

**COUR D'APPEL DE CHAMBÉRY
CHAMBRE SOCIALE**

ARRÊT DU 21 MAI 2015

RG : 14/02238 PG / NC

Décision déferée à la Cour : Jugement du Conseil de Prud'hommes - Formation paritaire
d'ALBERTVILLE en date du 21 Août 2014, RG F 14/00044

APPELANTE :

SAS MM

représentée par Me

INTIME ET APPELANT INCIDENT :

Monsieur Jordane R

assisté de Me

COMPOSITION DE LA COUR :

L'affaire a été débattue le 07 Avril 2015 en audience publique devant la Cour
composée de :

Président, qui s'est chargé du rapport
Conseiller
Conseiller

qui en ont délibéré

Greffier lors des débats :

RG n° : 14/02238

FSC II n° M

Le 17/12/2012, M. R a été embauché en qualité de chef barman par la société MM qui gère plusieurs hôtels de montagne, pour la saison, soit jusqu'au 03/05/2013, pour être affecté à l'hôtel à Tignes.

Le 02/01/2013, le directeur de l'hôtel, M. C , a été mis à pied.

Le 04/01/2013, certains salariés ont constitué un collectif de soutien, et ont effectué un débrayage d'une heure, de 19 h à 19h59.

M. R a été en arrêt de travail à partir du lendemain jusqu'au 14/01/2013.

Convoqué le 15/01/2013 à un entretien préalable fixé au 24/01/2013 et mis à pied à titre conservatoire, il a été licencié pour faute grave le 31/01/2013 pour les motifs suivants :

“Le 04/01/2013, la direction d'exploitation qui était présente à l'hôtel a constaté que vous vous étiez absenté de votre poste de travail de 19 h à 20 h, sans aucun justificatif.

Dans l'impossibilité de vous trouver, M. M Directeur National de la Restauration et M. L. Directeur des Opérations ont été alors contraints, dans l'urgence, d'assurer les fonctions qui sont les vôtres en passant derrière le bar afin de garantir un minimum de service à la clientèle présente dans l'établissement.

Ils ont alors constaté :

- que vous aviez laissé les clés du bar, ostensiblement posées sur le rebord, à la vue de toutes les personnes présentes dans le bar et la salle d'animation (clients et salariés).*
- que le portique, les volets et les frigidaire du bar étaient restés ouverts et n'avaient pas été verrouillés.*

Vous n'êtes finalement revenu à votre poste de travail qu'aux alentours de 20 heures.

Ainsi, si la direction d'exploitation n'était pas intervenue, vous auriez abandonné pendant plus d'une heure et sans surveillance, les marchandises du bar mais pire, la caisse contenant l'argent des ventes effectuées, laissant ainsi aux clients et aux autres salariés en libre service l'accès aux denrées, boissons et argent qui se trouvaient derrière le bar”.

Sais par M. R le 10/07/2013, le conseil des prud'hommes d'Albertville a, par jugement du 21/08/2014, dit que la rupture anticipée du contrat saisonnier de M. R ne reposait pas sur une faute grave et a condamné la société MM au paiement des sommes suivantes :

- 769,63 euros bruts au titre de la mise à pied conservatoire ;
- 76,96 euros bruts de congés payés afférents ;
- 4.928,04 euros d'indemnité pour rupture anticipée abusive du contrat saisonnier ;
- 246,40 euros bruts de prime dite de 5% ;
- 3.300 euros de dommages intérêts pour préjudice moral ;
- 1.000 euros au titre des frais visés à l'article 700 du code de procédure civile.

La société MM pour conclure à l'infirmité du jugement déféré, au débouté de M. R de ses demandes, et réclamer le remboursement des sommes déjà versées au titre de l'exécution provisoire augmentées du remboursement des charges sociales salariales et cotisations alignées y afférentes outre le paiement de la somme de 3.000 euros au titre des frais visés à l'article 700 du code de procédure civile, expose en substance que :

- M. R a participé à un débrayage totalement illicite, en l'absence de revendications professionnelles ;
- son attitude s'analyse en un abandon de poste ;
- il a été négligent en laissant le bar ouvert, avec les denrées et les alcools à la portée de tous avec la possibilité d'accéder à la caisse, les clés étant visibles.

M. R conclut à la confirmation du jugement entrepris, et réclame 10.000 euros de dommages intérêts pour procédure abusive et dilatoire ainsi que 1.500 euros au titre des frais visés à l'article 700 du code de procédure civile.

MOTIFS DE LA DÉCISION

La télécopie suivante a été adressée le 4 janvier 2013 à 13h20 au siège de la société MM :
" A l'attention de la direction générale
Nous vous informons que le collectif des salariés action de soutien à notre directeur s'est créé.
Et a décidé en assemblée générale du 04 janvier 2013 de MANIFESTER en débrayant sauvagement 1 heure par jour pour
• défendre l'emploi du directeur de site qui a embauché les salariés
• vis à vis du comportement de la direction qu'il juge injuste.
Le collectif se réserve le droit d'informer les clients et la presse de cet état de fait.
Le collectif est constitué dans le temps.
Son action ne pourra cesser que lorsque l'attitude de la direction accordera tout le crédit nécessaire pour revenir à un fonctionnement normal".

Dans une télécopie adressée aux délégués du personnel, le 06/01/2013, le collectif écrit :
"Nous avons débrayé de 19h à 20h. Plus de 80% de l'équipe était présente. A notre retour, nous avons trouvé des gens que nous ne connaissions pas à essayer de sauver le travail, face au client. Ce mouvement, c'est vrai, a porté souci dans la prestation et nous pouvons comprendre l'énervement de la direction mais nous avons voulu répondre de la même manière que celle employée par la direction : agressive et brutale. A notre retour de débrayage, certains d'entre nous ont été violemment pris à partie".

Il s'agit donc bien d'une cessation collective et concertée du travail.
Toutefois, pour qu'un tel mouvement puisse être qualifié de grève, ses revendications doivent être professionnelles.

En l'espèce, il s'agit d'un débrayage ayant pour objet la protestation du personnel contre une sanction, en l'occurrence un licenciement, prononcée à l'encontre du directeur de l'hôtel. Ce type de grève de solidarité est licite lorsqu'il s'inscrit dans un contexte professionnel.

Tel est bien le cas en l'espèce, puisque le mouvement de protestation a pour but de dénoncer une sanction considérée comme injuste, et que le départ forcé du directeur a des répercussions sur l'ambiance de travail, le collectif expliquant dans son mail du 6 janvier 2013 que la dynamique d'équipe insufflée par le directeur congédié était désormais cassée, et que la direction avait employé "des méthodes de cow-boys envers des salariés".

Par ailleurs, si les membres de la direction de la société MM attestent avoir trouvé le bar ouvert et les clés accessibles, ces affirmations sont contredites par les attestations produites par M. R M. G attestant au contraire que la lumière était éteinte et le rabat du comptoir fermé, Melle S précisant que M. R avait fermé la caisse avant de quitter le bar à la demande de Melle V. celle-ci confirmant que M. R avait bien fermé à clé la caisse en partant.

Dès lors, aucune faute n'est susceptible d'être reprochée à M. R étant précisé que seule une faute lourde peut légitimer un licenciement pour des faits commis à l'occasion d'une grève conformément à l'article L.2511-1 du code du travail.

Dans ces conditions, c'est par une exacte appréciation des circonstances de la cause que le premier juge a décidé que le licenciement de M. R. était non fondé et qu'il lui a alloué les sommes afférentes à la rupture du contrat de travail. Le jugement déféré sera confirmé de ce chef.

Concernant la prime de fidélité de 5%, elle n'est pas due en cas de rupture avant son terme du contrat de travail. Toutefois, la rupture du contrat de travail étant irrégulière, et les dommages intérêts alloués correspondant à l'intégralité des salaires dus jusqu'au terme de la saison, M. R. est en droit de la réclamer, puisque c'est du seul fait de son employeur qu'il a été privé de cette prime.

Là encore, le jugement déféré sera confirmé

En revanche, la demande en paiement de dommages-intérêts pour procédure abusive n'est pas fondée dès lors qu'il est seulement soutenu que l'appel est abusif et dilatoire sans que soit caractérisé plus avant la faute de nature à faire dégénérer en abus le droit d'ester en justice.

Enfin, l'équité commande l'application des dispositions de l'article 700 du code de procédure civile concernant les frais irrépétibles exposés en cause d'appel par l'intimé. (

PAR CES MOTIFS,

La cour statuant contradictoirement après en avoir délibéré conformément à la loi,

CONFIRME le jugement déféré en toutes ses dispositions;

Y AJOUTANT,

DIT n'y avoir lieu à dommages intérêts pour procédure abusive ;

CONDAMNE la société MM à payer à M. R. la somme de 1.500 euros au titre des frais visés à l'article 700 du code de procédure civile exposés en cause d'appel ;

LA CONDAMNE aux dépens de première instance et d'appel ;

Ainsi prononcé le 21 Mai 2015 par mise à disposition de l'arrêt au greffe de la Cour, les parties présentes en ayant été préalablement avisées dans les conditions prévues au deuxième alinéa de l'article 450 du code de procédure civile, et signé par Monsieur
Président, et Greffier.

