Image not found or type unknown

HCR - Un Directeur de Nuit de l’Hotel Napoléon obtient une indemnité pour licenciement sans cause, des dommages intérêts pour harcèlement moral et le paiement d’heures sup’ (CA Paris 22/05/24).

Commentaire d'arrêt publié le **05/07/2024**, vu **1170 fois**, Auteur : CHHUM AVOCATS Paris Nantes Lille

Dans cet arrêt de la Cour d’appel de Paris du 22 mai 2024, la Cour confirme le jugement en ce qu’il a déclaré l’employeur irrecevable à produire des enregistrements illicites et le constat d’huissier litigieux.

L’hôtel Napoléon est condamné à payer à son ancien directeur de Nuit de l’hôtel Napoléon une indemnité pour licenciement sans cause, des dommages intérêts pour harcèlement moral, un rappel d’heures supplémentaires, des dommages intérêts pour non-respect des temps de pause, des dommages intérêts pour non-respect des durées quotidiennes maxima de travail.

Il est débouté de sa demande de rappel de prime de nuit.

1) EXPOSE DES FAITS ET DE LA PROCEDURE

Par contrat à durée indéterminée du 17 septembre 2001, M. X a été embauché par la société Fecit, exerçant sous l’enseigne Hôtel Napoléon qu’elle exploite, lequel est situé au 40 avenue de Friedland, à Paris (8ème), en qualité de concierge réceptionnaire tournant de nuit.

En dernier lieu et depuis le 1er octobre 2007, M. X exerçait les fonctions de directeur de nuit, statut cadre.

Les relations contractuelles entre les parties étaient soumises à la convention collective des hôtels, cafés, restaurants.

Au dernier état de la relation de travail, la rémunération mensuelle brute de M. X s'établissait à la somme de 4 022,57 euros (moyenne des douze derniers mois).

Dans la nuit du 26 au 27 septembre 2018, un individu s'est introduit au sein de l'Hôtel

Napoléon et a fracturé la caisse de l'établissement, située à la réception.

Par courrier du 28 septembre 2018, la société Fecit a convoqué M. X à un entretien préalable fixé au 22 octobre 2018 et lui a notifié une mise à pied conservatoire.

Par courrier du 25 octobre 2018, M. X a été licencié pour faute grave, son employeur lui reprochant des « *manquements réitérés à* [ses] *obligations contractuelles, manque de loyauté et mise en danger de la sécurité de l'établissement, des clients et du personnel* ».

Par acte du 15 février 2019, M. X a assigné la société Fecit devant le conseil de prud'hommes de Paris aux fins de voir, notamment, dire et juger illicites et irrecevables les fichiers vidéos des caméras de surveillance ainsi que le procès-verbal de constat de l'huissier de justice et en conséquence les écarter des débats, juger le licenciement pour faute grave dépourvu de cause réelle et sérieuse, et condamner la société à lui verser diverses sommes relatives à l'exécution et à la rupture du contrat de travail.

Par jugement du 19 février 2021, le conseil de prud'hommes de Paris a statué en ces termes :

- dit que la vidéosurveillance est une preuve illicite et que le licenciement est sans cause réelle et sérieuse ;

- condamne la société Fecit exerçant sous l'enseigne Hôtel Napoléon à verser à M. X les sommes suivantes :

* 2 717,52 euros à titre de rappel de salaire sur mise à pied ;

* 271,75 euros au titre des congés payés afférents ;

* 12 067,71 euros à titre d'indemnité compensatrice de préavis ;

* 1 206,78 euros au titre des congés payés afférents ;

* 19 348,56 euros à titre d'indemnité légale de licenciement ;

Copyright © 2025 Légavox.fr - Tous droits réservés

* 3 250 euros à titre de rappel de prime de nuit ;

* 325 euros au titre des congés payés afférents ;

Avec intérêts au taux légal à compter de la date de réception par la partie défenderesse de la convocation devant le bureau de conciliation, le 21/02/2019 ;

Rappelle qu'en vertu de l'article R.1454-28 du code du travail, ces condamnations sont exécutoires de droit à titre provisoire, dans la limite maximum de neuf mois de salaire calculés sur la moyenne des trois derniers mois de salaire ;

* 12 067,71 euros à titre d'indemnité pour licenciement sans cause réelle et sérieuse ;

Avec intérêts au taux légal à compter du jour du prononcé du jugement ;

- ordonne le remboursement des indemnités de chômage à Pôle Emploi à hauteur de 6 mois ;

* 1 000 euros au titre de l'article 700 du code de procédure civile ;

- déboute M. X du surplus de ses demandes ;

- condamne la société Fecit exerçant sous l'enseigne Hôtel Napoléon aux dépens.

Par déclaration du 31 mars 2021, la société Fecit a interjeté appel de cette décision, intimant M. X.

La société a interjeté appel du jugement du conseil de prud'hommes de Paris.

2) MOTIVATION

Par arrêt du 22/05/2024 (RG 21/03341), la cour d'appel de Paris, statuant publiquement, par arrêt contradictoire et en dernier ressort :

CONFIRME le jugement en ses dispositions soumises à la cour, sauf en ce qu'il a :

Copyright © 2025 Légavox.fr - Tous droits réservés

- condamné la société Fecit à verser à M. X les sommes suivantes :

3 250 euros à titre de rappel de prime de nuit ;

325 euros au titre des congés payés afférents ;

12 067,71 euros à titre d'indemnité pour licenciement sans cause réelle et sérieuse ;

- rejeté les demandes indemnitaires de M. X du non-respect du temps de pause, du non-respect de la durée maximale quotidienne de travail, et du harcèlement moral.

Statuant à nouveau sur les chefs infirmés et y ajoutant :

REJETTE la demande de M. X au titre du rappel de prime de nuit et des congés payés y afférents ;

CONDAMNE la société Fecit à verser à M. X les sommes de :

. 3 000 euros de dommages et intérêts au titre du non-respect des dispositions relatives au temps de pause ;

. 5 000 euros de dommages et intérêts au titre du non-respect de la durée maximale quotidienne de travail ;

. 3 000 euros de dommages et intérêts au titre du harcèlement moral ;

. 24 135,42 euros à titre d'indemnité pour licenciement sans cause réelle et sérieuse ;

DIT que les créances indemnitaires produisent intérêt au taux légal à compter de la réception par l'employeur de la convocation devant le bureau de conciliation et les créances indemnitaires à compter de l'arrêt qui les prononce;

CONDAMNE la société Fecit aux dépens d'appel ;

Copyright © 2025 Légavox.fr - Tous droits réservés

CONDAMNE la société Fecit à verser à M. X la somme de 2 000 euros au titre de l'article 700 du code de procédure civile.

2.1) Sur l'exécution du contrat de travail

2.1.1) Sur les demandes relatives à la durée de travail :

a) Sur le non-respect des dispositions relatives au temps de pause :

M. X soutient qu'il n'a jamais bénéficié de temps de pause accordé par son employeur, dès lors qu'au cours de chaque nuit de travail, le bagagiste de nuit seul présent n'était pas en mesure de le remplacer durant d'éventuelles pauses, et qu'il devait ainsi être à même de répondre en permanence aux demandes de clients se présentant à la réception.

Il précise que l'effraction qui a eu lieu le 26 septembre 2018 à 4h51 s'est produite alors qu'il s'était octroyé une pause de 4h45 à 5h30 en se rendant dans le back office.

La société Fecit conteste tout manquement aux règles relatives au temps de pause et fait valoir que le salarié indique lui-même avoir pris une pause au moment de l'effraction litigieuse. Elle soutient en outre que ces octrois de temps pause ressortent de l'attestation produite par l'intimé émanant du bagagiste de nuit ainsi que du procès-verbal du constat d'huissier du 3 octobre 2018 qui démontre que M. X prenait systématique ses temps de pause, s'installant certaines nuits dans le back office après avoir pris plusieurs oreillers du canapé du hall de l'hôtel. Elle se prévaut, enfin, de l'absence de toute réclamation à cet égard par le salarié durant ses dix-sept années de service.

Aux termes de l'article L. 3121-16 du code du travail, dès que le temps de travail quotidien atteint six heures, le salarié bénéficie d'un temps de pause d'une durée minimale de vingt minutes consécutives.

L'article 16.3.3 de l'avenant du 13 juillet 2004 à la convention collective des hôtels, cafés et restaurants précise que si pour des raisons organisationnelles ou réglementaires, le salarié ne pouvait vaquer à ses occupations personnelles, cette pause sera assimilée à du temps de travail effectif.

Copyright © 2025 Légavox.fr - Tous droits réservés

La période de pause, qui s'analyse comme un arrêt de travail de courte durée sur le lieu de travail ou à proximité, n'est pas incompatible avec des interventions éventuelles et exceptionnelles demandées durant cette période au salarié en cas de nécessité, notamment pour des motifs de sécurité.

Au cours de la pause, les salariés sont toutefois libres de vaquer à leurs occupations personnelles sans avoir à rendre de comptes à leur employeur quant à l'emploi qu'ils font de ce temps libre.

La charge de la preuve du respect du temps de pause incombe à l'employeur.

En l’espèce, contrairement à ce qu’indique l’appelante, les extraits du logiciel interne

« Kelio » qu’elle produit ne sont pas de nature à démontrer qu’un temps de pause de 45 minutes était accordé au salarié.

Par ailleurs, l’employeur ne peut utilement se prévaloir, au soutien de son argumentation tendant à démontrer que le temps de pause était respecté au sein de l’établissement, de ce que le salarié s’octroyait des pauses, dès lors qu’une telle circonstance ne démontre pas que ces pauses étaient consenties par la société, ni de l’absence de réclamation antérieure du salarié.

La société conteste en outre la légitimité du temps de repos qu’avait pris par M. X au moment de l’effraction du 26 septembre 2018, donc sa qualification de pause, sans indiquer pour autant à quelle heure ou selon quelles modalités une telle pause aurait été autorisée durant la nuit du 26 au 27 septembre.

Il ressort également de l’attestation établie par M. Z, bagagiste de nuit, que ce dernier indique : *« le service de permanence de nuit est assuré par deux personnes : le directeur de nuit et son bagagiste. Nos postes sont totalement non-interchangeables (…) [de sorte que] à la prise de nos pauses respectives, on est obligé de rester dans le bureau prêt à servir en interrompant notre pause ».*

Il se déduit de ces éléments que le salarié, dont les horaires de travail s’étendaient de 20h du soir à 8h du matin le lendemain, était tenu de rester en permanence à la disposition de l’employeur à son poste de travail, et de se conformer à ses directives sans pouvoir vaquer à des occupations personnelles.

Copyright © 2025 Légavox.fr - Tous droits réservés

Dès lors, le manquement dont se prévaut M. X est établi.

Au regard des pièces du dossier, ce manquement a causé au salarié un préjudice qu'il y a lieu de réparer en lui allouant à ce titre une indemnité de 3 000 euros, le jugement étant infirmé sur ce point.

b) Sur le non-respect de la durée maximale quotidienne de travail :

M. X soutient que son employeur a, à de très nombreuses reprises, manqué à ses dispositions légales et conventionnelles relatives à la durée maximale du travail de nuit, ce qui l'a conduit à travailler plus de 12 heures consécutives à seize reprises entre le 6 mars

2017 et le 27 septembre 2018.

La société Fecit conteste ces allégations et soutient que le salarié travaillait effectivement 11 heures et 15 minutes par nuit sur une plage horaire de 20 heures à 8 heures, disposant d'une pause de 45 minutes.

Il résulte des dispositions de l'article L 3122-6 du code du travail que la durée quotidienne de travail accomplie par un travailleur de nuit ne peut excéder huit heures, sauf convention

ou accord collectif de branche.

L'article 16.3.1 de l'avenant du 13 juillet 2004 à la convention collective applicable fixe à 12 heures la durée maximale quotidienne de travail de nuit pour le personnel de réception.

Il incombe à l'employeur de démontrer qu'il a respecté les obligations découlant de la durée maximale quotidienne de travail de nuit.

Enfin, le dépassement de la durée maximale de travail ouvre, à lui seul, droit à la réparation.

Copyright © 2025 Légavox.fr - Tous droits réservés

En l’espèce, M. X soutient qu’il a été conduit à travailler plus de 12 heures consécutives à seize reprises entre le 6 mars 2017 et le 27 septembre 2018 et se prévaut à cet égard d’extraits du logiciel « Kelio » comportant les heures d’entrée et de sortie, dont il résulte notamment qu’il était présent dans l’établissement dans la nuit du 6 au 7 mars 2017 de 19h50 à 9h50, soit durant 13h30, ou encore dans la nuit du 26 au 27 septembre 2018 de 19h45 à 9h34.

Pour démontrer que la durée maximale de travail était respectée, la société se borne à contester ces allégations au motif que le logiciel « Kelio » n’indique que l’heure d’arrivée du salarié sur son lieu de travail et son heure de sortie sans comptabiliser les temps de pause, et à indiquer que le salarié ne justifie pas avoir eu des motifs de demeurer à son poste de travail au-delà de la durée maximale, l’équipe de jour arrivant le matin à 7h.

Ces éléments ne sont toutefois pas de nature à justifier du respect par l’employeur de la durée quotidienne maximale de travail du travailleur de nuit.

En outre, la circonstance que M. X quittait souvent son service aux alentours de 7h40 est sans incidence sur le non-respect par l’employeur de ses obligations concernant les périodes litigieuses.

Dans ces conditions, le manquement dont se prévaut le salarié est établi.

Au regard des éléments du dossier, ce manquement a causé au salarié un préjudice qu’il y a lieu de réparer par l’allocation d’une somme 5 000 euros de dommages et intérêts, le jugement étant infirmé sur ce point.

c) Sur la prime de nuit :

La société Fecit demande l’infirmation du jugement qui l’a condamnée à verser à Monsieur

X la somme de 3 250 euros à titre de rappel sur la prime de nuit d’octobre 2015 à octobre 2016 et les congés payés afférents de 325 euros, et fait valoir que ni la loi, en application des dispositions de l’article L. 3122-8 du code du travail, ni la convention collective ne prévoient de compensation financière au travail de nuit. Elle fait valoir que la prime de nuit versée au salarié à compter de novembre 2016 n’a pas d’effet rétroactif.

Copyright © 2025 Légavox.fr - Tous droits réservés

M. X demande la confirmation du jugement à cet égard et fait valoir que son employeur ne justifie d’aucun élément objectif justifiant qu’il n’ait pas perçu cette prime, versée à d’autres salariés, d’octobre 2015 à octobre 2016.

Aux termes de l’article L. 3122-8 du code du travail, le travailleur de nuit bénéficie de contreparties au titre des périodes de travail de nuit pendant lesquelles il est employé, sous forme de repos compensateur et, le cas échéant, sous forme de compensation salariale.

En application du principe d'égalité de traitement, si des mesures peuvent être réservées à certains salariés, c'est à la condition que tous ceux placés dans une situation identique, au regard de l'avantage en cause, aient la possibilité d'en bénéficier, à moins que la différence de traitement soit justifiée par des raisons objectives et pertinentes et que les règles déterminant les conditions d'éligibilité à la mesure soient préalablement définies et contrôlables.

Il résulte des dispositions de l'article 1315, devenu 1353, du code civil qu'il appartient au salarié qui invoque une atteinte au principe d'égalité de traitement de soumettre au juge, qui est tenu d'en contrôler concrètement la réalité et la pertinence, les éléments de fait susceptibles de caractériser une inégalité de rémunération ou de traitement entre des salariés placés dans une situation identique ou similaire, afin que l'employeur apporte à son tour la preuve d'éléments objectifs et pertinents justifiant cette différence.

En l’espèce, M. X produit, d’une part, une attestation établie par une déléguée syndicale dont il résulte qu’elle avait, en 2010, formé une demande de prime de nuit pour les deux directeurs de nuit et que cette demande avait été rejetée, et, d’autre part, des bulletins de salaires attestant du versement d’une prime de nuit de 200 euros au bagagiste M. W à compter d’octobre 2014.

Toutefois, M. X ne produit aucun élément ni ne fournit aucune précision permettant de retenir qu’il se trouvait, en qualité de directeur cadre de nuit, dans une situation identique ou similaire à celle du bagagiste, alors qu’il ressort de son argumentation et des pièces qu’il produit que le contenu de leurs missions était fondamentalement différent.

Dans ces conditions, le jugement doit être infirmé et la demande présentée par le salarié rejetée.

2.1.2) Sur le harcèlement moral :

Aux termes de l’article L. 1152-1 du code du travail, aucun salarié ne doit subir les agissements répétés de harcèlement moral qui ont pour objet ou pour effet une dégradation de ses conditions de travail susceptible de porter atteinte à ses droits et à sa dignité, d’altérer sa santé physique ou

Copyright © 2025 Legavox.fr - Tous droits réservés

mentale ou de compromettre son avenir professionnel.

L’article L.1154-1 de ce code prévoit qu’en cas de litige, le salarié concerné présente des éléments de faits permettant de présumer l’existence d’un harcèlement et il incombe alors à l’employeur, au vu de ces éléments, de prouver que ces agissements ne sont pas constitutifs d’un tel harcèlement et que sa décision est justifiée par des éléments objectifs.

Pour se prononcer sur l'existence d'un harcèlement moral, le juge doit examiner les éléments invoqués par le salarié, en prenant en compte les documents médicaux éventuellement produits, et apprécier si les faits matériellement établis, pris dans leur ensemble, permettent de présumer l'existence d'un tel harcèlement. Dans l'affirmative, il revient au juge d'apprécier souverainement si l'employeur prouve que les agissements invoqués sont étrangers à un harcèlement et si ses décisions sont justifiées par des éléments objectifs.

En l’espèce, M. X soutient qu’il a subi des agissements constitutifs de harcèlement moral dès lors que son employeur ne lui permettait pas de prendre les pauses dont il devait légalement bénéficier et qu’il pouvait être sanctionné pour des faits intervenus durant ce temps, qu’il ne respectait pas la durée maximale quotidienne de travail, qu’il a maintenu un environnement toxique de travail autour de lui et qu’il a eu recours à une vidéosurveillance constante aux fins d’exercer son pouvoir de contrôle.

Les premier et deuxième griefs tirés du non-respect du temps de pause et de la durée maximale quotidienne de travail sont, au regard des développements qui précèdent, établis.

S’agissant du grief relatif à la toxicité de son environnement de travail, M. X produit, au soutien de ses allégations :

- une attestation de M. W, ancien bagagiste de nuit, qui indique : « Un mois avant le licenciement de M. X (…), M. Rath, notre directeur général, se présente à la réception un soir que M. X était en repos et s’adresse à moi en me disant : X joue au petit chef, se prend pour dieu le père, je vais m’occuper très vite de son cas, lui rabaisser son caquet une bonne fois pour toute. Et bien d’autre choses du même genre » ;

- une attestation de M. F, ancien chef concierge, qui indique que son adjoint, M. C lui avait rapporté que M. R lui avait « ouvertement dit que M. X se prend pour dieu sur terre et qu’il « allait y mettre de l’ordre » » ;

Copyright © 2025 Légavox.fr - Tous droits réservés

- une attestation de M. C confirmant cette affirmation.

Ces attestations concordantes établissent que le salarié subissait un dénigrement auprès de ses collègues provenant de la direction de la société.

S’agissant du grief relatif à la surveillance constante dont M. X se prévaut, il ressort des attestations et du cliché photographique produit qu’une caméra avait été effectivement installée dans le bureau appelé « back office » du directeur nuit, circonstance non démentie par les pièces produites par l’employeur.

Ce grief est donc établi.

Il en résulte que les éléments ainsi présentés par M. X, pris dans leur ensemble, permettent de présumer des agissements constitutifs de harcèlement moral ayant pour effet une dégradation de ses conditions de travail susceptible de porter atteinte à ses droits et à sa dignité, d'altérer sa santé physique ou mentale ou de compromettre son avenir professionnel.

L’existence d’agissements constitutifs de harcèlement étant donc présumée, il incombe à l’employeur de prouver que ces agissements ne sont pas constitutifs d’un tel harcèlement et que ses décisions sont justifiées par des éléments objectifs étrangers à tout harcèlement.

S’agissant du grief relatif à la vidéosurveillance, il ressort des pièces produites par l’employeur que les caméras situées dans les zones accessibles au public avaient été installées en raison d’un objectif de sécurité étranger à tout harcèlement moral. En ce qui concerne en revanche, la caméra installée dans le back office, l’employeur qui se borne à en contester l’existence sans produire aucun élément contredisant les pièces versées par le salarié ne justifie pas que cette installation était fondée sur des éléments objectifs étrangers à tout harcèlement moral.

S’agissant des autres griefs, la société Fecit se borne à soutenir que M. X n’a jamais saisi ni le médecin du travail, ni l’inspecteur du travail, qu’il n’a pas jugé utile d’informer un quelconque acteur de l’entreprise du prétendu harcèlement moral et qu’aucune action n’a été engagée par les représentants du personnel.

Ces éléments ne permettent toutefois pas d’établir que les agissements litigieux sont étrangers à tout harcèlement et que ses décisions sont justifiées par des éléments objectifs.

Copyright © 2025 Légavox.fr - Tous droits réservés

Le harcèlement moral allégué est ainsi caractérisé et le jugement doit être infirmé sur ce point.

Il sera indemnisé, au vu des circonstances, par des dommages et intérêts à hauteur de 3 000 euros.

2.2) Sur la rupture du contrat de travail

a) Sur la licéité de la vidéosurveillance et la recevabilité des fichiers vidéos :

La société Fecit sollicite l'infirmation du jugement en ce qu'il a jugé illicite le mode de preuve résultant de la vidéosurveillance, en se prévalant, d'une part, du principe de l'estoppel dès lors que le salarié avait déjà eu recours aux vidéos issues du dispositif de vidéosurveillance à l'occasion d'une agression subie en 2017, et, d'autre part, du respect des dispositions légales applicables à la mise en place de ce dispositif.

Elle soutient que les caméras de vidéosurveillance étaient situées dans des lieux ouverts au public, au niveau de la réception et de l'entrée de l'hôtel, de sorte que la protection des données personnelles invoquée par l'intimé est inopérante.

M. X soutient que ce dispositif méconnaît son droit à la protection de ses données personnelles, que la production des fichiers vidéos n'est pas indispensable à l'exercice du droit à la preuve de son employeur, les faits reprochés par la société s'étant prétendument déroulés, selon elle, dans le « *back office* », non visible sur les images de vidéosurveillance retranscrites par le constat d'huissier, que l'atteinte à sa vie privée est disproportionnée au regard du but poursuivi par la société et que l'irrecevabilité de ces pièces ne porte pas atteinte au caractère équitable de la procédure.

En premier lieu, la seule circonstance qu'une partie se contredise au détriment d'autrui n'emporte pas nécessairement fin de non-recevoir.

Au cas d'espèce, la société n'est pas fondée à se prévaloir de ce que le salarié avait déjà, à l'occasion d'une agression dont il avait été victime et de sa plainte avec constitution de partie civile, eu recours au mode de preuve constitué par le dispositif de vidéosurveillance.

En deuxième lieu, les fichiers vidéos litigieux relèvent d'un système de vidéoprotection de sécurité des biens et des personnes installé dans un lieu privé ouvert au public, au niveau de la réception et de l'entrée de l'hôtel. Il ressort des pièces du dossier que la société Fecit s'était acquittée, préalablement à l'installation du dispositif, des exigences légales applicables aux systèmes de

Copyright 2025 Legavox.fr - Tous droits réservés

vidéoprotection de sécurité des biens et des personnes installé dans un lieu privé ouvert au public relatives à l'obtention d'une autorisation préfectorale en application de l'article L. 252-1 du code de la sécurité intérieure, l'information consultation des représentants du personnel, en application de l'article L. 2323-47 devenu L. 2312-38 du code du travail, ainsi que l'information des salariés concernés, en application de l'article L. 1222-4 du même code, le règlement intérieur mentionnant l'installation de caméras pour des raisons de sécurité.

En revanche, l'employeur ne justifie pas du respect des dispositions de l'article 32 de la loi n° 78-17 du 6 janvier 1978 modifié relative à l'informatique, aux fichiers et aux libertés, dans sa version applicable à l'espèce, exigeant qu'une information spécifique soit délivrée

à la personne auprès de laquelle sont recueillies des données à caractère personnel la concernant, relative notamment à l'identité du responsable du dispositif, à la durée de conservation des images, à la finalité poursuivie, aux destinataires des informations et aux droits de l'intéressé.

A cet égard, il ressort d'ailleurs des pièces produites par le salarié que l'employeur n'a procédé à une telle information d'autres salariés de l'entreprise que postérieurement à son licenciement, le 5 novembre 2018.

Par suite, et alors que l'employeur, ne soutient pas que l'exploitation des fichiers vidéos était indispensable à l'exercice du droit à la preuve, le jugement doit être confirmé en ce qu'il a déclaré l'employeur irrecevable à produire ces enregistrements illicites et le constat d'huissier litigieux.

b) Sur le bien-fondé du licenciement :

Il sera observé que l'employeur ne présente pas d'argumentation subsidiaire dans l'hypothèse d'une confirmation par la cour de l'irrecevabilité des enregistrements vidéos, mais qu'il se prévaut toutefois de la reconnaissance des faits par le salarié ou de son absence de contestation à cet égard.

Il y a lieu, dès lors, d'examiner le bien-fondé du licenciement en dehors de toute prise en compte des modes de preuve jugés ci-dessus illicites.

Il résulte de l'article L.1235-1 du code du travail qu'il appartient au juge d'apprécier le caractère réel et sérieux des motifs invoqués par l'employeur et que si un doute subsiste, il profite au salarié.

Copyright © 2025 Légavox.fr - Tous droits réservés

En cas de licenciement pour faute grave, c’est-à-dire en cas de manquement d’une telle importance qu’il rend impossible le maintien du salarié dans l'entreprise, il appartient à l'employeur qui l'invoque de rapporter la preuve d’une telle faute.

Aux termes de la lettre de licenciement du 25 octobre 2018, qui fixe les limites du litige,

l’employeur a reproché à M. X plusieurs manquements.

Sur les manquements du salarié à ses obligations contractuelles dans la nuit 26 au 27 septembre 2018 :

En ce qui concerne les griefs de manque de loyauté et de mise en danger lors de la pause

prise par le salarié :

L’employeur reproche au salarié d’avoir quitté son poste de travail de 4h19 à 5h31, soit durant près de 1h30, afin de s’installer dans le bureau du back office, avec des coussins du canapé du hall de l’hôtel en éteignant la lumière, et de s’être assoupi au moment de l’intrusion d’un individu alors que la surveillance des écrans vidéo du bureau lui aurait permis de détecter cette intrusion.

Le salarié réplique que la société ne démontre pas qu’il aurait dormi durant son temps de travail ni qu’il se serait absenté de son poste de travail, dès lors que sa présence, à certains moments, dans son bureau, le « back office », situé à l’arrière de la réception, était rendue nécessaire par son travail de directeur de nuit impliquant en grande partie un travail administratif, effectué dans cette pièce.

Il soutient qu’aucun des faits reprochés n’est fautif.

S’il est constant que le salarié a, aux horaires indiqués, quitté la réception afin de rejoindre son bureau, le back office, il ressort des éléments du dossier que ce bureau était situé derrière la réception et équipé d’écrans de surveillance permettant au directeur d’exercer un contrôle, et qu’une partie de ses fonctions, telles que décrites par sa fiche de poste, consistait en un travail administratif pouvant être effectué depuis ce bureau.

Il n’est donc pas établi que le fait, pour le directeur de nuit, de se trouver dans le back office constituerait un manquement à ses obligations contractuelles et ce grief doit donc être écarté.

Copyright © 2025 Légavox.fr - Tous droits réservés

Il n’est pas davantage établi que durant sa présence dans le back office, le salarié se trouvait dans une obscurité complète, alors que les consignes de l’employeur étaient d’éteindre les lumières la nuit par souci d’économie, que le salarié indique qu’il utilisait une lampe d’appoint, et qu’en tout état de cause cette situation n’empêchait pas le salarié de visionner les écrans de surveillance.

Il est en revanche établi qu’un manque de vigilance au moment de l’intrusion du cambrioleur est imputable à M. X, peu important à cet égard la circonstance, qui n’est au demeurant pas suffisamment caractérisée par les pièces du dossier, qu’il se soit ou non assoupi au moment de cette intrusion et au cours de sa pause.

Il est également établi que M. X a utilisé des coussins de l’hôtel à des fins personnelles.

c) En ce qui concerne l’absence de vérification par le salarié de la fermeture de la porte façade/terrasse :

Si l’employeur reproche également à M. X de n’avoir pas procédé à la vérification de la fermeture de toutes les portes de l’hôtel, fait non contesté dans sa matérialité par le salarié, il ressort des pièces versées aux débats que cette fermeture incombait, le soir du 26 septembre 2018, à M. Y, responsable de la restauration du soir, qui lui avait remis un « aide-mémoire » sur lequel était mentionné la vérification de la fermeture de la porte façade et de de la porte de la terrasse.

Il ne ressort d’aucune pièce du dossier qu’il entrait dans les obligations contractuelles de

M. X de vérifier, porte par porte, la bonne réalisation de cette tâche.

En outre, si la société se prévaut notamment d’une note d’information en date du 29 octobre

2006 rappelant que « l’ensemble du personnel est placé sous la responsabilité [du Directeur de nuit] » à qui incombe, selon le descriptif de poste, l’obligation « d’être vigilant sur la sécurité de l’hôtel pendant la nuit », M. X indique sans être contesté qu’il n’était pas à même de contrôler durant son service le travail de tous les salariés, dont le nombre s’élevait à une trentaine de salariés entre 20 heures et 1h30.

Par suite, l’imputabilité et le caractère fautif de l’absence de vérification par le salarié de la fermeture de la porte litigieuse ne sont pas établis. Ce grief doit donc être écarté.

Copyright © 2025 Légavox.fr - Tous droits réservés

d) Sur les autres manquements du salarié :

D’une part, l’employeur reproche au salarié d’avoir, le 17 septembre 2018, à 2h36, récupérer sur le divan trois coussins pour se diriger ensuite vers son bureau, le back office, avant de venir les remplacer à 5h31, et, le 18 septembre, procéder aux mêmes agissements à 3h43 et 5h18, laissant ainsi la réception sans surveillance.

Au regard des considérations énoncées plus haut, il n’est toutefois pas établi que le fait, pour le directeur de nuit, de se trouver dans le back office équivalait à ce qu’il quitte son poste de travail et caractérisait un manquement à ses obligations contractuelles et ce grief doit donc être écarté.

En outre, l’employeur ne produit aucune pièce de nature à démontrer que le salarié dormait durant le temps passé dans le back office. Ce grief doit donc également être écarté.

En revanche, la matérialité et l’imputabilité de l’utilisation à des fins personnelles de coussins appartenant à la société sont établies.

D’autre part, l’employeur lui reproche également d’avoir incité, par son comportement, d’autres salariés à utiliser les coussins situés dans le hall de l’hôtel.

Au regard des pièces du dossier, ce grief apparaît établi.

Il résulte de ce qui précède que sont établis les griefs relatifs au manque de vigilance de

M. X au moment du cambriolage du 26 septembre 2018 ainsi que l’usage, à des fins personnelles, de matériel appartenant à l’employeur, à savoir des coussins, les 17, 18 et 26 septembre 2018 et l’incitation à laisser d’autres salariés adopter cette pratique.

S’agissant cependant de l’appréciation de la gravité de ces griefs, il résulte des développements qui précèdent qu’aucun dispositif ne permettait au salarié de bénéficier d’un temps de pause effectif, qui aurait supposé qu’il puisse être remplacé durant cette pause.

En ce qui concerne l’usage de coussins, il ressort des éléments médicaux produits par l’intimé que celui-ci souffrait depuis fin 2016 d’une lombosciatalgie, rendant la station assise prolongée inconfortable et nécessitant l’usage d’un fauteuil adapté, ce dont il avait informé son employeur qui l’avait invité, par courriel du 16 septembre 2018, à « regarder sur internet » ou « demander à [son]

Copyright © 2025 Legavox.fr - Tous droits réservés

médecin ce qui pourrait [le] soulager » et à lui « donner le tarif » afin qu'il procède à une adaptation de son assise.

Il résulte des attestations produites que l'utilisation ponctuelle de coussins provenant du hall de l'hôtel avait pour objectif de soulager les douleurs dont il souffrait afin d'épaissir l'assise de son siège.

Enfin, il ne ressort pas des éléments produits que l'utilisation de coussins par d'autres salariés aurait été habituelle ni expressément encouragée par M. X.

Au regard de ces circonstances particulières, et de l'absence de tout antécédent disciplinaire du salarié qui disposait d'une ancienneté de dix-sept années dans l'entreprise, l'employeur n'établit pas que le manque de vigilance de M. X et l'utilisation de coussins caractérisent une faute grave empêchant son maintien dans l'entreprise.

Compte tenu des circonstances décrites ci-dessus et des manquements de l'employeur à ses obligations, ce comportement ne permet pas davantage de caractériser, en l'espèce, une cause réelle et sérieuse de licenciement. Le jugement sera donc confirmé à cet égard.

2.3) Sur les autres demandes

a) Sur l'indemnité de licenciement sans cause réelle et sérieuse

En premier lieu, d'une part, les stipulations de l'article 10 de la Convention n° 158 de l'Organisation internationale du travail (OIT), qui créent des droits dont les particuliers peuvent se prévaloir à l'encontre d'autres particuliers et qui, eu égard à l'intention exprimée des parties et à l'économie générale de la convention, ainsi qu'à son contenu et à ses termes, n'ont pas pour objet exclusif de régir les relations entre Etats et ne requièrent l'intervention d'aucun acte complémentaire, sont d'effet direct en droit interne.

Les dispositions des articles L. 1235-3, L. 1235-3-1 et L. 1235-4 du code du travail, qui permettent raisonnablement l'indemnisation de la perte injustifiée de l'emploi et assurent le caractère dissuasif des sommes mises à la charge de l'employeur, sont de nature à permettre le versement d'une indemnité adéquate ou une réparation considérée comme appropriée au sens de l'article 10 de la Convention n° 158 de l'Organisation internationale du travail (OIT).

Copyright © 2025 Légavox.fr - Tous droits réservés

Il en résulte que les dispositions de l'article L. 1235-3 du code du travail sont compatibles

avec les stipulations de l'article 10 de la Convention précitée.

D’autre part, le juge français ne peut écarter, même au cas par cas, l’application du barème au regard de cette convention internationale.

En outre, les dispositions de l'article L. 1235-3 du code du travail, qui prévoient notamment, pour un salarié ayant une année complète d'ancienneté dans une entreprise employant au moins onze salariés, une indemnité pour licenciement sans cause réelle et sérieuse comprise entre un montant minimal d'un mois de salaire brut et un montant maximal de deux mois de salaire brut, n'entrent pas dans le champ d'application de l'article 6, § 1, de la Convention de sauvegarde des droits de l'homme et des libertés fondamentales.

Enfin, la loi française ne peut faire l’objet d’un contrôle de conformité à l’article 24 de la

Charte sociale européenne, qui n’est pas d’effet direct.

Dès lors, M. X n’est pas fondé à se prévaloir de l’incompatibilité des dispositions de l’article L. 1235-3 du code du travail avec les dispositions et stipulations susvisées.

En second lieu, M. X justifie qu’il n’a pas retrouvé d’emploi et a connu, du fait de son licenciement, des difficultés financières.

Compte tenu de son ancienneté au sein de l’entreprise et au regard des circonstances de l’espèce, il y a lieu de fixer l’indemnité de licenciement sans cause réelle et sérieuse à hauteur d’une somme équivalente à six mois de salaires bruts, soit la somme de 24 135,42 euros, le jugement étant infirmé sur ce point.

b) Sur les autres demandes

Copyright © 2025 Légavox.fr - Tous droits réservés

En l’absence de contestation des motifs du jugement ayant fixé ces montants, il y a lieu de confirmer les dispositions du jugement condamnant l’employeur à payer au salarié les sommes de 2 717,52 euros au titre du rappel de salaire sur mise à pied outre 271,75 euros au titre des congés payés afférents, de 12 067,71 euros à titre d’indemnité compensatrice de préavis outre 1 206,78 euros au titre des congés payés afférents, et de 19 348,56 euros à titre d’indemnité légale de licenciement.

Il en va de même des dispositions du jugement relatives au remboursement des allocations

de chômage.

Sur les intérêts

Il sera rappelé que les créances indemnitaires produisent intérêt au taux légal à compter de la réception par l’employeur de la convocation devant le bureau de conciliation et les créances indemnitaires à compter de l’arrêt qui les prononce.

Sur les frais du procès :

Au regard de ce qui précède, le jugement sera confirmé sur la condamnation aux dépens et au titre de l’article 700 du code de procédure civile.

La société Fecit sera condamnée aux dépens en cause d’appel, et au paiement d’une somme de 2 000 euros au titre de l’article 700 du code de procédure civile.

Frédéric CHHUM avocat et ancien membre du conseil de l’ordre des avocats de Paris (mandat 2019-2021)

CHHUM AVOCATS (Paris, Nantes, Lille)

e-mail: chhum@chhum-avocats.com

www.chhum-avocats.fr

https://www.instagram.com/fredericchhum/?hl=fr

.Paris: 34 rue Petrelle 75009 Paris tel: 0142560300

Copyright © 2025 Légavox.fr - Tous droits réservés

.Nantes: 41, Quai de la Fosse 44000 Nantes tel: 0228442644

.Lille: : 45, Rue Saint Etienne 59000 Lille – Ligne directe +(33) 03.20.57.53.24

Copyright © 2025 Légavox.fr - Tous droits réservés