

06/12/2012

ARRÊT N° 121759.

N° RG : 11/02967
CC/KP

Décision déferée du 20 Mai 2011 - Conseil de
Prud'hommes - Formation paritaire de SAINT
GAUDENS (F10/00103)
M.ROUANET

REPUBLIQUE FRANCAISE
AU NOM DU PEUPLE FRANCAIS

COUR D'APPEL DE TOULOUSE
4eme Chambre Section 1 - Chambre sociale

ARRÊT DU SIX DECEMBRE DEUX MILLE DOUZE

APPELANT(S)

SARL UNIFORMAG

2 rue des Mille Hommes
09100 ST JEAN DU FALGA

SARL UNIFORMAG

comparant en personne, assistée de Me Marie-hélène REGNIER,
avocat au barreau de CARCASSONNE

C/

Catherine PEYRUSSE

INTIME(S)

Madame Catherine PEYRUSSE

11 chemin des Chets
31800 LABARTHE INARD

représentée par M. DELGADO (Délégué syndical ouvrier)

COMPOSITION DE LA COUR

En application des dispositions de l'article 945.1 du Code de procédure civile, l'affaire a été débattue le 16 Octobre 2012, en audience publique, devant C. CONSIGNY, chargé d'instruire l'affaire, les parties ne s'y étant pas opposées. Ce magistrat a rendu compte des plaidoiries dans le délibéré de la Cour composée de :

C. CONSIGNY, président
C. PESSO, conseiller
F. CROISILLE-CABROL, conseiller

CONFIRMATION

Greffier, lors des débats : N. ABADIE

ARRET :

- CONTRADICTOIRE

- prononcé publiquement par mise à disposition de l'arrêt au greffe de la Cour, les parties en ayant été préalablement avisées dans les conditions prévues au deuxième alinéa de l'article 450 du Code de procédure civile

- signé par C. CONSIGNY, président, et par H. ANDUZE-ACHER, greffier de chambre.

EXPOSE DU LITIGE

Le 5 avril 1990, Mme Catherine Peyrusse a été engagée dans le cadre d'un contrat à durée indéterminée par la société Angelo Diffusion, aux droits de laquelle se trouve aujourd'hui la société Uniformag, pour exercer les fonctions d'employée commerciale.

Le 11 juin 2010, Mme Peyrusse a été convoquée à un entretien préalable de licenciement fixé au 25 juin 2010, avec mise à pied à titre conservatoire et par lettre recommandée du 29 juin 2010, elle a été licenciée pour faute grave pour les motifs suivants :

« Suite à votre mise a pied à titre conservatoire du 11/06/2010, nous vous avons convoqué pour un entretien préalable pouvant aller jusqu'à votre licenciement, le 25/06/2010. Au cours de cet entretien, nous avons recueilli les explications vous ayant amené à enlever vos chaussures de sécurité en magasin, vous retrouvant ainsi pieds nus.

Nous vous informons que nous avons décidé de vous licencier pour faute grave.

Cet agissement est contraire aux règles de sécurité les plus élémentaires. En effet, vous êtes amenées à manipuler avec des transpalettes manuels, des palettes de marchandise dans les rayons des tablettes Bois et métalliques, des broches et divers produits pouvant par leurs poids ou leurs formes causer des dommages.

Vous avez exposé volontairement votre personne à un risque d'accident du travail grave qui aurait pu engendrer une interruption d'activité partielle ou totale, avec toutes les conséquences que cela comporte vis-à-vis des différents organismes prenant en charge les accidents du travail.

Vous avez aussi exposé votre employeur, en cas d'accident, à un risque de faute inexcusable, qui aurait pu être soulevé si de tels agissements avaient été tacitement acceptés dans le magasin.

Enfin, vous avez complètement ignoré l'impact commercial d'un tel agissement devant la clientèle, qui n'a d'ailleurs pas manqué de remonter l'information auprès du responsable de magasin ce jour là, s'étonnant de voir des employés pied nus sur la surface de vente.

Votre explication lors de l'entretien préalable, faisant état d'une gêne dans le port des chaussures de sécurité ne saurait être acceptée au regard des risques ci-dessus énumérés, sachant que seul votre médecin traitant aurait pu vous apporter une solution.

Au regard des explications fournies, et compte tenu du caractère de gravité de la faute, votre maintien dans l'entreprise est impossible. Le licenciement prend donc effet immédiatement dès réception de cette lettre. »

Par acte enregistré au greffe de la juridiction le 27 octobre 2010, Mme Peyrusse a saisi le conseil de prud'hommes de Saint-Gaudens pour contester son licenciement et obtenir le paiement des indemnités de rupture et d'un rappel de salaire correspondant à la période de mise à pied.

Par jugement du 20 mai 2011, le conseil de prud'hommes a :

- dit que le licenciement pour faute grave de Mme Peyrusse est sans cause réelle et sérieuse
- condamné la société Uniformag à payer à Mme Peyrusse :
 - 15.000 € au titre de l'indemnité pour licenciement sans cause réelle et sérieuse
 - 2.686 € au titre de l'indemnité compensatrice de préavis
 - 268 € au titre de l'indemnité de congés payés qui s'y rapporte
 - 8.659 € au titre de l'indemnité de licenciement
 - 832,84 € au titre du rappel de salaire correspondant à la période de mise à pied
 - 250 € sur le fondement de l'article 700 du code de procédure civile

- condamné la société Uniformag aux dépens.

La société Uniformag a régulièrement interjeté appel du jugement par lettre recommandée expédiée le 15 juin 2011.

**

Reprenant oralement ses conclusions déposées le 12 juillet 2012, auxquelles il convient de se référer pour plus ample exposé de ses moyens, la société Uniformag demande à la cour de :

- réformer le jugement
- constater que le licenciement repose sur une faute grave
- débouter Mme Peyrusse de l'ensemble de ses demandes
- condamner Mme Peyrusse à lui payer la somme de 2.000 € au titre de l'article 700 du code de procédure civile.

La société Uniformag rappelle qu'elle exploite un fonds de commerce de vente au détail d'articles de décoration et petit bricolage sous l'enseigne « Foir'Fouille » à Landhorte ;

que préalablement à la procédure de licenciement Mme Peyrusse s'était vue notifier plusieurs avertissements :

- le 11 février 2008 pour défaut de rangement et respect des consignes
- le 3 août 2009 pour erreur de caisse de 49,79 €
- le 16 février 2010 pour erreur de caisse de 30 € en espèces
- le 11 mai 2010 pour une nouvelle erreur de caisse de 29,95 €

que dans le cadre d'une visite périodique de la médecine du travail du 25 février 2010, elle fut déclarée apte sans port de chaussures de sécurité sur le poste de caisse et « un modèle plus confortable serait souhaitable pour la mise en rayon »

que le médecin du travail ne donnera aucune suite au courrier du 27 février 2010 dans lequel la société lui indiquait qu'en pratique les salariés sont en général présents dans les rayons mais sont amenés à tenir la caisse lorsqu'un client se présente et qu'il ne peut être fait aucune distinction entre le poste de caisse et celui de rayon ; qu'il était également indiqué au médecin du travail : « nous sommes disposés à trouver des chaussures plus confortables et à vous recevoir en magasin si vous le souhaitez (merci dans ce cas de vous mettre en rapport avec le directeur de magasin...).. je vous remercie de bien vouloir nous retourner une fiche d'aptitude plus précise afin que l'on puisse prendre les dispositions nécessaires » ;

qu'elle n'a jamais reçu l'avis médical du 9 mars 2010 ;

que depuis le 1er mars 2010, la salariée avait pris l'initiative de venir au magasin avec sa propre paire de chaussures de sécurité ;

que le 10 juin 2010, Monsieur Frédéric Cousse signala à la direction que Mme Peyrusse travaillait pieds nus en magasin comme ont pu en être témoins Monsieur Mathieu Antonini et Mme Elvire Roudière ainsi qu'une cliente.

Selon la société Uniformag, le non respect des consignes de sécurité de même que la mauvaise tenue du salarié constituent une faute grave.

Elle ajoute que Mme Peyrusse ne l'a jamais informée qu'elle avait des problèmes de santé important l'empêchant de travailler normalement et ne s'est à aucun moment plainte de l'inadaptation de ses chaussures à son état de santé.

**

Reprenant oralement ses conclusions déposées le 10 octobre 2012, auxquelles il convient de se référer pour plus ample exposé de ses moyens, Mme Catherine Peyrusse demande à la cour de :

- confirmer le jugement en toutes ses dispositions
- condamner la société Uniformag à lui payer la somme de 500 € en application de l'article 700 du code de procédure civile
- ordonner qu'en vertu des dispositions de l'article 1153-1 du code civil, des intérêts moratoires s'appliquent au taux légal de la date de la notification de la saisine soit le 27 octobre 2010 pour toutes les demandes ayant un caractère salarial et à compter de la décision pour les autres demandes
- condamner la société Uniformag aux dépens.

Mme Peyrusse indique que le seul motif de son licenciement est le fait d'avoir enlevé ses « chaussures de sécurité en magasin, se retrouvant ainsi pieds nus » et qu'il n'est pas mentionné qu'elle aurait travaillé pieds nus ;

qu'à la suite de deux visites des 25 février et 9 mars 2010, le médecin du travail l'a déclarée « vendeuse apte – caissière apte : avec port de chaussures de sécurité plus confortables » ;

qu'entre les deux visites médicales, l'employeur lui a reproché de porter des baskets rigides (et non des chaussures de sécurité) ce qui l'a obligée à remettre les chaussures de sécurité et à solliciter une nouvelle visite médicale le 9 mars.

SUR CE

Attendu que la faute grave est celle qui rend impossible le maintien du salarié dans l'entreprise ; que l'employeur sur qui pèse la charge de la preuve de cette faute doit donc engager une procédure de licenciement dans un délai restreint à partir du moment où il a connaissance des faits qui sont reprochés au salarié et qui doivent être visés dans la lettre de licenciement qui fixe les limites du litige.

Attendu qu'il est reproché à Mme Peyrusse d'avoir « enlevé ses chaussures de sécurité en magasin, se retrouvant ainsi pieds nus » ;

que le seul élément de preuve produit par la société Uniformag est une attestation de Monsieur Frédéric Cousse, adjoint de magasin, en date du 10 juin 2010 rédigée comme suit : « je vous signale ce jour que deux employés de votre société Monsieur Antonini Mathieu et Madame Roudière Elvire ainsi qu'une cliente de votre magasin me rapporte et m'atteste que Madame Peyrusse Catherine travaille pieds nus en magasin. N'ayant pas eu constatation de ma personne, je vous fais part de cette attestation, afin de me dégager de toutes responsabilités, suite a un éventuel accident de travail de Madame Peyrusse Catherine ».

Attendu que comme l'a relevé le conseil de prud'hommes Monsieur Cousse n'a pas été témoin direct des faits reprochés à Mme Peyrusse et se contente de rapporter des constatations qui auraient été faites par d'autres personnes ;

que l'attestation de Monsieur Cousse est donc insuffisante pour établir la faute de Mme Peyrusse sachant que cette dernière affirme avoir enlevé ses chaussures quelques instants dans un coin du magasin pour soulager ses pieds.

Attendu encore que l'employeur connaissait les difficultés de Mme Peyrusse relatives au port des chaussures de sécurité puisque dans le compte rendu d'une visite médicale périodique du 25 février 2010, le médecin du travail avait indiqué : « apte sans port de chaussures de sécurité sur le poste de caisse – un modèle plus confortable serait souhaitable pour la mise en rayon » ;

qu'il n'a pris aucune mesure pour tenter de remédier aux difficultés de Madame Peyrusse et ne peut pas se contenter de prétendre que le médecin du travail n'aurait pas répondu au courrier du 27 février 2010 l'informant de l'exercice simultané des activités de caisse et de mise en rayon regroupées dans un unique poste de travail.

Attendu enfin que la société Uniformag ne peut pas tirer aucune conséquence des précédents avertissements délivrés à Mme Peyrusse qui concernent des faits totalement différents, principalement des erreurs de caisse minimes, et qui en outre ne

sont pas visés dans la lettre de licenciement.

Attendu que par des motifs pertinents que la cour adopte, le conseil de prud'hommes a exactement considéré que le licenciement de Mme Peyrusse ne repose pas sur une cause réelle et sérieuse ;

qu'il a exactement évalué les indemnités de rupture, le rappel de salaire et les dommages et intérêts en tenant compte du préjudice subi par Madame Peyrusse qui comptait 20 ans et 6 mois d'ancienneté, percevait un salaire moyen de 1.343 € brut et a connu 127 jours de chômage total avant d'être employée dans le cadre de missions d'intérim à temps partiel puis définitivement.

Attendu qu'il convient de faire application de l'article 700 du code de procédure civile au profit de Mme Peyrusse.

PAR CES MOTIFS

Confirme en toutes ses dispositions le jugement du conseil de prud'hommes de Saint-Gaudens en date du 20 mai 2011 ;

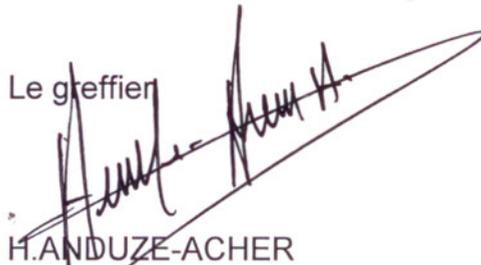
Y ajoutant ;

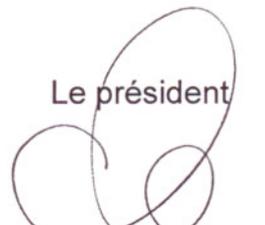
Condamne la société Uniformag à payer à Mme Catherine Peyrusse la somme de 500€ en application de l'article 700 du code de procédure civile ;

Condamne la société Uniformag à payer les intérêts au taux légal sur la somme de 832,84 € à compter du 29 octobre 2010 jusqu'au jour du paiement effectif et sur les autres indemnités fixées par le conseil du prud'hommes à compter du 20 mai 2011 jusqu'au jour du paiement effectif ;

Condamne la société Uniformag aux entiers dépens de la présente instance.

Le présent arrêt a été signé par C. CONSIGNY, président et H.ANDUZE-ACHER, greffier.

Le greffier

H.ANDUZE-ACHER

Le président

C. CONSIGNY