

CA Bordeaux
CH. SOCIALE SECT. A

12 février 2013
n° 12/01832

Sommaire :

Texte intégral :

CA Bordeaux CH. SOCIALE SECT. A 12 février 2013 N° 12/01832

RÉPUBLIQUE FRANÇAISE

AU NOM DU PEUPLE FRANÇAIS

COUR D'APPEL DE BORDEAUX

CHAMBRE SOCIALE - SECTION A

ARRÊT DU : 12 FÉVRIER 2013

(Rédacteur : Madame Brigitte Roussel, Président)

(PH)

PRUD'HOMMES

N° de rôle : 12/01832

SARL Melo

c/

Monsieur Tony L.

(bénéficie d'une aide juridictionnelle Totale numéro 2012/010503 du 21/06/2012 accordée par le bureau d'aide juridictionnelle de Bordeaux)

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 05 mars 2012 (RG n° F 10/00347) par le Conseil de Prud'hommes - formation paritaire - de Périgueux, section Commerce, suivant déclaration d'appel du 27 mars 2012,

APPELANTE :

SARL Melo, siret n° 519 526 792 00014, agissant en la personne de son représentant légal domicilié en cette qualité au siège social, 11-13, rue du Président Wilson - 24000 Périgueux, Représentée par Maître Alexandre A., avocat au barreau de Périgueux,

INTIMÉ :

Monsieur Tony L., né le 14 avril 1978 à Poissy (78300), de nationalité Française, profession barman, demeurant ...,

Représenté par Maître Frédérique Pohu P., avocat au barreau de Périgueux,

COMPOSITION DE LA COUR :

En application des dispositions de l'article 945-1 du code de procédure civile, l'affaire a été débattue le 04 décembre 2012 en audience publique, les parties ne s'y étant pas opposées, devant Madame Brigitte Roussel, Président chargé d'instruire l'affaire,

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

Madame Brigitte Roussel, Président,

Madame Raphaëlle D. Arnould, Conseiller,

Madame Marie Luce Grandemange, Conseiller,

Greffier lors des débats : Madame Anne Marie Lacour Rivière.

ARRÊT :

- contradictoire

- prononcé publiquement par mise à disposition de l'arrêt au greffe 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.

FAITS, PROCÉDURE ET PRÉTENTIONS

Suivant contrat de travail à durée indéterminée du 22 février 2010, M. Tony L. a été engagé par la Sarl Melo en qualité de serveur au niveau 1 coefficient 1 de la convention collective des hôtels, cafés, restaurants, pour une durée hebdomadaire de travail de 24 heures et moyennant une rémunération brute de 994,26 € .

Par courrier recommandé avec avis de réception en date du 4 août 2010, M. L. était convoqué à un entretien préalable à une éventuelle mesure de licenciement, assortie d'une mise à pied conservatoire.

L'entretien a été fixé au 11 août 2010.

M. L. s'est présenté à l'entretien, à la suite duquel, par lettre recommandée avec avis de réception en date du 16 août 2010, il a été licencié pour faute grave.

Contestant cette décision, il a saisi, le 30 novembre 2010, le Conseil de Prud'hommes de Périgueux aux fins de voir juger le licenciement sans cause réelle et sérieuse et d'obtenir le paiement de rappel de salaires, d'indemnités de rupture et de dommages intérêts.

Par jugement du 5 mars 2012, le Conseil, considérant que le licenciement était dépourvu de

cause réelle et sérieuse, a condamné la Sarl Melo au paiement des sommes suivantes :

- 1.000,50 € brut au titre de l'indemnité compensatrice de préavis
- 100,05 € brut au titre des congés payés afférents
- 383,56 € brut au titre du rappel des salaires du 4 au 17 août 2010
- 38,35 € brut au titre des congés payés afférents
- 552,70 € brut au titre du rappel d'heures complémentaires et d'heures supplémentaires du 12 juillet au 3 août 2010
- 55,27 € brut au titre des congés payés afférents
- 1.000,00 € à titre de dommages et intérêts pour non respect du repos hebdomadaire.
- 1.000,00 € à titre de dommages et intérêt pour licenciement sans cause réelle et sérieuse
- 150,00 € au titre de l'article 700 du code de procédure civile.

La Sarl Melo a interjeté appel de cette décision.

Par conclusions écrites, développées oralement à l'audience, auxquelles il est fait expressément référence, la Sarl Melo sollicite de la Cour qu'elle la juge recevable et bien fondée en son appel, réforme en toutes ses dispositions le jugement entrepris et déboute M. L. de l'ensemble de ses demandes, fins et conclusions.

En conséquence, elle sollicite de la Cour qu'elle juge que le licenciement pour faute grave de Monsieur L. repose sur une cause réelle et sérieuse et que le comportement fautif du salarié lui a causé un préjudice qu'il convient de voir réparer, en le condamnant à lui verser la somme de 5.000 € .

Elle sollicite la somme de 3.000 € sur le fondement de l'article 700 du code de procédure civile.

Dans ses dernières écritures soutenues oralement à l'audience, auxquelles il est fait expressément référence, M. L. demande à la Cour de confirmer le jugement entrepris sauf à porter les dommages et intérêts alloués à 4.000 € à titre de dommages intérêts pour rupture abusive et à 5.000 € à titre de non respect du repos hebdomadaire et quotidien.

En conséquence, il sollicite de la Cour qu'elle condamne la société Melo à lui verser les sommes suivantes :

- 4.000,00 € à titre de dommages et intérêt pour rupture abusive
- 1.000,50 € brut au titre de l'indemnité compensatrice de préavis
- 100,05 € brut au titre des congés payés afférents
- 383,56 € brut au titre du rappel des salaires du 4 au 17 août 2010
- 38,56 € brut au titre des congés payés afférents.
- 552,70 € brut au titre du rappel d'heures complémentaires et d'heures supplémentaires du 12 juillet au 3 août 2010
- 55,27 € brut au titre des congés payés afférents
- 5.000,00 € à titre de dommages et intérêts pour non respect du repos hebdomadaire
- 150,00 € au titre de l'article 700 du code de procédure civile (jugement du Conseil de Prud'hommes)
- 2.500,00 € au titre des dispositions de l'article 700 du code de procédure civile.

Il demande à la Cour d'ordonner la remise sous astreinte de 150 € par jour de retard d'une attestation Pôle Emploi et d'un certificat de travail rectifiés et qu'elle dise et juge que toutes les sommes allouées porteront intérêt au taux légal à compter de la demande en justice et que la société Melo soit condamnée aux entiers dépens, en ce compris ceux éventuels d'exécution.

MOTIFS

* Sur les demandes au titre de l'exécution du contrat de travail

Sur les heures supplémentaires

En application de l'article L 2121-1 du code du travail, la durée du travail effectif est le temps pendant lequel le salarié est à la disposition de l'employeur et se conforme à ses directives sans pouvoir vaquer à ses occupations personnelles. Cons tituent seules des heures supplémentaires effectuées au delà de la durée hebdomadaire du travail et donnant lieu à rémunération à un taux majoré celles qui correspondent à un travail commandé ou effectué avec l'accord au moins implicite de l'employeur.

Aux termes de l'article L 3171-4 du code du travail, en cas de litige relatif à l'existence ou au nombre d'heures de travail accomplies, l'employeur fournit au juge les éléments de nature à justifier les horaires effectivement réalisés par le salarié. Toutefois, il appartient au salarié qui demande le paiement d'heures supplémentaires de fournir préalablement au juge des éléments de nature à étayer sa demande.

M. L. fait valoir qu'il a exécuté un certain nombre d'heures complémentaires et supplémentaires dans le cadre de son contrat de travail, dont il a sollicité le paiement auprès de son employeur qui a refusé de les lui régler, qu'il a donc pris l'initiative à compter du mois de juillet 2010 de noter toutes les heures qu'il a effectuées et qu'il a conservé les duplicatas des tickets de caisse pour la période allant du 12 juillet 2010 au 4 août 2010 qu'il a imprimés lors des règlements des clients, sur lesquels apparaissent l'heure d'émission.

Il soutient qu'il était embauché à temps partiel 24 heures par semaine et que l'employeur peut solliciter l'exécution d'heures complémentaires à hauteur de 10 % soit 2,4 heures par semaine, qui doivent être rémunérés au taux de 5 % supplémentaire soit au taux de 1,05 et qu'au delà de ces 2,4 heures complémentaires, il exécute des heures supplémentaires qui doivent être rémunérées au taux de 25% à concurrence de 8 heures supplémentaires puis de 50 % au delà.

Il fait valoir que pour la semaine du 12 au 17 juillet 2010, il a travaillé 28,92 soit 14,92 heures supplémentaires, dont il fournit le détail quotidien dans ses écritures, ce qui correspond à une rémunération de 177,51 € brut, que pour la semaine du 19 au 23 juillet 2010, il a travaillé 46 heures soit 22 heures supplémentaires, dont il fournit le détail quotidien dans ses écritures, ce qui correspond à une rémunération de 277,24 € brut, que pour la semaine du 26 au 31 juillet 2010, il a travaillé 29,95 soit 5,5 heures supplémentaires, dont il fournit le détail quotidien dans ses écritures, ce qui correspond à une rémunération de 57,05 € brut, et que du 2 au 4 août il a fait 4,5 heures supplémentaires dont il fournit également le détail quotidien, soit 45,90 € bruts, soit une somme totale de 552,70 € bruts pour 46,92 heures, outre les congés payés afférents d'un montant de 55,27 € brut.

Il conteste avoir été en vacances du 2 au 12 juillet 2010, et soutient avoir passé du temps avec sa fille pendant son jour de repos.

La Sarl Melo fait valoir que Monsieur L. travaillait soit de 8 heures à 14 heures, soit de 15 heures à 21 heures, avec une heure de coupure et qu'à partir du 12 juillet, ses horaires ont été modulés car M. L. devait 23 heures 30 de travail à la Sarl Melo, dans la mesure où elle avait accepté que M. L. travaille de façon fractionnée du 12 au 12 juillet afin qu'il puisse profiter de sa fille pendant les vacances de cette dernière, qu'il n'a effectué aucune heure complémentaire ou supplémentaire, que M. L. ne fait état de prétendues heures complémentaires qu'à compter du 12 juillet sans produire de récapitulatif avant cette date.

Elle fournit dans ses écritures le détail des horaires faits par M. L. pour la période allant du 2 au 11 juillet 2010 dont il ressort que 23 heures 30 n'ont pas effectuées et dont la récupération a fait l'objet d'un accord verbal entre les parties.

Elle produit le détail des horaires de travail de M. L. pour la période allant du 12 juillet au 4 août 2010, dont il ressort que les heures supplémentaires effectuées par le salarié ont permis de récupérer 10 heures sur les 23 heures 30 de travail restant dues par le salarié.

La Sarl Melo soutient que la production de tickets de caisse ne peut constituer un moyen de preuve dans la mesure où il n'existe pas de badges personnels entre les serveurs et que quiconque peut ouvrir la caisse du bar et imprimer des duplicatas en son nom et que le n° 3, soit le numéro de M. L., était souvent utilisé et laissé inscrit même en dehors de ses horaires de travail.

Seul l'employeur fournit le détail des horaires de travail effectués par M. L. pour la période allant du 1er au 11 juillet 2010, au vu duquel 23 heures 30 de travail n'ont pas été effectuées par le salarié.

Il ressort de ce décompte que soit M. L. n'a pas effectué ses horaires de travail, soit il a été absent comme le vendredi 2 juillet et le jeudi 8 juillet, ce que l'intéressé ne conteste pas, contestant uniquement le fait d'avoir été en vacances pendant cette période.

A l'appui de ses affirmations selon lesquelles un accord verbal aurait été passé entre les parties en vue d'une récupération à compter du 12 juillet 2010, la Sarl Melo produit un message déposé par M. L. sur le compte FACEBOOK dont il est titulaire où il écrit notamment le 9 juillet 2010 c trop bon des vacances avec sa fille ...

Cette affirmation ne peut à elle seule établir que M. L. ait bénéficié de congés pendant cette période, dans la mesure où aucun jour de congé n'est mentionné dans le bulletin de salaire correspondant, et que l'employeur dans son propre décompte d'horaire mentionne que le 9 juillet, M. L. a travaillé deux heures.

Il en résulte que la Cour retiendra le décompte fourni par l'employeur pour la période allant du 1er au 11 juillet comme exact et que M. L. était redevable de 23 heures 30 de travail non effectuées.

Concernant la période allant du 12 juillet au 31 juillet, les parties fournissent des décomptes d'horaires qui ne s'accordent pas, M. L. appuyant les siens sur les tickets de caisse qu'il a imprimés, la Sarl Melo ayant décompté au jour le jour les heures et minutes de récupération qu'elle estime dues, sans s'expliquer sur la façon avec laquelle elle a déduit le temps récupéré par le salarié aucun accord n'étant produit.

La Cour a procédé à un examen attentif des tickets fournis par M. L. qui ne permettent pas toutefois d'établir l'ensemble des horaires précis du salarié.

L'employeur en conteste la valeur probante alors qu'il lui appartenait de prendre toute mesure utile comme un système de badgeage, nominatif pour établir les horaires de travail de M. L. et de fixer par écrit avec son employé la façon dont les 23 heures 30 seraient récupérées.

Au vu des éléments de la cause, il apparaît que M. L. a effectué 46 heures 92 heures supplémentaires du 12 au 31 juillet 2010.

Déduction faite de 23 heures 30 correspondant à la récupération du 1er au 11 juillet 2010, c'est un total de 23,62 heures qui restent dues soit une somme de 290,92 € à laquelle il convient d'ajouter 29,09 € de congés payés que la Sarl Melo sera condamnée à lui payer la décision déferée étant réformée de ce chef.

Sur le respect des temps de repos hebdomadaires

Selon l'article L 3131-1 du code du travail, tout salarié bénéficie d'un repos quotidien d'une durée minimale de onze heures consécutives'.

Aux termes de l'article L 3132-1 du code du travail, il est interdit de faire travailler un même salarié plus de six jours par semaine.

L'article L 3132-2 ajoute que le repos hebdomadaire a une durée minimale de vingt quatre heures consécutives auxquelles s'ajoutent les heures consécutives de repos quotidien prévues au chapitre 1er, c est à dire 11 heures selon l'article L 3131-1 précité.

M. L. fait valoir qu'il était en principe d'ouverture le lundi (7 heures) et de fermeture le samedi (23 heures ce qui ne fait que trente trois heures de repos, qu'à plusieurs reprises, il n'a pas eu les heures de repos obligatoires comme ce fut le cas du 24 au 26 juillet ou du 31 juillet au 2 août, que l'employeur ne respecte pas le repos hebdomadaire en le faisant travailler jusqu'au samedi soir et reprendre le lundi matin. Il expose que l'employeur ne respectait pas non plus le repos quotidien dans la mesure où il est arrivé à plusieurs reprises qu'il termine son service à 23 heures 30, minuit ou 00 heure 30 et embauche le lendemain à 8 heures sans qu'il y ait les 11 heures de repos nécessaires (exemples : nuit du 15 au 16 juillet, nuit du 29 au 30 juillet).

Il soutient qu'il ne s'agit que d'un échantillon des horaires puisqu'il ne les a notés que du 12 juillet au 4 août et qu'il en était tout autant avant qu'il ne note ses horaires. Il sollicite en réparation la condamnation de la Sarl Melo à lui verser la somme de 5.000 € .

La Sarl Melo fait valoir que les allégations de M. L. sont totalement infondées, faisant

état de prétendus horaires travaillés qu'il n'a pas réellement effectués, et que le relevé des heures fait apparaître les horaires suivants :

- du 15 au 16 juillet 2010 : sortie de travail le jeudi 15 à 22 heures 30 ; reprise le vendredi 16 à 10 heures, soit un repos de 11 heures 30, au delà de la réglementation ;
- du 29 au 30 juillet 2010 : sortie de travail le jeudi 29 à 21 heures ; reprise le vendredi 30 à 8 heures, soit un repos quotidien de 11 heures ;
- du 31 juillet au 2 août 2010 : sortie de travail le samedi 31 à 21 heures ; reprise le lundi 2 à 8 heures, soit un repos hebdomadaire de 35 heures.

Entre le 23 et le 26 juillet 2010, l'employeur soutient que M. L. semble avoir disposé de près de 60 heures entre le vendredi soir (sortie du travail) et le lundi matin (reprise du travail).

Il résulte du décompte d'horaires fourni par M. L., validé par la Cour tel que ci dessus indiqué, qu'il a quitté son travail, le jeudi 15 juillet à 22 heures 45 et a repris le vendredi 16 à 8 heures soit un repos quotidien de 9 heures 15 en deçà

de la réglementation de 11 heures.

Le jeudi 29 juillet, M. L. a quitté son travail à 22 heures et repris le vendredi à 8 heures soit un temps de repos de 10 heures également en deça de la réglementation.

Le samedi 31 juillet, M. L. a quitté son travail à 23 heures 30 et repris le lundi 2 août à 8 heures soit un temps de repos hebdomadaire de 32 heures 30 heures également en deça de la réglementation qui prévoit 35 heures.

M. L. a donc droit d'être indemnisé du fait du non respect de son temps de repos par l'employeur pour la période allant du 12 juillet au 4 août 2010. En effet, M. L. ne rapporte aucun élément destiné à établir que son employeur ne respecte pas son temps de repos pour la période allant de sa date d'embauche en avril 2010 au 11 juillet 2010.

Une indemnisation à hauteur de 500 € lui sera allouée en réparation du préjudice subi de ce chef, la décision déferée étant réformée en ce sens.

* Sur les demandes résultant de la rupture du contrat de travail

Sur la gravité de la faute reprochée

La faute grave résulte d'un fait ou d'un ensemble de faits imputables au salarié qui constituent une violation des obligations résultant du contrat de travail ou des relations de travail d'une importance telle qu'elle rend impossible le maintien de ce salarié dans l'entreprise pendant la durée du préavis. L'employeur qui allègue a la charge de la preuve.

La lettre du 16 août 2010 qui fixe les limites du litige est ainsi rédigée :

Vous avez dérobé un bulletin de salaire de Mme S., épouse du gérant et

associée salariée de l'entreprise, alors que le gérant avait préparé ce document pour le porter à un organisme. Vous avez montré ce bulletin de salaire à un de vos collègues mais aussi à des clients notamment au serveur du café du théâtre venu boire un café avant d'embaucher ce que vous avez reconnu lors de l'entretien préalable en présence de la personne qui vous assistait. Ces faits constituent un vol doublé d'une volonté manifeste de divulguer des informations confidentielles à vos collègues afin de casser l'ambiance dans

l'équipe, mais aussi pour nuire à l'entreprise et à ses associés auprès de personnes extérieures.

Lors d'une discussion avec le gérant le 31 juillet 2010, vous lui avez avoué que

vous consommiez régulièrement de l'alcool sur votre lieu de travail sans vous acquitter du coût des boissons. Nous avons aussi appris par des clients que vous aviez pris l'habitude d'offrir des verres à certains de vos amis pour les remercier de services rendus à l'extérieur de l'entreprise, sans payer l'addition de vos cadeaux. En outre, vous avez pris l'initiative de vendre de l'alcool à crédit à des clients alors que vous savez que de tels procédés sont proscrits de notre entreprise.

Enfin, le 3 août dernier, à l'issue de votre journée de travail au cours de laquelle

vous avez eu une explication avec le gérant au sujet des agissements ci dessus détaillés, vous avez déposé un message sur FACEBOOK dont l'objet était très clairement de dénigrer votre employeur et plus précisément le gérant et son épouse/associée au moyen de propos mensongers, diffamatoires et grossiers.

Votre comportement nous a donc conduits à prononcer à votre égard une mise à

piet conservatoire immédiate afin de faire cesser vos agissements au plus vite'.

L'employeur a donc retenu trois griefs à l'appui de la mesure de licenciement prononcée :

1/- un vol et manquement à une obligation de discrétion

2/- le manquement du salarié à ses obligations professionnelles

3/- le dénigrement public de l'employeur sur le site internet Facebook

1/ La Sarl Melo fait valoir que M. L. a dérobé un bulletin de salaire de Mme S., épouse du gérant et associée salariée de l'entreprise déposé derrière le comptoir, alors que M. S. avait préparé ce document pour le porter à un organisme d'assurances, que M. L. a ouvert l'enveloppe kraft de laquelle il a extrait le bulletin de salaire, l'a posée sur le comptoir pour le montrer à M. M. serveur du café du théâtre et lui en a divulgué le contenu, que M. L. a reconnu ces faits lors de l'entretien préalable.

Elle soutient que le fait d'attirer volontairement l'attention de tiers sur l'existence et le contenu de ce document, de divulguer cette information à des personnes extérieures à l'entreprise est une violation de son obligation contractuelle de discrétion.

Elle produit le témoignage de M. M. dont il ressort que M. L. a ouvert une enveloppe kraft dont il a extrait le bulletin de salaire de Mme S. et l'a posé sur le comptoir pour le lui montrer.

M. L. ne conteste pas avoir pris connaissance de ce document mais fait valoir qu'il ne peut s'agir d'un vol, car le document était posé sur le comptoir à la vue de tous.

L'endroit où était déposé ce document - sur le comptoir ou derrière le comptoir - n'est pas établi. Il est toutefois établi que le bulletin de salaire de Mme S. était dans une enveloppe fermée, que M. L. l'a ouverte et qu'il l'a montrée à un client du bar, ce qui constitue un manque de discrétion susceptible de constituer un grief à l'appui d'une mesure de licenciement.

2/ La Sarl Melo fait valoir lorsqu'elle s'est aperçue que son employé consommait de l'alcool pendant son temps de travail, que le gérant M. S. a tenté à plusieurs reprises d'aborder le sujet avec M. L. qui se braquait, qu'un tel sujet s'avérait fort délicat dans la mesure où les parties se connaissent de longue date et qu'elles entretenaient jusqu'alors des relations d'amitié, et que lors d'une nouvelle remarque et tentative de dialogue le 31 juillet 2010, M. L. a enfin

avoué qu'il consommait régulièrement de l'alcool sur son lieu de travail et pendant ses heures de travail, et ce d'ailleurs sans s'acquitter du coût de ces boissons et que des clients ont été témoins de sa consommation d'alcool sur le lieu et pendant son temps de travail.

L'employeur produit trois témoignages, en ce sens. M. Frédéric G. écrit étant client de l'établissement le Wilson, je voyais M. L. Tony, boire de l'alcool régulièrement alors qu'il était en fonction derrière le bar'. M. M. et Mme Séverine D. fournissent un témoignage identique. Il en résulte que ces témoignages permettent de retenir à l'encontre de M. L. le grief constitué par une consommation d'alcool pendant ses heures de travail, cette consommation n'étant pas compatible avec ses obligations professionnelles de serveur.

Un unique témoignage est produit, concernant l'affirmation selon laquelle M. L. offrait des boissons aux clients. Il est signé par Mme Mireille L. qui témoigne avoir reçu gratuitement un jus d'orange et que dans la mesure où il est un ami de son fils, elle lui avait repassé des vêtements et passé un coup de téléphone avec le centre des Impôts de Tarbes pour lui rendre service.

Ce seul témoignage est toutefois insuffisant pour permettre d'étayer le grief selon lequel M. L. offrait des consommations gratuites aux clients sans y être autorisé par son employeur.

3/ La Sarl Melo fait valoir que sur le mur FACEBOOK d'une connaissance commune à savoir de Mme Sandrine D. Charles, M. L. a écrit, le 3 août 2010, des propos le dénigrant, renouvelés sur son propre mur le lendemain.

L'employeur soutient qu'il ne s'agit pas d'une conversation privée puisque Sandrine D. Charles, connaissance de M. L. et amie d'enfance de Mme S., est une amie commune à M. L. et Mme S. au sens du réseau social Facebook, qu'il s'agissait donc à l'évidence d'une conversation publique, que le message posté par M. L. a trait à ses relations de travail, ce qui ne peut donc être considéré comme étant relié à une conversation privée, qu'il convient de préciser que la page FACEBOOK de M. L. était librement accessible et ouverte à tous et qu'il était parfaitement conscient que sa page personnelle FACEBOOK était visible de l'ensemble des clients du Wilson adhérents à la page FACEBOOK du Wilson et par le gérant même du Wilson.

Il expose qu'il appartient à l'utilisateur du réseau de prendre les mesures nécessaires pour s'assurer de la confidentialité de ses conversations, même si elles ont pu être tenues en dehors des heures de travail, alors qu'elles font expressément référence à ses relations de travail.

L'employeur fournit une copie de la page d'accueil de la page FACEBOOK du Bar Brasserie le Wilson dont il ressort qu'il a 262 amis inscrits et ayant en conséquence accès à son mur parmi lesquels Tony L. et Sandrine D. Charles.

Le réseau FACEBOOK est un réseau social dont l'objectif est de créer entre ses différents membres inscrits sur son site un maillage relationnel destiné à s'accroître en fonction du degré de confidentialité choisi par ses adhérents.

En effet, l'utilisateur d'un compte FACEBOOK peut choisir de faire application de principe

selon lequel il donne accès à ses propres informations, notamment celles contenues sur son mur, à des amis sélectionnés, ou bien que les amis de ses amis deviennent ses amis, voire de laisser le libre accès à l'ensemble des adhérents FACEBOOK sans restriction, ce dernier paramétrage faisant perdre aux écrits leur caractère de correspondance privée.

La Sarl Melo ayant un compte ouvert au nom du Bar Brasserie le Wilson et M. L. en tant qu'adhérents ayant ouvert un compte sur ce site, ont nécessairement connaissance de ses règles de fonctionnement et de confidentialité.

Si le salarié peut jouir dans l'entreprise et en dehors d'elle de sa liberté d'expression, il ne peut abuser de cette liberté en diffusant des propos injurieux ou excessifs vis à vis de son employeur.

S'agissant du premier message, que M. L. ne conteste pas avoir laissé sur le compte FACEBOOK de Melle Sandrine D. Charles, le 3 août 2010, la notification que le bar le Wilson a reçue par mail de la part du site FACEBOOK est produite ; la teneur en est la suivante :

exptdr [explosé de rire] alors ds [dans] un premier temps je tien à m excuser auprès de toi sandrine et de franki que ton mur fasse l'objet de pseudos règlements de comptes (futiles et infantiles) auquel je suis contraint et forcé de

participer hors je travaille avec ces personnes tous les jours (cela prouve l'honnêteté et la franchise de ces gens)!!! dans un second temps ma chère PATRONNE ke [que] j aim (ai) tant le courage dont je parle je le réserve au patrons honnete et reconnaissant et non pas aux aux hypocrites, manipulateurs (que nous croyez etre) surmonter d'une incroyable mytomanie !!! tu dit etre vaccinée contre moi, ba j'espere que tu es vaccinée contre la (un) rag (eu) !!! (...)

S'agissant du second message, M. L. l'a mis en ligne le 6 août 2010 sur son son propre mur FACEBOOK : Surprise mercredi 04 Août (sans en etre une) a 12 h en arrivant au travail, ont me dit, ne te deshabile pas (j'avoue c'est la premiere fois qu'on me demande de ne pas ma déshabiller pr niker kelkun, ca fai bizarre !!!) signe ta mise a pied et bar toi!!! vous n'imaginez pas kel fu ma joie (enfin, plus travailler avec des gens ki ne savent pas le fair !!! a part Metro, boulot, ratio

La Cour retient du premier extrait produit aux débats que celui ci s'inscrit dans le cadre d'une conversation sur le mur de Melle D. Charles entre M. L. et Mme S., épouse du gérant de la Sarl Melo.

Ni le début de cette conversation, ni la copie du mur de Melle D. Charles ne sont communiqués aux débats de sorte que la Cour ignore le contexte de cette conversation, échangée avec Mme S..

L'extrait produit ne mentionne ni le nom de Mme S. dont la Cour ne sait pas si elle a un compte FACEBOOK enregistré sous son propre nom, ni le nom d. Wilson, ni le nom de la Sarl Melo, qui ne sont donc identifiables que par très peu de personnes, à savoir les seuls les amis FACEBOOK de Melle D. Charles qui seuls ont pu avoir accès à cette échange.

La Cour ignore toutefois le nombre de ses amis, aucune information concernant la confidentialité du mur de Melle D. Charles, à cette époque, n'étant produite.

Il en résulte que le caractère public de cette conversation n'est pas avéré, et ce d'autant plus

que la Sarl Melo ne produit pas de témoignage de clients de son Bar qui ayant un compte FACEBOOK ont pu lire ces

propos.

Concernant le second message, M. L. ne nomme pas non plus ses employeurs.

Par ailleurs, la Cour ignore également la confidentialité de son compte FACEBOOK de M. L., le degré d'accessibilité n'étant pas justifié.

Il résulte de ce qui précède que si les propos tenus par M. L. à deux reprises revêtent un caractère excessif, leur caractère public n'est pas avéré. Ces messages ne peuvent donc constituer un grief destiné à étayer une cause réelle et sérieuse de licenciement.

Au vu de ces éléments fournis par les parties, en application de l'article L 1235-1 du code du travail, la Cour retient que les deux premiers griefs invoqués par l'employeur à l'appui de la mesure de licenciement sont réels et sérieux et justifient la rupture de son contrat de travail.

En conséquence, infirmant le jugement, elle décide que M. L. a été licencié pour cause réelle et sérieuse.

Il convient donc d'allouer au salarié les sommes de 383,56 € brut au titre du rappel des salaires du 4 au 17 août 2010, de 38,35 € brut au titre des congés payés afférents, de 1.000,50 € à titre d'indemnité compensatrice de préavis, et celle de 100,05 € à titre de congés payés sur préavis.

* Sur le taux d'intérêt applicable

Conformément aux dispositions de l'article 1153 du code civil, les créances salariales de M. L. porteront intérêts au taux légal à compter de la date de saisine du Conseil de Prud'hommes, tandis que les créances indemnitaires porteront intérêts au taux légal à compter du présent arrêt.

Les intérêts sur ces sommes seront capitalisés selon les dispositions prévues à l'article 1154 du code civil.

* Sur la remise des documents de fin de contrats

En application de l'article R 1234-9 du code du travail, l'employeur délivre au salarié, au moment de la rupture du contrat de travail, les attestations et justifications qui lui permettent d'exercer ses droits aux prestations mentionnées à l'article L 5421-12 du code du travail.

La Sarl Melo sera condamnée à remettre à M. L. ces documents, ainsi que l'attestation Pôle Emploi et le certificat de travail rectifiés au vu des dispositions de la présente décision, sans qu'il apparaisse nécessaire de prononcer une astreinte.

* Sur les autres chefs de demande

Le licenciement étant justifié par une cause réelle et sérieuse et non par une faute grave, les dépens de première instance et d'appel seront laissés à la charge de l'employeur.

PAR CES MOTIFS,

LA COUR,

Infirme le jugement du Conseil de Prud hommes de Périgueux rendu le 5 mars 2012.

Statuant à nouveau :

Dit que le licenciement de M. Tony L. est justifié par une cause réelle et sérieuse.

Condamne la Sarl Melo à payer à M. L. les sommes suivantes :

- 290,92 € (deux cent quatre vingt dix euros et quatre vingt douze centimes) au titre des heures supplémentaires,

- 29,09 € (vingt neuf euros et neuf centimes) au titre des congés sur les heures supplémentaires,

- 383,56 € (trois cent quatre vingt trois euros et cinquante six centimes) brut au titre du rappel des salaires du 4 au 17 août 2010,

- 38,35 € (trente huit euros et trente cinq centimes) brut au titre des congés payés afférents,

- 500,00 € (cinq cents euros) à titre de dommages intérêts pour non respect du temps de repos,

- 1.000,50 € (mille euros et cinquante centimes) à titre d'indemnité compensatrice de préavis,

- 100,05 € (cent euros et cinq centimes) à titre de congés payés sur préavis.

Ordonne à la Sarl Melo de remettre à M. L. les documents nécessaires à la fin de son contrat de travail, l'attestation Pôle Emploi et le certificat de travail rectifiés au vu des dispositions de la présente décision, et dit n'y avoir lieu de prononcer une astreinte.

rejette tout autre chef de demande des parties, plus ample ou contraire au présent arrêt.

Dit n'y avoir lieu à indemnité sur le fondement de l'article 700 du code de procédure civile.

Condamne la Sarl Melo aux entiers dépens.

Signé par Madame Brigitte Roussel, 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 B. Roussel

Composition de la juridiction : Madame Brigitte Roussel, Alexandre ALJUBAHI, Frédérique Pohu Panier
Décision attaquée : C. Prud. Périgueux, Bordeaux 2012-03-05

COPYRIGHT 2018 - EDITIONS LEGISLATIVES - TOUS DROITS RÉSERVÉS.