur G., selon lequel, le 22 septembre 2005, il a été témoin de ce que Monsieur C. a dit à Mademoiselle R. : «La barrette que tu as dans les cheveux tu ferais bien de te la mettre entre les jambes» ne sera pas retenue, car elle ne correspond pas à ce qu'a relaté celle ci (Mademoiselle R. a dit que cette réflexion grossière était le fait du livreur de chez ALDI, et non de Monsieur C.).

L'attitude inconvenante

Mademoiselle B. atteste qu'au lieu d'utiliser les vestiaires pour se mettre en tenue, Monsieur C. se change dans son bureau, ce qui fait qu'elle le voit régulièrement en sous vêtements et qu'elle en est gênée.

Monsieur T. dit la même chose en précisant «qu'ainsi tout le monde le voit en slip», ce que confirme Mademoiselle R..

Les consommations d'alcool et les états d'ébriété

Mademoiselle B. expose que Monsieur C. a parfois du mal à se maîtriser, alors qu'il a les yeux rouges et brillants et une haleine sentant l'alcool, qu'il descend au sous sol sans motif apparent car il remonte les mains vides, et que ces soupçons d'ébriété ont été confirmés par le fait que le vendredi 16 septembre, avec Monsieur T. et Mademoiselle R., ils ont fait une marque sur la bouteille de rhum, ses deux collègues constatant le lundi 19 que son niveau avait baissé.

Si cette seule constatation ne permet pas d'en imputer la responsabilité à Monsieur C., Mademoiselle R. a indiqué elle aussi qu'il descendait à l'économat sans raison valable, avait parfois les yeux rouges et une haleine sentant l'alcool, mais elle a également confirmé l'épisode de la marque sur la bouteille de rhum, ajoutant que le lundi matin elle avait vu avec Monsieur T. que le niveau avait baissé, et, précision essentielle, que c'était Monsieur C. qui était de garde ce week end là.

Monsieur T. a lui aussi indiqué que l'haleine de Monsieur C. sentait l'alcool et qu'il a retrouvé dans un endroit où elle ne devait pas être une bouteille de vin blanc vide.

Mademoiselle B. a elle aussi remarqué que l'haleine de l'appelant sentait l'alcool.

Le fait qu'il s'agisse de salariés soumis à un lien de subordination ne saurait conduire au rejet de ces témoignages. Il est évident que la preuve de reproches de ce type ne peut être rapportée que par des attestations d'employés.

Rien ne démontre que la direction aurait réuni les témoins pour les inciter collectivement à attester.

Le fait que Monsieur C. ait infligé une mise en garde à Monsieur T. le 9 septembre 2002 ne permet pas de considérer qu'il a voulu se venger de celui ci en rédigeant une attestation mensongère, d'autant plus que lorsque Monsieur T. a témoigné, le 25 septembre 2005, cette sanction ne pouvait plus être invoquée à l'appui d'une nouvelle sanction et était ainsi devenue sans importance (article 1244 alinéa 2 du Code du Travail).

Monsieur C. ne manque pas d'audace en relevant que son adversaire ne produit que six témoignages alors que, selon lui :

- des centaines (!) de salariés travaillent dans l'établissement ;
- au moins des dizaines de salariés le côtoyaient.

Il sera en effet rappelé que :

- les faits objets du licenciement ne se sont produits que sur une période de quelques mois ;
- en tant que chef de cuisine Monsieur C. n'avait pas à côtoyer le personnel autre que celui de sa cuisine, et, de façon très ponctuelle, le personnel de salle ;
- pour essayer de prouver qu'il était cadre, il précise qu'il encadrait une équipe de sept personnes plus les stagiaires.

Dès lors, la production de cinq témoignages (celui de Monsieur G. n'étant pas retenu) est au contraire très significative et convaincante, et l'emporte largement sur les seuls dires de Monsieur D., d'ordre général, qui ne dit pas combien de temps il a côtoyé Monsieur C. au cours de la période litigieuse et qui a pu ne pas être témoin des faits ci dessus.

Ainsi la preuve des faits est rapportée, car il n'existe aucun doute.

Il en résulte que :

- Monsieur C. a eu des propos et un comportement indécents et déplacés, plus particulièrement envers ses collègues féminines ;

- a eu une attitude sans gêne pour ses subordonnées féminines (en se mettant en slip à leur vue) ;

- consommait de l'alcool sur le lieu de travail et se trouvait parfois en état d'ébriété, les témoignages concordants suffisant pour l'établir, et étant confortés par le fait que moins d'un an avant, il avait déjà été ivre, ce qui avait justifié la mise à pied.

La faute grave est celle qui ne permet pas la poursuite du contrat, même pendant la durée limitée du préavis.

Tel est le cas des propos et des gestes indécents, et des états d'ébriété.

Son attitude envers Mademoiselle R. était particulièrement choquante et inadmissible.

Ainsi toutes les réclamations découlant du licenciement seront rejetées.

Le statut de cadre

Le Conseil de Prud'hommes a omis de statuer sur cette demande.

La Convention Collective Nationale des Chaînes d'Hôtels et de Restaurants comporte une annexe d'application n°1 qui est la grille de classification.

Monsieur C. était au niveau IV, échelon 1 (agent de maîtrise).

Il revendique le niveau V, cadre, dont le niveau d'autonomie nécessite des pouvoirs de choix et de décision en ce qui concerne l'organisation et la coordination de ses activités.

Or Monsieur C. :

- n'avait pas le pouvoir de signer seul des commandes, qui nécessitaient toujours la signature du directeur, même pour un montant modeste (67,57 euros) ;

- n'avait pas celui d'embaucher les employés de cuisine.

Le fait d'avoir adressé une simple mise en garde à Monsieur T. le 9 septembre 2002 n'est pas significatif.

L'appelant n'avait pas le niveau d'autonomie nécessaire pour prétendre au statut cadre.

Les dommages et intérêts

Bien qu'infondée, sa procédure n'est pas abusive.

L'article 700 du Code de Procédure Civile

Il est inéquitable que la Société en supporte la totalité.

Le jugement qui a alloué 300 euros sera confirmé.

Les dépens

Monsieur C. supportera les dépens d'appel.

PAR CES MOTIFS

La Cour, statuant publiquement et contradictoirement,

DÉCLARE recevables les appels, principal et incident ;

CONFIRME le jugement ;

Y AJOUTANT, REJETTE la demande de remise de documents mentionnant la qualification de cadre niveau V échelon 3 ;

CONDAMNE Monsieur Thierry C. aux dépens d'appel.

Et le présent arrêt a été signé par le Président de Chambre et par le Greffier

Valérie LATOUCHE Daniel VELLY

Composition de la juridiction : Monsieur Daniel VELLY, SCP LAVISSE BOUAMRIRENE, Marie Sylvie VATIER, SCP VATIER ET ASSOCIES
Décision attaquée : C. Prud. Orléans, Orléans 2009-05-19