9ème Ch Prud'homale

ARRÊT N°9

R.G : 14/00618

Me Nicole ELLEOUET, mandataie liquidateur

C/

M.

Infirme partiellement, réforme ou modifie certaines dispositions de la décision déférée

Copie exécutoire délivrée

le :

à :

REPUBLIQUE FRANCAISE

AU NOM DU PEUPLE FRANCAIS

COUR D'APPEL DE RENNES

ARRÊT DU 14 JANVIER 2015

COMPOSITION DE LA COUR LORS DU DÉLIBÉRÉ :

M. Gérard SCHAMBER, Président,

M. Pascal PEDRON, Conseiller,

Mme Laurence LE QUELLEC, Conseiller,

GREFFIER :

Mme Dominique BLIN, lors des débats et lors du prononcé

DÉBATS :

A l'audience publique du 12 Novembre 2014

devant Mme Laurence LE QUELELC, magistrat rapporteur, tenant seul l'audience, sans opposition des représentants des parties, et qui a rendu compte au délibéré collégial

ARRÊT :

Contradictoire, prononcé publiquement le 14 Janvier 2015, date à laquelle a été prorogé le délibéré initialement fixé au 07 janvier 2015, par mise à disposition au greffe comme indiqué à l'issue des débats

****

APPELANT :

Me Nicole ELLEOUET,

es qualité de mandataire liquidateur de la SAS TRANSEO

9, rue Neptune

29200 BREST

représentée par Me Dominique GOUZE, avocat au barreau de QUIMPER

INTIME :

Monsieur

représenté par M. , délégué syndical CFTC, en vertu d'un pouvoir spécial

INTERVENANTE :

CGEA AGS CENTRE OUEST

Immeuble Le Magister

4 cours Raphaël Binet

35069 RENNES CEDEX

représenté par Me Marie-Noëlle COLLEU, avocat au barreau de RENNES substitué par Me VERDAN, avocat au barreau de RENNES

FAITS ET PROCÉDURE

Par contrat à durée indéterminée, M. a été engagé en qualité de conducteur, à compter du 10 novembre 1997, par la société Duplessix, son emploi relevant du Groupe 6, coefficient 138 M, de l'annexe Ouvrier de la Convention collective nationale des transports routiers et des activités auxiliaires du transport.

A la suite de la fusion des sociétés Duplessix et Frigo Express, des avenants sont intervenus, le dernier en date du 1er juin 2004.

Le contrat de travail s'est poursuivi avec la SAS Transeo, nouvelle dénomination de la société Frigo Express.

Le 29 novembre 2012, la SAS Transeo a notifié à M. une mise à pied disciplinaire de 5 jours, pour la période du 14 au 20 novembre 2012, motivée par les faits suivants :

' *Le 12 novembre, vous vous êtes présenté chez notre client, la société DISTRIMAG, et vous êtes emporté de manière agressive contre les personnes qui étaient présentes sur*

le quai, sous prétexte que la marchandise n'était pas prête; de plus lorsque la responsable s'est présentée, elle a senti une imprégnation alcoolique manifeste, alcoolisation d'ailleurs confirmée par d'autres personnes présentes sur le quai.

Nous vous informons qu'en aucun cas, nous ne tolérerons que de tels faits se reproduisent.

Si nous devions constater de nouveaux manquements dans l'exécution de vos obligations professionnelles, nous serions amenés à prendre des sanctions plus graves, pouvant aller jusqu'au licenciement.'

Le jour même, M. a été convoqué à une visite médicale prévue le 3 décembre suivant. Puis, le salarié a été convoqué à une autre visite médicale le 10 décembre 2012.

Le 26 décembre 2012, M. a été convoqué à un entretien préalable à un éventuel licenciement devant avoir lieu le 3 janvier 2013, avec mise à pied à titre conservatoire.

Par lettre du 8 janvier 2013, M. a été licencié pour faute grave dans les termes suivants :

' *Comme suite à notre entretien du 3 janvier 2013 nous vous notifions par la présente votre licenciement par les faits suivants :*

Le 26 décembre 2012 lors de votre embauche dans les locaux de l'entreprise, vous n'avez pas pu démarrer le véhicule qui vous est attribué, car l'éthylotest anti-démarrage a constaté un taux d'alcoolémie supérieur à la norme autorisée, bloquant de fait automatiquement le démarrage du véhicule.

Afin de lever tout équivoque, nous vous avons invité à renouveler un test d'alcoolémie au moyen d'un éthylotest ' classique' . Vous avez accepté ce test qui s'est déroulé dans le bureau du directeur d'exploitation, présent en tant que témoin, et ce test s'est avéré positif, révélant un taux d'alcoolémie supérieur à 0.50 g d'alcool dans le sang.

Compte tenu de votre état d'ébriété, votre véhicule a été immobilisé et vous n'avez pas pu assurer la tournée qui vous était affectée. Nous avons alors été contraints de dépêcher un de vos collègues afin d'effectuer vos livraisons ce qui a engendré une profonde désorganisation du service.

De tels faits s'avèrent parfaitement inadmissible, dénotent votre manque flagrant de professionnalisme, et ne sauraient être tolérés par la Société. Conduire un véhicule de 40 tonnes en état d'ébriété s'avère être totalement irresponsable, tant pour votre propre sécurité que celle des autres usagers de la route.

Nous ne pouvons en aucun cas admettre qu'un de nos conducteurs se comporte de la sorte, attitude totalement incompatible avec l'exercice de la fonction de chauffeur poids lourds hautement qualifié coefficient 150 M.

Ces agissement totalement irresponsables étant constitutives de faute (s) grave(s), votre licenciement sans préavis prend effet immédiatement .

Nous vous informons que vous bénéficiez d'un droit individuel à la formation

(DIF) de 120 heures, correspondant à une somme de 1098 euros. (...)'.

Contestant le bien fondé du licenciement, M. a saisi le conseil de prud'hommes de Quimper le 18 janvier 2013 , afin d'obtenir des indemnités de rupture, des dommages-intérêts pour licenciement sans cause réelle et sérieuse et pour mesure vexatoire et discriminatoire ainsi que la remise de documents sociaux.

Le 23 janvier 2013, M. a déposé plainte au commissariat de police de Concarneau pour dénonciation calomnieuse à l'encontre des représentants de la société Distrimag.

L'affaire a été examinée à l'audience du conseil du 11 septembre 2013 et a été mise en délibéré pour prononcé du jugement le 18 décembre 2013.

Entre temps, par jugement du 6 décembre 2013 le tribunal de commerce de Quimper a ouvert une procédure de redressement judiciaire à l'encontre de la société Transeo, a nommé Maître Elleouet en qualité de mandataire judiciaire, puis par jugement du 12 décembre 2013, le tribunal de commerce a prononcé la liquidation judiciaire de la société Transeo et a nommé Maître Elleouet en qualité de mandataire liquidateur.

Par jugement du 18 décembre 2013, le conseil a jugé que le licenciement de M. Guillou repose sur une cause réelle et sérieuse et non sur une faute grave, a condamné en conséquence la SAS Transeo à payer à M. les sommes suivantes :

- 5.034,68 € au titre de l'indemnité compensatrice de préavis

- 503,47 € au titre des congés payés y afférents

- 9.579,90 € au titre de l'indemnité de licenciement

-1.500,00 € à titre de dommages-intérêts pour mesures discriminatoires

- 800,00 € au titre de l'article 700 du code de procédure civile ;

a débouté M. de sa demande de dommages-intérêts pour licenciement sans cause réelle et sérieuse, a rappelé que l'exécution provisoire est de droit sur les condamnations à caractère salarial et en remise de pièces et dit qu'en vue d'une éventuelle application des dispositions de l'article R.1454-28 du code du travail, le salaire mensuel moyen à prendre en compte est de 2.517,34 € , a dit n'y avoir lieu à exécution provisoire sur le surplus de la condamnation, a ordonné à la SAS Transeo de remettre à M. les documents suivants rectifiés conformément aux condamnations prononcées :

- certificat de travail

- attestation destinée au Pole Emploi

- bulletin de paie ;

a dit que les sommes à caractère salarial produiront intérêts au taux légal à compter de la demande en justice et que les sommes à caractère non salarial produiront intérêts au taux légal compter de la décision, a condamné la SAS Transeo aux dépens , y compris ceux pouvant résulter de l'exécution forcée du jugement et au versement à M. de la somme de 35 € au titre du remboursement de la contribution à l'aide juridique.

Pour statuer ainsi, le conseil a retenu en substance que pendant les 14 années de carrière avec les employeurs précédents, M. n'a jamais fait l'objet de remarques ni de sanctions disciplinaires, qu'il est toujours en possession de ses 12 points sur son permis de conduire, que le médecin du travail lors des deux visites des 3 et 10 décembre 2012, soit deux semaines avant les faits, n'a pu déceler un problème d'alcool chez M. , que le 26 décembre 2012, l'alcootest pratiqué était positif mais sans avoir pu déterminer le taux exact d'alcoolémie. Le conseil a ainsi jugé le licenciement fondé mais retenant que l'employeur n'a pas respecté toutes ses obligations contractuelles envers M. le 26 décembre 2012, relevant que l'employeur n'a pas respecté son obligation de sécurité comme le prévoit l'article R.4228-21 du code du travail, qu'en effet sa responsabilité aurait pu être engagée si le salarié avait été victime d'un accident sur le trajet du retour à son domicile, il a estimé que le licenciement pour faute grave devait s'analyser en un licenciement pour cause réelle et sérieuse. Au titre de la demande pour mesure vexatoire et discriminatoire, le conseil a retenu que M. faisait l'objet d'une surveillance particulière depuis plusieurs mois de la part de son employeur, qu'il a été discriminé dès lors que d'autres salariés ayant connu les mêmes problèmes d'anti-démarrage sur le camion n'ont été ni inquiétés, ni sanctionnés.

Par déclaration faite par communication électronique en date du 23 janvier 2014, la SAS Transeo et Maître Nicole Elleouet es qualités de mandataire liquidateur de la SAS Transeo ont interjeté appel du jugement susvisé qui a été notifié à la SAS Transeo le 20 décembre 2013.

Autorisé à déposer une note en délibéré sur le moyen d'irrecevablité de l'appel en raison de sa tardiveté, soulevé d'office à l'audience, le conseil de Me Elleouet es qualités de mandataire liquidateur de la société Transeo s'est prévalu de ce que le jugement n'a pas été notifié au liquidateur, que la notification qui a pu être faite au siège de l'entreprise n'est pas régulière et que partant le délai d'appel n'a pas couru.

Le mandataire de M. s'est prévalu du non respect du délai d'appel en faisant valoir que le jugement a été notifié le 20 décembre 2013 à la société Transeo et que par mail du 17 janvier 2014 Maître Elleouet l'a informé qu'elle interjette appel du jugement.

Par ses conclusions auxquelles s'est référé et qu'a développées son conseil à l'audience, la SAS Transeo représentée par son mandataire liquidateur Maître Nicole Elleouet, demande à la cour, par voie de réformation du jugement , de débouter M. Fabien Guillou de toutes ses demandes.

La société représentée par son mandataire liquidateur fait valoir en substance qu'il n'est pas concevable pour un chef d'entreprise de ne pas licencier un chauffeur d'un camion de 40 tonnes de PTAC qui prend le volant en état d'ébriété, qu'il n'est pas possible de transiger sur cette question. Elle fait valoir que le contrôle d'alcoolémie qu'elle a exercé est licite, dès lors qu'il est prévu par le règlement intérieur, que les modalités de contrôle permettaient la contestation, que M. n'a pas contesté la réalité de la possibilité de démarrer le véhicule après son contrôle, qu'il n'a pas contesté que l'éthylotest s'est révélé positif, qu'il n'a pas sollicité une contre expertise prévue par le règlement intérieur, qu'eu égard à la nature du travail confié un tel état d'ébriété est de nature à exposer les personnes ou les biens à un danger, que par suite le licenciement pour faute grave est parfaitement justifié. La société reproche de plus au conseil de ne pas s'être arrêté sur le fait que laisser partir un camion avec un chauffeur en état d'ébriété est criminel, et critique la motivation du conseil en relevant que le fait que M. soit ou non au volant de son véhicule ne constitue pas une

atténuation de sa faute, que le fait qu'il soit en possession de ses 12 points et qu'il ait donné satisfaction dans des postes de travail précédent, que le médecin du travail n'ait rien décelé n'a aucune importance par rapport au seul fait qu'il était ivre ce jour là.

Par ses écritures auxquelles s'est référé et qu'a développées son représentant lors des débats, M. Fabien Guillou, formant appel incident, demande à la cour de juger que le licenciement est dépourvu de cause réelle et sérieuse, de juger que la moyenne des salaires est de 2.517,34 €, de condamner Me Elleouet es qualités de mandataire liquidateur judiciaire de la société Transeo à lui verser :

- 50.000 € à titre de dommages-intérêts pour licenciement sans cause réelle et sérieuse
- 9.579,90 € au titre de l'indemnité de licenciement

- 5.034,68 € au titre de l'indemnité de préavis , majorés de 10 % pour les congés afférents : 503,47 €

- 10.000,00 € à titre de dommages-intérêts pour mesures vexatoires et discriminatoires

- les intérêts légaux

- 2.500 € au titre de l'article 700 du code de procédure civile ;

à fournir les documents sociaux rectifiés , de condamner Me Elleouet à lui rembourser 35 € au titre des frais d'introduction du dossier et de la condamner aux dépens, outre de dire que le jugement est opposable au CGEA de Rennes.

M. soutient en substance que la société ne justifie pas par ses pièces la faute commise, qu'elle ne peut garantir la fiabilité du matériel utilisé que ce soit les qualités de l'éthylotest anti démarrage posé sur le tracteur, pour lequel l'employeur a été amené à donner à certains chauffeurs son accord en vue de sa déconnection ou que ce soit l'éthylotest dans lequel il a soufflé, dont l'employeur n'a pas gardé la trace de la positivité du contrôle, ni fourni l'attestation de son propre témoin. Il fait valoir que le règlement intérieur dont la société se prévaut ne lui est pas opposable faute d'être signé, et faute de date d'affichage, indiquant qu'il n'avait pas connaissance de l'existence dudit règlement intérieur, ni des procédures de contestation qu'il contenait. Il se prévaut d'attestations établissant qu'il a toujours eu un comportement irréprochable , que son casier judiciaire est vierge , qu'il est en possession de ses douze points, que les résultats de l'analyse de sang ordonnée par le médecin du travail ne révèlent pas de problème d'alcool. Il se prévaut par ailleurs de la faute de l'employeur qui l'a laissé rentrer chez lui alors que son état ivresse aurait été constaté par ce dernier. Il expose qu'il subit un préjudice en raison de la perte de son emploi et de l'exclusion de garantie opposée par l'assureur dans le cadre de son emprunt souscrit auprès du Crédit Foncier. Il se prévaut de plus de l'existence d'un préjudice consécutif aux mesures vexatoires voire discriminatoires dont il a fait l'objet.

Par leurs conclusions auxquelles s'est référé et qu'a développées leur conseil à l'audience, le CGEA et l'AGS demandent à la cour de juger que le licenciement de M. Guillou repose bien sur une faute grave et de le débouter de l'ensemble de ses demandes, en toute hypothèse , de débouter M. de ses demandes qui seraient dirigées à l'encontre de l'AGS, de décerner acte à l'AGS de ce qu'elle ne consentira d'avance au représentant des créanciers que dans la mesure où la demande entrera bien dans le cadre des dispositions des articles L.3253-6 et suivants du code du travail, juger que l'indemnité éventuellement allouée au titre de l'article 700 du code de procédure civile n'a pas la nature de créance salariale, juger que l'AGS ne pourra être

amenée à faire des avances, toutes créances du salarié confondues, que dans la limite des plafonds applicables prévus aux articles L.3253-17 et suivants du code du travail, de statuer sur les dépens comme de droit.

Le CGEA s'associe à l'argumentation du mandataire liquidateur et soutient que le règlement intérieur de la société Transeo prévoit des dispositions spécifiques permettant de soumettre à l'alcootest tout salarié dont le poste nécessite la conduite d'un véhicule , qu'en l'espèce M. a été soumis à un alcootest au moment de son embauche le 26 décembre 2012, que le test s'est révélé positif, ce que le conseil a retenu même s'il a relevé qu'il n'était pas possible de déterminer le taux exact d'alcoolémie. Il fait valoir qu'en droit le salarié soumis à un alcootest positif peut être licencié pour faute grave dès lors que d'une part, l'abus d'alcool est susceptible d'exposer des personnes à un danger et que d'autre part, le règlement intérieur prévoit les modalités de contrôle qui permettent au salarié de contester cet alcootest, qu'en l'espèce le règlement intérieur prévoyait des garanties pour le salarié, qu'il importe peu que M. n'ait pas exercé son droit de demander une contre-expertise ou l'assistance d'un collègue de travail , dès lors que le règlement intérieur comporte bien des clauses de garantie , que le fait que M. soit titulaire de l'intégralité de ses points et que le médecin du travail n'ait pas décelé un problème d'alcool n'enlève rien à la faute commise. Il ajoute que le licenciement pour faute grave est d'autant plus justifié que M. avait fait l'objet d'une précédente sanction disciplinaire en raison notamment d'un état d'imprégnation alcoolique qui n'a pas été contestée aussitôt par M. , que ce n'est en effet qu'après avoir saisi le conseil que M. a déposé plainte le 23 janvier 2013 pour des faits de dénonciation calomnieuse et ainsi contester les motifs pour lesquels il avait été sanctionné par une mise à pied disciplinaire.

MOTIFS DE LA DÉCISION

Sur la recevabilité de l'appel.

Il résulte de l'article L.641-9 du code du commerce que le débiteur mis en liquidation judiciaire n'a plus qualité pour agir en justice ou se défendre en justice. En effet, seul le liquidateur est habilité à agir en justice au nom du débiteur.

En l'espèce, force est de constater que le jugement a été notifié par lettre recommandée avec avis de réception du 20 décembre 2013 à la seule société Transeo et non à Maître Nicole Elleouet prise en sa qualité de mandataire liquidateur de la société nommée par jugement de liquidation du tribunal de commerce de Quimper du 12 décembre 2013. Par suite et comme le soutient Maître Elleouet, faute de notification du jugement au mandataire liquidateur, le délai d'appel n'a pas couru à son égard et par suite l'appel formé par la société représentée par son mandataire liquidateur est recevable.

Sur le licenciement.

Si les dispositions d'un règlement intérieur permettant d'établir sur le lieu de travail l'état d'ébriété d'un salarié en recourant à un contrôle de son alcoolémie sont licites, dès lors d'une part que les modalités de ce contrôle en permettent la contestation, d'autre part qu'eu égard à la nature du travail confié à ce salarié, un tel état d'ébriété est de nature à exposer les personnes ou les biens à un danger, de sorte qu'il peut constituer une faute grave, il faut que le règlement intérieur ait été affiché à une place convenable et aisément accessible dans les lieux de travail ainsi que dans les locaux et à la porte des locaux où se fait l'embauche, ainsi que le prévoient les dispositions de l'article R.1321-1 du code du travail.

En l'espèce, l'état d'ébriété reproché à M. le 26 décembre 2012 pour fonder son licenciement pour faute grave ne peut être établi par l'éthylotest anti démarrage du véhicule conduit par M. dès lors que ce système ne permet pas un contrôle de l'alcoolémie et qu'il ne présente pas de garantie de fiabilité ainsi qu'il résulte des attestations produites par le salarié émanant de collègues de travail (pièces n° 14, 23, 24, 25, 26 de ses productions).

De plus, l'employeur ne peut utilement se prévaloir du contrôle d'alcoolémie au moyen de l'Éthylotest auquel il a soumis le salarié, dès lors que si ce contrôle est prévu par les dispositions du règlement intérieur du 22 juillet 2011 produit par l'employeur (pièce n° 2 de ses productions), ledit règlement intérieur n'est pas opposable au salarié, dès lors que l'employeur ne justifie pas qu'il ait été affiché à une place convenable et aisément accessible dans les lieux de travail ainsi que dans les locaux et à la porte des locaux où se fait l'embauche, conformément aux dispositions de l'article R.1231-1 du code du travail, alors que le salarié conteste avoir eu connaissance de l'existence du règlement intérieur et par suite des modalités de contrôle qui permettent la contestation de l'alcootest.

En conséquence, faute pour l'employeur d'établir l'état d'ébriété du salarié sur son lieu de travail après avoir recouru à un contrôle de son alcoolémie dans des conditions licites, le licenciement ne saurait être justifié par une faute grave pour des motifs néanmoins différents de ceux retenus par le conseil, et ne saurait être fondé sur une cause réelle et sérieuse, contrairement à ce que le conseil a relevé en retenant à tort que le licenciement était fondé en raison de ce que l'alcootest pratiqué était positif. Par suite, le jugement sera infirmé de ce chef.

Sur les demandes liées à la rupture du contrat de travail.

Les sommes allouées par le conseil au titre de l'indemnité compensatrice de préavis , des congés payés afférents, de l'indemnité de licenciement dont le quantum n'a pas fait l'objet de discussion seront retenues, le jugement étant néanmoins infirmé pour ordonner l'inscription au passif de la liquidation de la société Transeo des sommes allouées.

A la date du licenciement, M. percevait une rémunération mensuelle brute moyenne de 2.517,34 € dont le montant n'est pas discuté, avait 43 ans bénéficiait d' une ancienneté de plus de 15 ans au sein de l'entreprise employant au moins 11 salariés au moment du licenciement, étant relevé que c'est à l'employeur qu'il appartient de démontrer que la condition d'effectif de l'entreprise n'est pas satisfaite, il convient de fixer à la somme de 16. 000 €, l'indemnité allouée au titre du licenciement sans cause réelle et sérieuse en application de l'article L.1235-3 du code du travail.

La rupture du contrat de travail n'est entourée d'aucune circonstance la rendant vexatoire et M. ne fait état d'aucune des causes légales de discrimination énoncées par l'article L.1132-1 du code du travail. En conséquence, il doit être débouté de sa demande de dommages-intérêts pour mesures vexatoires et discriminatoires, le jugement étant infirmé de ce chef.

Par application des dispositions de l'article L.1235-4 du code du travail, le remboursement par la société aux organismes intéressés des indemnités de chômage versées au salarié licencié, du jour de son licenciement au jour de l'arrêt, dans la limite de trois mois d'indemnité de chômage, sera ordonné.

La société représentée par son mandataire liquidateur succombant en son appel, comme telle tenue aux dépens sera condamnée au paiement de la somme supplémentaire de 1.200 € au titre de l'article 700 du code de procédure civile, les dispositions du jugement du chef de la condamnation aux frais irrépétibles étant confirmées.

PAR CES MOTIFS

LA COUR, statuant contradictoirement par arrêt mis à disposition au greffe,

DÉCLARE recevable l'appel de la SAS Transeo représentée par Maître Elleouet en sa qualité de mandataire liquidateur.

INFIRME le jugement en ses dispositions relatives au licenciement, aux condamnations au titre de l'indemnité compensatrice de préavis, des congés payés afférents, de l'indemnité de licenciement, des dommages-intérêts.

Statuant à nouveau des chefs infirmés,

DIT que le licenciement de M. est dénué de cause réelle et sérieuse.

ORDONNE l'inscription au passif de la liquidation judiciaire de la SAS Transeo des sommes suivantes :

- 5.034,68 € au titre de l'indemnité compensatrice de préavis

- 503,47 € au titre des congés payés y afférents

- 9.579,90 € au titre de l'indemnité de licenciement

-16.000,00 € au titre des dommages-intérêts pour licenciement sans cause réelle et sérieuse.

DEBOUTE M. de sa demande de dommages-intérêts pour mesures vexatoires et discriminatoires.

ORDONNE le remboursement par la société représentée par son mandataire liquidateur aux organismes intéressés des indemnités de chômage versées au salarié licencié, du jour de son licenciement au jour de l'arrêt, dans la limite de trois mois d'indemnité de chômage.

DÉCERNE acte à l'AGS de ce qu'elle ne consentira d'avance au représentant des créanciers que dans la mesure où la demande entrera bien dans le cadre des dispositions des articles L.3253.6 et suivants du code du travail.

DIT que l'indemnité allouée au titre de l'article 700 du code de procédure civile n'a pas la nature de créance salariale.

DIT que l'AGS ne pourra être amenée à faire des avances, toutes créances du salarié confondues, que dans la limite des plafonds applicables prévus aux articles L.3253-17 et suivants du code du travail.

CONFIRME le jugement en ses autres dispositions ;