

ARRET DU
28 février 2005

COUR D'APPEL DE DOUAI
Chambre Sociale

N° A617/05

- Prud'Hommes -

RG 01/01258

JGH/DV

APPELANT

INSTITUT TECHNIQUE NEU

70, rue du Collège

59703 MARCQ EN BAROEUL

Représentant : la SCP DOMANIEWICZ-MAQUINGHEN, avocats au barreau de Lille, représentée par Me Hugues MAQUINGHEN, avocat au barreau de LILLE.

INTIME

M. Jean Michel N

5, allée de Touraine

59650 VILLENEUVE D ASCQ

Représentant : Me Jacques-Philippe LAMMENS, avocat au barreau de LILLE.

JUGEMENT
Conseil de Prud'hommes
de LILLE
EN DATE DU
04 mai 2001

COMPOSITION DE LA COUR LORS DES DEBATS ET DU DELIBERE

JG. HUGLO : PRESIDENT DE CHAMBRE
H. GUILBERT : CONSEILLER
G. DU ROSTU : CONSEILLER

GREFFIER lors des débats : S. DUFRESNE

DEBATS : à l'audience publique du 14 décembre 2004

ARRET : Contradictoire
sur le rapport de JG HUGLO
prononcé par sa mise à disposition au greffe le 28 février 2005
JG. HUGLO, Président, ayant signé la minute
avec S. LAWECKI, greffier lors du prononcé

NOTIFICATION

à parties

le 28/02/05

Copies avocats

le 28/02/05

Faits et procédure;

M. Jean-Michel N a été engagé le 31 juillet 1972 par contrat à durée indéterminée à compter du 1er septembre 1972 par la société des Etablissements NEU en qualité d'ingénieur;

La société des Etablissements NEU devenait ultérieurement l'Institut technique NEU ;

M. N devenait directeur général de l'Institut ;

Le 7 septembre 1993, il présentait sa démission du poste de directeur général, pour se consacrer au sein de l'entreprise à l'activité opérationnelle de conseil en organisation et qualité;

Par lettre remise en mains propres le 5 décembre 2000 M. N a été convoqué à un entretien préalable à son éventuel licenciement fixé le même jour et mis à pied à titre conservatoire;

L'entretien s'est déroulé le jour prévu ;

Par lettre recommandée avec accusé de réception en date du 7 décembre 2000 M. N a été licencié pour faute grave selon les motifs suivants :

“Utilisation des moyens et matériels informatiques de l'entreprise à des fins strictement personnelles, de façon significative, pris sur le temps de travail, durant les heures de présence au bureau”;

Le 22 décembre 2000 M. N saisissait le Conseil de prud'hommes de Lille en contestant son licenciement ;

Par jugement en date du 4 mai 2001, le Conseil de prud'hommes disait le licenciement justifié par une cause réelle et sérieuse mais non constitutive d'une faute grave, la procédure de licenciement irrégulière et condamnait l'employeur à payer à M. N les sommes de 177.500 francs au titre de l'indemnité compensatrice de préavis et au titre des congés payés y afférents, 455.000,11 francs au titre de l'indemnité de licenciement, 20.000 francs à titre de dommages et intérêts pour non respect de la procédure de licenciement, 93.520,02 francs au titre d'un rappel d'heures supplémentaires, 5.000 francs au titre de l'article 700 du nouveau code de procédure civile ;

Le jugement était notifié le 11 mai 2001 et l'Institut technique NEU en interjetait appel le 30 mai 2001;

Vu l'article 455 du nouveau code de procédure civile, tel qu'il résulte du décret n° 98-1231 du 28 décembre 1998;

Vu les conclusions de l'Institut technique NEU en date du 28 octobre 2004 et du 14 décembre 2004 et celles de M. N en date du 16 novembre 2004 et du 14 décembre 2004;

Les conseils des parties ayant été entendus en leurs plaidoiries qui ont repris les conclusions écrites ;

Attendu que l'Institut technique NEU demande l'infirmité du jugement, de dire le licenciement fondé par une faute grave, de rejeter les demandes du salarié et de le condamner à lui verser une somme de 4.500 euros au titre de l'article 700 du nouveau code de procédure civile ;

Attendu que M. N demande la confirmation du jugement sur les sommes dues au titre de l'indemnité compensatrice de préavis, au titre des congés payés y afférents, au titre de l'indemnité de licenciement, forme appel incident pour le surplus et demande à la Cour de dire son licenciement non fondé par une cause réelle et sérieuse, de condamner l'employeur à lui verser les sommes de 100.000 euros au titre de l'indemnité de l'article L 122-14-4 du code du travail, 30.441,67 euros au titre des heures supplémentaires, 13.642 euros au titre de l'article 700 du nouveau code de procédure civile, d'ordonner la capitalisation des intérêts ;

Sur ce, la Cour;

Sur le bien fondé du licenciement;

Attendu que la faute grave résulte d'un fait ou d'un ensemble de faits imputables au salarié, qui constitue une violation des obligations découlant du contrat de travail ou des relations de travail, d'une importance telle qu'elle rend impossible le maintien du salarié dans l'entreprise même pendant la durée limitée du préavis sans risque de compromettre les intérêts légitimes de l'employeur ;

Attendu qu'aux termes des dispositions de l'article L.122-14-2 du code du travail, l'employeur est tenu d'énoncer le ou les motifs du licenciement dans la lettre prévue à l'article L.122-14-1 du même code ;

Que la lettre de licenciement qui fixe les limites du litige, lie les parties et le juge qui ne peut examiner d'autres griefs que ceux énoncés dans celle-ci, peu important les motifs allégués antérieurement ou en cours de procédure ;

Attendu qu'en l'espèce, la lettre de licenciement est ainsi motivée : "utilisation des moyens et matériels informatiques de l'entreprise à des fins strictement personnelles, de façon significative, pris sur le temps de travail, durant les heures de présence au bureau";

Attendu que M. N fait valoir en premier lieu que la lettre de licenciement n'est pas motivée car elle ne précise pas la nature des sites visités ;

Mais attendu que la lettre de licenciement énonce des griefs matériellement vérifiables, peu important qu'elle ne précise pas la nature des sites visités; que la lettre de licenciement est suffisamment motivée ;

Attendu que l'employeur fait valoir qu'il a constaté courant 2000 des coûts de communication manifestement disproportionnés ; qu'à la suite d'une enquête, il a découvert que M. N se connectait durant les heures de travail sur des sites non professionnels pour une période de 665 minutes entre le 2 novembre 2000 et le 28 novembre 2000 ; que certains des sites sont des sites pornographiques et même pédophiles ;

Attendu que l'employeur produit les listings des connexions INTERNET de l'ordinateur se trouvant dans le bureau de M. N établis par le logiciel LANGUARD; que la Cour constate ainsi des connexions le même jour sur le site "incestgirls.com" de 11H34 à 11H36, "cute-teen-girls.com" de 11H37 à 11H38, "gold pussy.com" de 11H39 à 11H41, "adulthideout.com" de 11H41 à 11H42, "females.com" de 11H44 à 11H46, "fineyoungthing.com" de 11H46 à 11H48, "4hornyteens.com" de 11H48 à 11H49, "cute-teen-girls" à 11H50, "sexycindy.com" de 11H51 à 11H52, "orientalsincity.com" de 11H53 à 11H55, "nude-asia.com" de 11H55 à 11H57, "creamyfaces.com" de 12H03 à 12H04, "incestgirls" de 12H04 à 12H06, "filipinoteens" de 12H06 à 12H07, "livefukee.com" de 12H09 à 12H10, "fineasian.com" de 12H12 à 12H14, "sexoutrage.com" de 12H14 à 12H15;

Que l'ensemble des connexions internet de cet ordinateur sur un mois fait 154 pages; qu'au moins huit heures de connexions sur ce mois ont été faites à des fins privées à des heures qui sont des heures de travail ; que la Cour constate également d'autres connexions durant le temps de travail à des sites privés non pornographiques, tels que amazom.com, palais-découverte.com, paris-france.org ;

Attendu que le salarié fait valoir que le mode de preuve produit par l'employeur est illicite comme attentatoire à sa vie privée ;

Mais attendu que l'employeur produit une attestation de M. L , délégué du personnel, selon laquelle lors de la réunion des délégués du personnel du 7 septembre 2000, il avait été décidé la mise en place d'un système LANGUARD afin d'obtenir des rapports d'utilisation internet et que le procès verbal de la réunion avait été communiqué dans l'entreprise et le logiciel de surveillance installé peu après ;

Attendu dès lors que le salarié avait connaissance de l'existence du logiciel LANGUARD et que le mode de preuve recouru par l'employeur n'est en conséquence pas illicite;

Que ce mode de preuve n'est pas contraire au respect de l'intimité de la vie privée dès lors qu'il s'agit seulement pour l'employeur de vérifier l'utilisation qui est faite par le salarié, sur le lieu de travail et aux heures de travail, du matériel de télécommunication mis à sa disposition à des fins professionnelles ;

Que la trace des connexions à des sites internet sur le lieu de travail et aux heures de travail ne constituent pas des données à caractère personnel ;

Attendu, par ailleurs, que le salarié affirme qu'il n'est pas démontré qu'il était l'utilisateur de son ordinateur ;

Mais attendu que l'employeur produit une attestation de Mme V , salariée de l'Institut, qui relate que M. N disposait d'un bureau individuel avec un ordinateur; qu'il produit également une attestation de M. B , responsable du réseau informatique de l'Institut, selon laquelle l'attitude ludique de M. N devenait de plus en plus insupportable, une attestation de M. D , salarié de l'Institut, qui témoigne que M. N développait une attitude du moins faisant, passant ses journées derrière son bureau en se demandant ce qu'il pouvait faire et se vantant de sa qualité de vie au travail, une attestation de M. L selon laquelle M. N n'était plus motivé et son attitude affectait l'ensemble des collaborateurs, une attestation de M. G selon laquelle M. N n'avait pas une attitude naturelle derrière son ordinateur et surveillait les déplacements en direction de son bureau ;

Attendu que la durée et l'heure des connexions aux sites privés est telle qu'elle ne peut qu'être le fait de M. N qui occupait un bureau individuel dans une petite structure de quatorze salariés; que le salarié a par ailleurs reconnu devant le Conseil de prud'hommes qu'il utilisait internet à des fins privées durant les heures de travail mais de façon limitée même s'il conteste devant la Cour l'imputabilité des connexions litigieuses ;

Qu'il est ainsi démontré l'imputabilité à M. N des connexions litigieuses ;

Attendu que, si l'utilisation par le salarié à des fins non professionnelles de l'ordinateur mis à sa disposition par l'employeur peut être admise, sauf disposition contraire du règlement intérieur, dans des limites raisonnables, la Cour constate qu'en l'espèce, cette utilisation par M. N dépasse manifestement ces limites dans la mesure où l'ensemble des connexions à des fins privées est de plus de 8 heures sur un mois alors même que M. N passait environ la moitié de son temps de travail dans des interventions extérieures et dès lors que les sites visités sont pour certains d'entre eux des sites de nature pédophiles, tels que cute-teen-girls, filipinoteens, 4hornyteens, fineyoungthing, dont la consultation est de nature à constituer le cas échéant l'infraction de l'article 227-23 du code pénal, infraction dont l'employeur pourrait être pénalement responsable ;

Que l'ampleur des connexions et leur fréquence étaient de nature à affecter l'accomplissement par le salarié des obligations découlant de son contrat de travail, comme en témoignent les attestations précitées des collègues de M. N qui font état de sa démotivation et des répercussions qu'elle produisait sur les autres salariés de l'Institut ;

Attendu, par ailleurs, que le salarié fait valoir que la note de service du 1er octobre 1993 prévoyait que chaque salarié établissait un décompte quotidien du nombre d'heures de travail effectuées, que cette règle instituant l'autocontrôle était basée sur la confiance, que la note de service elle-même prévoyait comme sanction l'avertissement; que la faute reprochée par l'employeur dans la lettre de licenciement doit s'analyser comme une contravention au règlement intérieur qui imposait au salarié de remettre un décompte sincère des heures de travail effectuées; que cette contravention ne pouvait être sanctionnée que par un avertissement et que le licenciement est dès lors abusif ;

Mais attendu que la lettre de licenciement ne vise pas comme grief la remise de décomptes d'heures de travail effectuées erronés mais l'utilisation des moyens et matériels informatiques de l'entreprise à des fins strictement personnelles, de façon significative, pris sur le temps de travail, durant les heures de présence au bureau; que, dès lors, l'employeur n'a pas contrevenu au règlement intérieur tel qu'il résulte de cette note de service ;

Attendu que la circonstance que M. N avait une grande ancienneté et qu'il n'avait pas fait l'objet d'une sanction précédente pour des faits similaires est sans pertinence compte tenu de la gravité du comportement incriminé dont la Cour a déjà estimé qu'il était de nature à recevoir une qualification pénale, compte tenu des sites visités et qu'il perturbait l'accomplissement non seulement par le salarié mais aussi par ses collègues de travail des fonctions résultant des contrats de travail; que le fait pour l'employeur de tolérer de tels agissements pourrait le cas échéant engager sa responsabilité pénale pour complicité par fourniture de moyens ;

Que la Cour estime, dans ces conditions, que l'employeur était dès lors en droit de mettre fin immédiatement à la relation de travail sans respecter le délai congé ;

Attendu, enfin, qu'aucun élément du dossier ne permet d'accréditer la thèse esquissée par le salarié selon laquelle il s'agirait d'un licenciement économique; que le compte de résultats de l'Institut technique NEU à la fin de l'année 2000 ne montre pas une dégradation de ses performances économiques par rapport à l'exercice précédent ;

Qu'il y a lieu d'infirmer le jugement et de dire le licenciement de M. N justifié par une faute grave ;

Qu'il y a lieu en conséquence de rejeter les demandes du salarié au titre de l'indemnité de l'article L 122-14-4 du code du travail, au titre de l'indemnité de licenciement , au titre de l'indemnité compensatrice de préavis , au titre des congés payés y afférents ;

Sur la régularité de la procédure de licenciement;

Attendu qu'il n'est pas contesté que M. N s'est vu remettre le 5 décembre 2000 une convocation à un entretien préalable fixé au même jour, sans qu'il ait pu bénéficier d'un délai raisonnable pour préparer sa défense, même si l'entreprise disposait de délégués du personnel ;

Qu'il y a lieu de dire la procédure de licenciement irrégulière et d'octroyer à ce titre à M. N la somme de deux mille euros ;

Sur les heures supplémentaires;

Attendu que, selon l'article L 212-1 du code du travail, en cas de litige relatif à l'existence ou au nombre d'heures de travail effectuées, l'employeur doit fournir au juge les éléments de nature à justifier les horaires effectivement réalisés par le salarié; que le juge forme sa conviction au vu de ces éléments et de ceux fournis par le salarié à l'appui de sa demande, après avoir ordonné, en cas de besoin, toutes les mesures d'instruction qu'il estime utiles ;

Qu'il résulte de ce texte que la preuve des heures de travail effectuées n'incombe spécialement à aucune des parties et que le juge ne peut, pour rejeter une demande d'heures supplémentaires, se fonder sur l'insuffisance des preuves apportées par le salarié; qu'il doit examiner les éléments de nature à justifier les horaires effectivement réalisés par le salarié et que l'employeur est tenu de lui fournir ;

Attendu qu'en l'espèce le salarié produit les fiches de décompte quotidiennes dont certaines sont contresignées par son supérieur hiérarchique et d'autres ne sont signées que par lui ;

Attendu que l'employeur fait valoir que ces fiches ne sont pas sincères car certaines heures de travail à l'extérieur n'ont pas fait l'objet de facturations par l'Institut aux entreprises concernées et que M. N compte des heures de travail qui correspondent à des jours de congés payés ou à des heures de déplacement ;

Mais attendu que l'employeur ne peut contester les décomptes quotidiens qui ont été contresignés par lui et qui sont sensés avoir fait l'objet d'un contrôle de sa part ;

Que la Cour en revanche ne retient pas comme pertinents les décomptes du salarié non contresignés par l'employeur dans la mesure où elle constate en effet des différences notables avec les facturations faites par l'Institut qui précisent le nombre d'heures de cours données par M. N dans des entreprises tierces ;

Qu'il y a lieu dès lors de confirmer le jugement en ce qui concerne le nombre d'heures supplémentaires dues ;

Sur la demande d'indemnité au titre de l'article 700 du nouveau code de procédure civile formulée par les parties;

Attendu que les parties succombant pour l'essentiel dans leurs prétentions et la Cour leur laissant à chacune la charge de leurs dépens, il convient de rejeter leurs demandes respectives d'indemnité au titre de l'article 700 du nouveau code de procédure civile ;

Sur les intérêts;

Attendu que conformément aux dispositions des articles 1153 et 1153-1 du code civil, les condamnations prononcées emportent intérêts au taux légal :

- à compter de la date de réception par l'employeur de sa convocation devant le bureau de conciliation pour l'indemnité compensatrice de préavis, de licenciement, le salaire et ses accessoires et d'une façon générale pour toutes sommes de nature salariale ;
- à compter de la présente décision pour les sommes de nature indemnitaire;

Attendu que conformément à l'article 1153-1, second alinéa, du code civil, les condamnations confirmées emportent les intérêts au taux légal à compter de la décision déferée ;

Attendu qu'en application des dispositions de l'article 1153 alinéa 3 du code civil, la partie qui doit restituer une somme qu'elle détient en vertu d'une décision de justice exécutoire n'en doit les intérêts au taux légal qu'à compter de la notification, valant mise en demeure, de la décision ouvrant droit à restitution ;

Sur la capitalisation des intérêts;

Attendu qu'aux termes des dispositions de l'article 1154 du code civil les intérêts échus des capitaux peuvent produire des intérêts, ou par une demande judiciaire, ou par une convention spéciale, pourvu que, soit dans la demande, soit dans la convention, il s'agisse d'intérêts dus au moins pour une année entière ;

Attendu qu'il n'est pas démontré que le retard apporté au paiement de la créance ou le non-paiement de celle-ci soient dus à l'attitude fautive du salarié ;

Qu'il convient, en application des dispositions de l'article 1154 du code civil, d'ordonner la capitalisation des intérêts de droit échus sur ces sommes ;

PAR CES MOTIFS

Infirmes partiellement le jugement ;

Dit le licenciement de M. Jean-Michel N justifié par une faute grave ;

Condamne l'Institut technique NEU à lui payer les sommes de 14.257,03 euros (quatorze mille deux cent cinquante sept euros et trois centimes) au titre des heures supplémentaires et de 2.000 euros (deux mille euros) à titre de dommages et intérêts pour non respect de la procédure de licenciement;

Rejette toutes ses autres demandes ainsi que la demande de l'Institut technique NEU au titre de l'article 700 du nouveau code de procédure civile ;

Dit que conformément aux dispositions des articles 1153 et 1153-1 du code civil, les condamnations prononcées emportent intérêts au taux légal :

-à compter de la date de réception par l'employeur de sa convocation devant le bureau de conciliation pour l'indemnité compensatrice de préavis, de licenciement, le salaire et ses accessoires et d'une façon générale pour toutes sommes de nature salariale ;
-à compter de la présente décision pour les sommes de nature indemnitaire;

Que conformément à l'article 1153-1, second alinéa, du code civil, les condamnations confirmées emportent les intérêts au taux légal à compter de la décision déferée ;

Précise qu'en application des dispositions de l'article 1153 du code civil la partie qui doit restituer une somme qu'elle détient en vertu d'une décision de justice exécutoire n'en doit les intérêts au taux légal qu'à compter de la notification, valant mise en demeure, de la décision ouvrant droit à restitution ;

Ordonne la capitalisation des intérêts ;

Laisse à chacune des parties la charge de ses propres dépens.

LE GREFFIER

S. LAWECKI

S. Lawecki

LE PRESIDENT

JG. HUGLO

JG. Huglo

POUR COPIE CERTIFIÉE CONFORME

