

Jurisprudence

CA Bordeaux
CH. SOCIALE SECT. A

15 janvier 2013
n° 11/02062

Sommaire :

Texte intégral :

CA Bordeaux CH. SOCIALE SECT. A 15 janvier 2013 N° 11/02062

République française

Au nom du peuple français

COUR D'APPEL DE BORDEAUX

CHAMBRE SOCIALE - SECTION A

ARRÊT DU : 15 JANVIER 2013

(Rédacteur : Madame Maud Vignau, Président)

(PH)

PRUD'HOMMES

N° de rôle : 11/02062

SAS NTS 2000

c/

Madame Nathalie G.

Nature de la décision : AU FOND

Notifié par LRAR le :

LRAR non parvenue pour adresse actuelle inconnue à :

La possibilité reste ouverte à la partie intéressée de procéder par
voie de signification (acte d'huissier).

Certifié par le Greffier en Chef,

Grosse délivrée le :

à :

Décision déferée à la Cour : jugement rendu le 14 mars 2011 (RG n° F 10/00026) par le Conseil de Prud'hoMadames - formation paritaire - de Périgueux, section Activités Diverses, suivant déclaration d'appel du 1er avril 2011,

APPELANTE :

SAS NTS 2000, siret n° B 429 410 384 agissant en la personne de son

représentant légal domicilié en cette qualité au siège social, ZAE de Saltgourde - BP 2209 - 24430 Marsac sur l'Isle,

Représentée par Maître Hervé Bénichou, avocat au barreau de Périgueux,

INTIMÉE :

Madame Nathalie G., demeurant 66, chemin de ... Périgueux,

Représentée par Maître Maryse Rolland B. substituant Maître Patrice R., avocats au barreau de Périgueux,

COMPOSITION DE LA COUR :

L'affaire a été débattue le 02 juillet 2012 en audience publique, devant la Cour composée de :

Madame Brigitte Roussel, Président,

Madame Maud Vignau, Président,

Madame Raphaëlle D. Arnould, Conseiller,

qui en ont délibéré.

Greffier lors des débats : Madame Anne Marie Lacour Rivière.

ARRÊT :

- contradictoire

- prononcé publiquement par mise à disposition de l'arrêt au greffé de la Cour, les parties en ayant été préalablement avisées dans les conditions prévues à l'article 450 alinéa 2 du code de procédure civile.

Madame Nathalie G. a été engagée par contrat à durée indéterminée par la SAS NTS 2000, appartenant au groupe Hamel, en qualité de juriste coefficient 275, catégorie ETAM suivant la convention des bureaux d'études techniques et cabinets de conseils à compter du 18 novembre 2002. Elle exerçait les fonctions d'assistante de direction depuis janvier 2005. Suite à un avenant, à son contrat de travail à compter du 14 novembre 2008, la salariée obtenait un contrat à temps partiel, pour motifs personnels. Elle percevait en 2009 un salaire brut annuel de 35.148 € pour 30 heures par semaine.

Elle a été licenciée pour cause réelle et sérieuse par lettre recommandée avec accusé de réception du 19 novembre 2009.

Madame G. a saisi le Conseil de Prud'hommes de Périgueux pour contester son licenciement. Par jugement du 14 mars 2011, le Conseil de Prud'hommes de Périgueux a estimé que le licenciement de Madame G. était dépourvu de cause réelle et sérieuse, et a condamné l'employeur à payer à la salariée 30.000 € de dommages et intérêts, 2.000 € à titre de dommages et intérêts pour violation des droits fondamentaux, 2.000 € en application des dispositions de l'article 700 du code de procédure civile.

La SAS NTS 2000 a régulièrement interjeté appel de cette décision.

Par conclusions déposées au greffé le 29 juin 2012, développées oralement et auxquelles il est expressément fait référence, la SAS NTS 2000 demande à la Cour d'infirmar le jugement du Conseil de Prud'hommes, dire que le licenciement de la salariée repose sur une cause réelle et sérieuse, de débouter la salariée de toutes ses demandes, de la condamner à lui payer 8.800 € en application des dispositions de l'article 700 du code de procédure civile.

Madame G., par conclusions déposées au greffé le 2 juillet 2012,

développées oralement et auxquelles il est expressément fait référence, demande à la Cour de confirmer la décision entreprise, en ce qu'elle a estimé que le licenciement était dénué de

cause réelle et sérieuse, statuant à nouveau condamner l'employeur à lui verser 45.000 € à titre de dommages et intérêts pour licenciement sans cause réelle et sérieuse, 10.000 € de dommages et intérêts pour violation des droits fondamentaux, 4.500 € en application des dispositions de l'article 700 du code de procédure civile.

Sur ce, la Cour :

Dans la lettre de licenciement qui lui a été adressée le 19 novembre 2009 il est reproché à la salariée de s'être connectée, durant ses heures de travail, sur des sites Internet n'ayant aucun lien direct avec les travaux qui lui étaient confiés, tels que limitativement énoncés à l'article trois de son contrat travail, et en violation de l'article 17 du règlement intérieur de l'entreprise. Ces temps de connexion ont duré plusieurs heures, à ces temps sont venus s'ajouter les temps de consultation des résultats de ces recherches. Les connexions établies sur le site Internet pendant votre temps de travail grâce aux outils mis à votre disposition par l'entreprise pour l'exécution de votre travail sont présumées avoir un caractère professionnel. De plus, les connexions établies sur les sites Internet en date des 22 septembre 2009, 5 octobre 2009 et 22 octobre 2009 sont en lien direct avec un contentieux en cours avec un des salariés qui est votre compagnon'. En conséquence, nous nous voyons dans l'obligation de mettre fin à votre contrat de travail.

Il lui est plus particulièrement reproché, dans cette lettre, de s'être

connectée : le 14 septembre 2009, 2 heures 07 minutes sur le site Mapy d'adresses de dresseurs et d'éleveurs de chiens, et d'avoir effectué des recherches sur différents bulletins d'information de la Cour de Cassation relatifs au droit social, le 15 septembre 2009, 2 heures 10 (recherches sur les sites Verbaudet, les pages jaunes, puériculture, boulevard des marques, agences de voyages), le 17 septembre 2009, 0 heure 05 minute (sur le site FNAC éveil et jeux), le 18 septembre 2009, 0 heure 05 minute (sites de vols low cost, recherche d'un chauffagiste), le 21 septembre 2009, 0 heure 10 minute (FNAC éveil et jeux, cotation de porcelaine, le bon coin), le 22 septembre 2009, 1 heure (recherche sur site strass, bijoux fantaisie, mon école. com et recherches sur site éditions législatives de référence en droit social), le 24 septembre 2009, 0 heure 07 minutes (pages jaunes d'adresses de ramonage de cheminée), le 28 septembre 2009, 0 heure 10 minutes (FNAC éveil et jeux, deux sites de chanteurs), le 29 septembre 2009, 0 heure 05 minutes (maquillage, Dior), le 1er octobre 2009, 0 heure 03 minutes, visa sur le Népal, le 2 octobre 2009, 0 heure 35 minutes (sites de bijoux, courbes de taille garçons), le 5 octobre 2009, 0 heure 30 minutes (sites légifrance jurisprudence droit social, le juritel motivation d un licenciement , harcèlement moral et responsabilité du salarié, le salarié a droit au respect de sa vie privée), le 8 octobre 2009, 0 heure 20 minutes (sites hôtel au Népal, enfant gros mots, enfant - ados), le 9 octobre 2009, 0 heure 40 minutes (recettes de légumes d'hiver), le 16 octobre 2009, 0 heure 05 minutes, (vêtement Saint James), le 19 octobre 2009, 0 heure 25 minutes, menu de la semaine enfants, monastère Paul R. à Katmandou, livre photo, le 20 octobre 2009, 0 heure 10 minutes, vols d'avions entre Amsterdam et Bordeaux, décoration chambre fille Zen), le 22 octobre 2009, 0 heure 30 minutes (lexinter. fr de jurisprudence en droit social), le 26 octobre 2009, 0 heure 10 minutes (trek, photonépal, le 28 octobre 2009, 0 heure 30 minutes, cinémas Périgieux, site de voyages, de vêtements.

Sur le contrôle de l'usage de l'outil informatique par Madame G. au sein de l'entreprise

L'employeur à l'appui de son appel conteste avoir utilisé un logiciel spécifique, un dispositif de contrôle individuel, soumis à déclaration auprès de la commission nationale de l'informatique et des libertés, pour produire le relevé des connexions et des sites visités par Madame G..

Il ressort des pièces (10, 11, 37, 43, 44, 47, 48) produites par l'employeur, soit, en l'espèce, la réponse apportée par l'entreprise à la commission nationale de l'informatique et des libertés, le constat d'un huissier, l'attestation du directeur informatique de la société, et l'audit réalisé par une entreprise informatique extérieure, qu'aucun logiciel de contrôle, devant faire l'objet d'une déclaration auprès de la Commission Nationale de l'Informatique et des Libertés, n'a été mis en place ni utilisé par l'entreprise pour collecter les données de connexion à Internet à partir du poste informatique utilisé par Madame G., contrairement à ce que soutient la salariée.

Il ressort, au contraire, des pièces précitées que les fichiers de journalisation ont été collectés suite à un contrôle manuel opéré a posteriori par l'employeur, et que Madame G., au même titre que tous les employés de l'entreprise, avait connaissance par l'article 17 du règlement intérieur de l'entreprise du 20 mai 2009 (soumis au préalable au comité d'entreprise et à l'inspection du travail) que l'usage d'Internet au sein de l'entreprise était strictement limité, cet article stipulant que : tout usage ou consultation de sites Internet sans rapport avec l'exercice professionnel pourra entraîner des sanctions disciplinaires.

De surcroît, la jurisprudence considère que les connexions établies par le salarié à l'aide de l'outil informatique mis à sa disposition

par l'employeur pour les besoins de son travail sont présumées avoir un caractère professionnel, en sorte que l'employeur est en droit de les rechercher aux fins de les identifier, hors la présence de l'intéressé, sauf si le salarié les identifie comme étant personnels.

Dès lors, il ressort de l'ensemble de ces éléments que l'employeur n'a pas obtenu ces fichiers par des moyens déloyaux ni contrairement aux préconisations de la CNIL et qu'il n'y a pas lieu, en conséquence, de rejeter les pièces 12 à 31 de la société SAS NTS 2000, comme l'a fait à tort, le Conseil de Prud'hommes.

Sur l'usage abusif de l'outil informatique reproché à Madame G., unique grief fondant son licenciement

L'article L 1121-1 du code du travail dispose que : nul ne peut apporter aux droits des personnes et aux libertés individuelles et collectives des restrictions qui ne seraient pas proportionnées au but recherché.

La CNIL dans son rapport de 2004 rappelle qu'une interdiction générale et absolue de toute utilisation d'Internet à des fins autres que professionnelle ne paraît pas réaliste dans une société de l'information et de la communication et semble de plus disproportionnée au regard des textes applicables et de leur interprétation par la jurisprudence.

L'utilisation sur les lieux du travail des outils informatiques à des fins autres que professionnelles est généralement tolérée. Elle doit rester raisonnable et ne doit pas affecter la sécurité des réseaux ou la productivité de l'entreprise ou de l'administration concernée.

En l'espèce, l'employeur reproche à la salariée d'avoir consulté les sites Internet à caractère non professionnel durant 596 minutes (9,9 heures) entre le 14 septembre et le 28 octobre 2009. La salariée reconnaît avoir consulté des sites Internet autres que professionnels durant 283 minutes (4,4 heures) entre le 14 septembre et le 28 octobre 2009) pièce 12 de la salariée.

Le temps de consultation retenu dans la lettre de licenciement a manifestement été majoré par l'employeur, dans la mesure où il a été calculé à partir de la première jusqu'à la dernière connexion sans prendre en compte la durée des interruptions, entre les temps de consultations. Celui, reconnu par la salariée paraît minoré dans la mesure où elle n'inclut pas dans ce temps la consultation des sites juridiques en matière sociale, et ce, bien que cette

matière ne relève pas de ses attributions. La Cour, au vu des pièces produites par les parties, évalue le temps de consultation non professionnel sur Internet par Madame G. à une durée de 6 heures 30 minutes entre le 14 septembre et le 28 octobre 2009. Ce qui équivaut à plus d'une heure de consultation par semaine de 30 heures de travail (temps partiel). Cette durée de consultation sans être négligeable ne peut toutefois être considérée comme déraisonnable et donc réellement abusive. L'employeur condamne non seulement la périodicité et le temps d'accès à Internet passé par la salariée mais surtout le contenu des sites juridiques visités les 22 septembre 2009, 5 octobre 2009 et 22 octobre 2009, ayant un lien direct avec un contentieux en cours avec un des salariés qui est son compagnon.

Or, la lecture du fichier produit par l'employeur révèle que les sites juridiques visités par la salariée, sont des sites consultables par n'importe quel internaute, s'agissant de sites juridiques en matière de droit du travail, accessibles à tous, qui n'affectent en rien la sécurité ni la confidentialité de l'entreprise. La consultation de ces sites en ligne n'est pas plus répréhensible que pourrait l'être la consultation de livres de droit social, au sein de l'entreprise. Le fait que la salariée ait cherché à se renseigner sur les droits de son compagnon, en matière sociale, alors en procédure de licenciement ne paraît pas constitutif, en soi d'un comportement particulièrement déloyal.

Dès lors, la Cour considère que les faits reprochés à la salariée sont certes réels, mais ne sont pas suffisants pour justifier un licenciement. Le licenciement en l'espèce est disproportionné au regard des faits reprochés à la salariée, dans la mesure où celle-ci avait eu un comportement particulièrement exemplaire et n'avait fait l'objet d'aucune remarque jusqu'à la notification de son licenciement. Elle n'a pas cherché à avoir accès à des données confidentielles, propres à nuire à l'entreprise. La Cour considère que le licenciement de la salariée ne repose donc sur aucune cause réelle et sérieuse. Dès lors, la Cour confirme la décision attaquée qui a considéré que le licenciement de Madame G. ne reposait pas sur aucune cause réelle et sérieuse.

Sur le montant des dommages intérêts pour licenciement abusif

En réponse à la sommation itérative de l'employeur de communiquer les pièces justificatives de sa situation professionnelle depuis son licenciement (pièce 49 de l'employeur), Madame G. a été autorisée par la Cour à transmettre les pièces sollicitées par l'employeur, en cours du délibéré. Il ressort de ces pièces que la salariée n'a pas retrouvé d'emploi et reçoit les allocations de Pôle Emploi, en dépit de ses recherches. Au vu des pièces transmises par la salariée, de son âge et son ancienneté au sein de l'entreprise au moment de son licenciement la Cour évalue à 30.000 € le montant des dommages et intérêts pour licenciement abusif.

Sur la demande de dommages et intérêts pour la violation des droits fondamentaux

En l'espèce, la salariée ne rapporte nullement la preuve d'avoir subi une violation de ses droits fondamentaux, aucune atteinte au respect de sa vie privée n'est en l'espèce établie, et en conséquence la Cour, réformant la décision attaquée, la déboute de sa demande.

L'équité commande de condamner l'employeur, qui succombe partiellement en son appel, à verser à Madame G. 1.000 € en application de l'article 700 du code de procédure civile.

Déboute la SAS NTS 2000 de sa demande fondée sur l'article 700 du code de procédure civile.

Ordonne le remboursement par la SAS NTS 2000 à Pôle Emploi des indemnités de chômage payées à Madame G. à la suite de son licenciement, dans la limite de quatre mois.

PAR CES MOTIFS, LA COUR, Infirme partiellement la décision attaquée. Constate que le licenciement de Madame G. ne repose pas sur une cause réelle et sérieuse. Condamne la SAS NTS 2000 à verser à Madame G. 30.000 € (trente mille euros) de dommages et intérêts pour licenciement sans cause réelle et sérieuse. Déboute Madame G. de sa demande de dommages et intérêts pour violation des droits fondamentaux . Condamne la SAS NTS 2000 à verser à Madame G. 1.000 € (mille euros) en application des dispositions de l'article 700 du code de procédure civile. Déboute la SAS NTS 2000 de sa demande fondée sur l'article 700 du code de procédure civile.

Ordonne le remboursement par la SAS NTS 2000 à Pôle Emploi des indemnités de chômage payées à Madame G. à la suite de son licenciement, dans la limite de quatre mois.

Dit que conformément aux dispositions de l'article R1235-2 du code du travail, le greffier transmettra copie de la présente décision à la Direction générale de Pôle emploi.

Condamne la SAS NTS 2000 au paiement des entiers dépens.

Signé par Madame Maud Vignau, Président, et par Madame Anne Marie Lacour Rivière, Greffier, auquel la minute de la décision a été remise par le magistrat signataire.

A M. Lacour Rivière M Vignau

Composition de la juridiction : Madame Brigitte Roussel, Herve BÉNICHOU, Patrice Reboul

Décision attaquée : C. Prud. Périgieux, Bordeaux 2011-03-14

Copyright 2016 - Editions Legislatives - Tous droits réservés.