

**Cour d'appel de Paris.**  
**Pôle 6**  
**Chambre 8**  
**ARRÊT**  
**No Répertoire général : 13/04447**  
**17 décembre 2015.**

RÉPUBLIQUE FRANÇAISE

AU NOM DU PEUPLE FRANÇAIS

COUR D'APPEL DE PARIS

Pôle 6 - Chambre 8

ARRÊT DU 17 Décembre 2015

(n° 668 , 7 pages)

Numéro d'inscription au répertoire général : S 13/04447

Décision déferée à la Cour : jugement rendu le 24 Janvier 2013 par le Conseil de Prud'hommes - Formation paritaire de PARIS RG n° 11/12631

APPELANT

X

22 rue du Faubourg du Temple

[...]

[...]

comparant en personne, assisté de Me Karim MAKOUF, avocat au barreau de PARIS, toque : P0099

INTIMEE

EPIC THEATRE NATIONAL DE LA COLLINE

15 rue Malte Brun

[...]

représentée par Me Pierre-henri D'ORNANO, avocat au barreau de PARIS, toque : P0213 substitué par Me Florence CAVROIS, avocat au barreau de PARIS, toque : P0213

COMPOSITION DE LA COUR :

En application des dispositions de l'article 945-1 du code de procédure civile, l'affaire a été débattue le 10 Novembre 2015, en audience publique, les parties ne s'y étant pas opposées, devant Mme Camille-Julia GUILLERMET, Vice-présidente placée, chargé du rapport.

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

Mme Catherine METADIEU, Présidente

M. Mourad CHENAF, Conseiller

Mme Camille-Julia GUILLERMET, Vice-Présidente placée

Greffier : Y, lors des débats

ARRET :

- CONTRADICTOIRE

- prononcé 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 Code de Procédure Civile

- signé par Madame Catherine MÉTADIEU, présidente et par Z, à laquelle la minute de la décision a été remise par le magistrat signataire

Exposé du litige :

X a été embauché par le THEATRE NATIONAL DE LA COLLINE (TNC) le 14 septembre 1999 par contrat à durée indéterminée à temps partiel en qualité de personnel d'accueil.

Le TNC emploie plus de 11 salariés et est régi par un accord collectif propre au Théâtre national de la colline.

Le 8 juillet 2011, X s'est vu notifier un avertissement par le TNC.

Par courrier en date du 8 décembre 2011, le TNC convoquait X à un entretien préalable devant se tenir le 11 décembre 2011.

Le 4 janvier 2012, X se voyait notifier son licenciement pour cause réelle et sérieuse.

Contestant le bien fondé de ce licenciement, le salarié a saisi le Conseil de Prud'hommes de demandes tendant à voir son licenciement requalifié en licenciement sans cause réelle et sérieuse et à voir le TNC condamné au paiement des sommes suivantes :

43 500 € à titre de dommages et intérêts pour licenciement sans cause réelle et sérieuse;

800, 70 € à titre de rappel d'indemnités de panier;

2 679 € à titre de majoration de rappel de salaire.

X demande d'assortir le jugement à intervenir de l'exécution provisoire, outre 2 000 € au titre de l'article 700 du code de procédure civile.

Par jugement en date du 24 janvier 2013, le Conseil de Prud'hommes de PARIS a débouté X de l'intégralité de ses demandes et n'a pas fait application de l'article 700 du code de procédure civile.

En cause d'appel, le salarié formule des demandes identiques à celles exposées en première instance, à l'exception de la demande relative à l'article 700 du code de procédure civile qui est portée à 4 000 €. Au surplus, il sollicite de la Cour de fixer sa rémunération mensuelle brute à 1 806, 86 €.

Le TNC conclut au débouté du salarié de l'intégralité de ses demandes et à la condamnation de ce dernier au paiement d'une somme de 2 000€ au titre de l'article 700 du code de procédure civile ainsi qu'aux entiers dépens.

Conformément aux dispositions de l'article 455 du code de procédure civile, la cour renvoie pour l'exposé des faits, prétentions et moyens des parties, aux conclusions respectives des parties déposées à l'audience, visées par le greffier et soutenues oralement.

#### MOTIVATION

sur la prime de panier et de salaire majoré :

Aux termes de l'article 5 de l'annexe à l'accord collectif d'entreprise du 25 mai 1993, les salariés bénéficient d'une pause d'une heure minimum pour leur repas, soit dans les périodes : 12h-14h ou 19h-21h. Elle ne devra pas excéder 2 heures. Au cas où l'heure de pose est travaillée à la demande de la Direction, cette heure sera rémunérée au taux horaire de base majoré de 100 %. Une indemnité de panier sera alors allouée aux intéressés.

En l'espèce, X soutient que ces dispositions, qui lui sont applicables dès lors qu'il appartient à la catégorie « non cadre » visée par cette annexe, n'ont pas été respectées par son employeur.

Il produit ainsi à l'appui de ses demandes un tableau récapitulatif des sommes qui auraient dû lui être versées au titre de la prime de panier ainsi qu'au titre de la majoration de salaire, en limitant ses demandes aux sommes non couvertes par la prescription quinquennale applicable aux demandes de nature salariale.

Le TNC soutient quant à lui que ces dispositions ne sont pas applicables à X qui relève non pas de l'annexe concernant le « personnel non cadre » mais de l'annexe concernant le « personnel de salle », comme indiqué sur son contrat de

travail, qui ne prévoit aucunement une majoration de salaire en cas de travail imposé par l'employeur pendant les tranches repas de 12h à 14h et de 19h à 21h.

En outre, le TNC rappelle qu'à titre de mesure sociale, il attribue un titre restaurant par semaine de spectacle aux ouvriers travaillant le mardi, jour où la prise de service a lieu plus tôt que le reste de la semaine, ainsi qu'une prime de panier en lieu et place des titres restaurants en cas de prise de service avant 19h00, et ce depuis 2009.

Il ressort de ce qui précède et de l'analyse des pièces versées aux débats que X relève de l'annexe « Personnel de salle » de la convention collective qui ne prévoit ni prime de panier, ni majoration de salaire pour les horaires sus-évoqués et que ce dernier ne conteste pas avoir reçu un titre restaurant par semaine de spectacle.

C'est donc à bon droit que le Conseil de Prud'hommes a jugé que X n'apportait aucun élément permettant d'établir le bien-fondé de ses prétentions au titre de l'indemnité de panier et de majoration de salaire, de sorte qu'il l'a débouté de ses demandes.

Le jugement sera donc confirmé sur ce point.

sur la fixation du salaire moyen :

Il ressort des bulletins de salaire des trois derniers mois de la relation contractuelle que le salaire moyen de X s'élève à 1 777, 00 €, observation faite que les bulletins de salaire des 12 derniers mois n'ont pas été produits en intégralité.

sur le licenciement pour cause réelle et sérieuse :

Aux termes de l'article L 1232-1 du code du travail, tout licenciement pour motif personnel doit être justifié par une cause réelle et sérieuse.

En application des dispositions de l'article L. 1235 -1 du code du travail, en l'absence d'accord entre les parties lors de la conciliation, 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 ['] si un doute subsiste, il profite au salarié.

Ainsi, l'administration de la preuve en ce qui concerne le caractère réel et sérieux des motifs du licenciement n'incombe pas spécialement à l'une ou l'autre des parties, l'employeur devant toutefois fonder le licenciement sur des faits précis et matériellement vérifiables.

La lettre de licenciement qui circonscrit les limites du litige est rédigée comme suit :

« Votre licenciement est motivé par votre comportement insubordonné et provocateur, mais également par votre incapacité répétée à travailler en bonne intelligence avec vos collègues de travail et à effectuer vos missions au sein d'un service organisé. ['] D'une manière plus générale nous vous avons alerté, notamment dans le cadre de l'avertissement qui vous a été notifié le 8 juillet 2011, sur votre comportement mutique, dédaigneux et hostile.

Nous avons à ce titre insisté sur le fait que votre refus de communiquer avec votre hiérarchie et vos collègues de travail perturbait le bon fonctionnement du service, ne favorisait pas la bonne transmission de l'information et créait chez certains collaborateurs un sentiment de mal-être au travail voire de peur à votre égard.

Malheureusement il nous apparaît que vous n'avez pas tenu compte de nos remarques et que vous n'avez nullement recherché à progresser sur ce point, tant les plaintes de vos collègues de travail, en CDI ou CDD, se multiplient. Ainsi, bon nombre d'entre eux s'estiment aujourd'hui victimes de votre comportement mutique, irrespectueux, méprisant, poussant même certains à vouloir démissionner. Ils m'ont fait état de vos refus répétés de transmettre les informations relatives au fonctionnement du service, de vos refus de dire bonjour ou de serrer les mains lors de prises de service, des accusations que vous n'hésitez pas à distiller à leur encontre, les qualifiant régulièrement de « mouchard de la

direction », ou de certains agissements virulents tels qu'ouvrir et fermer très violemment les portes espérant selon vos dires « écraser quelqu'un ».

A ce comportement inacceptable s'ajoute une attitude peu professionnelle à l'égard des spectateurs que vous êtes chargé d'accueillir. En effet et alors même qu'en votre qualité de personnel d'accueil il vous appartient d'être irréprochable tant dans votre aspect que dans votre comportement, il ressort que vous vous présentez à votre poste de travail très souvent dans des tenues négligées, voire incorrectes, que vous adoptez à l'égard des spectateurs un ton généralement peu aimable. [...] Votre hiérarchie vous reproche une attitude extrêmement désinvolte, totalement incompatible avec votre mission d'accueil du public et d'information des spectateurs dans un théâtre national [...].

L'ensemble de ces faits caractérisent une cause réelle et sérieuse. »

A l'appui du premier grief afférent à l'insubordination et à la provocation, le TNC produit l'attestation de A, responsable hiérarchique de X qui détaille l'incident ayant eu lieu mi novembre 2011 au cours duquel X a, à plusieurs reprises et en dépit de ses instructions répétées, volontairement éteint les lumières de contrôle des vestiaires, allant jusqu'à démonter l'applique et dévisser l'ampoule malgré le rappel à l'ordre de cette dernière. Elle rapporte également qu'alors que le Directeur technique a fait interdiction à X de toucher au dispositif lumineux, ce dernier a, lors d'une prise de service ultérieure, procédé au recouvrement du dispositif par le biais de cartes postales, occasionnant de nouvelles remontrances de la part du Directeur technique. Elle ajoute que depuis lors, le salarié se présentait au travail équipé d'« énormes lunettes de soleil ».

L'employeur verse également aux débats l'attestation du Directeur technique, B, qui indique avoir informé le salarié qu'il n'était pas habilité à toucher au matériel électrique après que ce dernier ait démonté l'ampoule. Il indique également avoir procédé à une nouvelle intervention le vendredi 25 novembre 2011 pour retirer les cartes postales qui se trouvaient collées sur le dispositif lumineux et les avoir remises au salarié, sans que ce dernier ait nié en être le propriétaire.

X ne conteste pas les faits. Il les explique par la gêne occasionnée par le nouveau dispositif lumineux « extrêmement agressif pour les yeux » qui l'a conduit à « assurer lui-même sa propre sécurité » par la réduction de l'intensité lumineuse ou le port de lunettes.

Toutefois, il convient de relever que cette assertion de X relative à l'inconfort et le risque pour ses yeux n'est corroborée par aucune pièce, ni remis à l'employeur durant la relation de travail, ni dans le cadre de la présente procédure.

Au contraire, il y a lieu de constater que les termes précis et circonstanciés des deux attestations produites par l'employeur, dont il ressort que X a adopté une attitude de défiance puis de provocation à l'égard des directives données par sa hiérarchie, permettent de caractériser ce premier grief.

Il est ensuite reproché à X de s'être enfermé malgré un avertissement, dans un comportement mutique, dédaigneux et hostile à l'égard de sa hiérarchie et de ses collègues de travail.

La mésentente entre un salarié et tout ou partie du personnel de l'entreprise ne peut constituer une cause de licenciement que si elle repose objectivement sur des faits imputables au salarié concerné et est de nature à nuire à la bonne marche de l'entreprise ou du service.

A l'appui de ce grief, l'employeur produit de nombreuses attestations de collègues et supérieurs hiérarchiques de X.

Il convient d'indiquer, d'ores et déjà, que X conteste le formalisme de plusieurs attestations produites par l'employeur, en raison de l'absence de mention du lien de subordination sur certaines, du défaut de signature et d'identité de la personne ayant rédigé l'attestation de C, celle-ci ayant une impossibilité médicale pour le faire elle-même, ou encore du défaut de mention afférente à la responsabilité pénale en cas de faux-témoignage.

En application des dispositions de l'article 202 du Code de Procédure civile, il convient de relever que les attestations

critiquées par X présentent les garanties suffisantes pour savoir de qui elles émanent, leurs conditions de rédaction et les enjeux pour leurs auteurs. A cet égard, il n'y a pas lieu d'écarter ces pièces.

L'attestation de D, secrétaire général du théâtre, fait état d'une attitude « irrespectueuse, arrogante voire agressive de la part de X » tant à l'égard de ses collègues que de ses supérieurs.

Mesdames Anne F et Sarah Corinne CLEMENT-COLAS et E dénoncent l'attitude « hostile voire méprisante » du salarié à leur endroit et à l'endroit de certains autres collègues, allant jusqu'à provoquer un sentiment de peur chez eux.

F et G soulignent la circonstance de ce que l'attitude de X à leur égard les a conduit à envisager de démissionner ou à tout le moins de demander à ne pas prendre leur poste aux cotés de X afin de pouvoir travailler plus sereinement.

En outre, il ressort de ces attestations que X manifeste la virulence de son comportement par l'ouverture et la fermeture de portes de manière violente dans le but, selon ses dires qui ont été rapportés par les salariés d' « écraser quelqu'un », par la prise à partie de ses collègues qu'il qualifie régulièrement de « mouchards de la direction », par des refus répétés de transmettre les informations relatives au service ou encore le refus de saluer ses collègues lors de la prise de service.

Enfin, l'employeur invoque le comportement inadapté de X à l'égard du public.

Ainsi, les attestations de H, responsable de l'équipe accueil, de I ou encore de J indiquent que X se présentait sur son lieu de travail dans une « tenue incorrecte », « au delà de la limite de la correction ».

Plusieurs attestations font également état de ce qu'il adoptait à l'égard de certains spectateurs un ton peu aimable, suscitant des plaintes de la part des spectateurs et des remontrances de la part de ses responsables. Au surplus, il lui est reproché son comportement désinvolte à l'égard du public, ce dernier n'hésitant pas à aller « fumer pendant que le reste de l'équipe accueille le public » ou à adopter une posture physique en totale incompatibilité avec sa mission d'accueil et d'information du public, allant même jusqu'à se coucher entre deux rangées.

X souligne l'absence de mention d'éléments objectifs et matériellement vérifiables au sein de ces attestations qui se bornent à indiquer une dégradation des relations avec ses collègues sans citer d'exemples précis.

Contestant la teneur de ces attestations, X produit de nombreuses attestations d'anciens collègues qui viennent contredire les reproches qui lui sont adressés dans la lettre de licenciement.

Ainsi K, collègue de X de novembre 2009 à juin 2011 qualifie ses relations avec ce dernier de « courtoises et bienveillantes ».

L, collègue de X de septembre 2007 à juin 2011, déclare « il s'est toujours montré disponible tant pour transmettre à l'équipe les consignes de la direction que pour satisfaire les multiples demandes des spectateurs. »

M présente le salarié comme étant « courtois avec les artistes en création, avec les équipes, avec le public ».

N, salarié du TNC de 2003 à 2006 indique pour sa part ne pas avoir eu à se plaindre du comportement de X qui est « une personne affectueuse, intelligente qui pouvait donner une idée de ce qu'est le professionnalisme ». O, salarié de 1996 à 1999 loue également le professionnalisme de X.

Concernant son attitude envers le public, X verse aux débats les attestations de spectateurs du théâtre qui précisent avoir été accueillis avec « courtoisie et intelligence », « respect de la clientèle » et professionnalisme. Quant aux reproches sur son apparence et ses tenues vestimentaires négligées, le salarié estime qu'ils relèvent de la subjectivité et ne sauraient donc entrer dans le débat.

La Cour relève que si X est présenté sous un jour favorable par les attestations qu'il produit, la plupart d'entre elles font état de son attitude à une date bien antérieure à la période visée par la lettre de licenciement. En l'espèce, il ressort des différentes attestations régulièrement versées aux débats par l'employeur, que l'attitude de X s'est dégradée aux cours des derniers mois, que ce soit à l'égard de certains de ses collègues ou de la clientèle du théâtre. Dès lors, elles ne sont pas suffisantes pour remettre en cause les éléments contemporains de la mesure de licenciement produits par l'employeur.

L'attitude irrespectueuse et agressive du salarié qui conduit certains de ses collègues à demander à ne plus être mis en poste à ses côtés ou à devoir assumer ses responsabilités lorsque ce dernier quitte son poste pour aller fumer alors qu'il devrait être en train d'assurer ses missions d'accueil et d'information du public, ou encore l'absence volontaire de transmission des consignes à ses collègues, établis par les différentes attestations produites, sont autant d'éléments de nature à perturber le bon déroulement du service.

Le second grief tiré de l'incapacité du salarié à travailler en bonne intelligence avec ses collègues et à effectuer ses missions au sein d'un service organisé est donc également caractérisé.

Il ressort ainsi de ce qu'il précède que le licenciement de X par le TNC repose sur une cause réelle et sérieuse.

C'est donc à bon droit que le Conseil de Prud'hommes a débouté le salarié de ses demandes tendant à voir requalifier son licenciement en licenciement sans cause réelle et sérieuse.

Le jugement sera donc confirmé sur ce point.

L'équité commande qu'il soit fait application des dispositions de l'article 700 du code de procédure civile et de condamner X au paiement de la somme de 1000 euros.

PAR CES MOTIFS ,

CONFIRME le jugement déféré dans toutes ses dispositions,

Y AJOUTANT,

FIXE le salaire moyen de X à 1 777, 00 €,

CONDAMNE X au paiement de la somme de 1000 euros au titre de l'article 700 du Code de Procédure Civile.

CONDAMNE X aux entiers dépens.

LE GREFFIER LE PRESIDENT

Catherine MÉTADIEU, président