

**COUR D'APPEL DE RENNES
ARRÊT DU 05 NOVEMBRE 2020**

7ème Ch Prud'homale

ARRÊT N° 389

N° RG 17/03329 - N°
P o r t a l i s
DBVL-V-B7B-N5B3

COMPOSITION DE LA COUR LORS DU DÉLIBÉRÉ :

Président : Monsieur Benoît HOLLEAUX, Président de chambre,
Assesseur : Madame Liliane LE MERLUS, Conseillère,
Assesseur : Madame Isabelle CHARPENTIER, Conseillère,

GREFFIER :

Monsieur Eric LOISELEUR, lors des débats, et Madame Morgane LIZEE, lors du prononcé,

M.

C/

DÉBATS :

En chambre du Conseil du 15 Septembre 2020 en application des dispositions de l'article 6 de l'ordonnance du 25 mars 2020, devant Monsieur Benoît HOLLEAUX, magistrat rapporteur, tenant seul l'audience, sans opposition des représentants des parties, et qui a rendu compte au délibéré collégial

En présence de Monsieur Dominique YSNEL, médiateur,

ARRÊT :

Contradictoire, prononcé publiquement le 05 Novembre 2020 par mise à disposition au greffe comme indiqué à l'issue des débats

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

APPELANT :

Monsieur

Représenté par Me Bruno LOUVEL de la SELARL PHENIX, avocat au
barreau de RENNES

INTIMÉE :

Société I

Représentée par Me Marie VERRANDO de la SELARL LEXAVOUE
RENNES ANGERS, Postulant, avocat au barreau de RENNES,
Me Véronique MASSOT-PELLET, plaident, avocat au barreau de LYON

Copie exécutoire délivrée
le :

à :

EXPOSE DU LITIGE

Vu le jugement du conseil de prud'hommes de Rennes du 19 avril 2017 ayant débouté de toutes ses demandes M. D. avec sa condamnation aux dépens ;

Vu la déclaration d'appel de M. D. reçue au greffe de la cour le 2 mai 2017 ;

Vu les conclusions du conseil de M. D. adressées au greffe de la cour par le RPVA le 30 juin 2017 et auxquelles il est renvoyé pour l'exposé de ses moyens, aux fins d'infirmer le jugement déféré et, statuant à nouveau de condamnation de la société de droit allemand à lui régler les sommes de :

-42 612 € à titre de dommages-intérêts pour licenciement sans cause réelle et sérieuse,
-4 056 € d'indemnité de sujétion à domicile,
-2 500 € en application de l'article 700 du code de procédure civile ;

Vu les conclusions du conseil de la société de droit allemand adressées au greffe de la cour par le et auxquelles il est renvoyé pour l'exposé de ses moyens, aux fins de confirmation du jugement déféré ayant débouté de l'ensemble de ses prétentions M. D. qui sera condamné à lui payer la somme de 2 500 € sur le fondement de l'article 700 du code de procédure civile ;

Vu l'ordonnance du 3 décembre 2019 ayant prononcé la clôture de l'instruction avec renvoi pour fixation à l'audience de fond s'étant tenue sur renvoi le 15 septembre 2020.

MOTIFS :

Sur le licenciement

M. D. a été recruté par la société de droit allemand, devenue la société disposant d'un effectif de moins de 11 salariés, en contrat de travail à durée indéterminée à temps plein ayant pris effet le 6 septembre 2010 pour occuper les fonctions de démonstrateur non cadre, et moyennant en contrepartie un salaire fixe de 3 000 € mensuels pour 169 heures intégrant 17,33 heures supplémentaires et une part variable sous forme de primes sur objectifs.

Par une lettre du 23 juillet 2015, société I GMBH a convoqué M. D. à un entretien préalable prévu le 31 août avec mise à pied conservatoire, et à l'issue duquel elle lui a notifié le 4 septembre 2015 son licenciement pour faute « cause réelle et sérieuse » ainsi motivée : « ... Vous avez à plusieurs reprises, délibérément enfreint la réglementation dite Anti Cadeaux applicable aux entreprises du secteur de la commercialisation des produits à vocation médicale, issue de la loi n°2011-2012 du 29 décembre 2011, et ce en dépit de nos instructions fermes et précises à ce sujet. En effet, nous avons appris récemment que

vous avez accordé de nombreux cadeaux aux dentistes que vous démarchiez dans le cadre de votre activité commerciale pour le compte de la société. Pour mémoire, l'interdiction d'offrir des cadeaux ou des échantillons à nos clients a récemment été renforcée, puisque tout échantillon ou groupe d'échantillons d'une valeur de 10 € TTC, doit impérativement :

· soit faire l'objet d'une déclaration (lorsque la valeur de l'échantillon se situe entre 10 et 30 € TTC),

· soit être utilisé devant le client comme modèle (lorsque la valeur est supérieure à 30 € TTC), sans jamais pouvoir lui être offert ...

C'est en ce sens, et dans le cadre d'une démarche de qualité, que la Société GmbH a adhéré à la Charte Ethique et Deontologique Professionnelle publiée par le COMIDENT, dont une partie des valeurs est caractérisée par l'Engagement, la Responsabilité ainsi que la Transparence des professionnels ...

C'est pourquoi, le 5 février 2014, nous avons pris l'initiative de compléter votre formation à ce sujet ...

Au surplus, en octobre 2014, nous avons réalisé une brochure explicative de cette loi, laquelle vous a été remise en grande quantité ...

Force est de constater que vous n'avez tenu aucun compte des termes de cette réglementation et, que c'est en totale contradiction avec nos instructions que vous avez continué d'accorder des gratuités à nos clients, au non de la société

Le 12 juin 2015, et au vu de ce qui précède, nous avons jugé nécessaire de vous rappeler l'intégralité des règles issues de la loi Anti Cadeau, dans le cadre d'un courriel qui vous a été personnellement adressé.

Malheureusement, nous avons découvert le 15 juin 2015, soit seulement trois jours après ce rappel à l'ordre, que vous aviez accordé à Monsieur T. , qui est un représentant de nos revendeurs, un kit de blanchiment dentaire Opalescence GO à l'attention du docteur B. ...

Votre attitude s'est inscrite et poursuivie dans le temps et n'est pas acceptable pour l'entreprise ..., vos agissements ont pour conséquence directe de porter gravement atteinte à notre image éthique et déontologique auprès de nos clients ... ».

Il est précisément visé dans la lettre de rupture précitée, cela « A titre d'exemple, et avant le « rappel à l'ordre » du 12 juin 2015, des faits fautifs lui étant reprochés les 17 février, 29 avril, 8 juin, et 10 juin 2015 auprès de clients de l'entreprise.

Dans le dernier état de la relation contractuelle de travail, M. D. percevait une rémunération en moyenne de 3 551 € bruts mensuels.

*

Au soutien de la contestation de son licenciement intervenu courant septembre 2015, M. D. considère, d'une part, que la véritable cause de celui-ci réside dans le fait que la société intimée n'a pas accepté qu'il puisse avoir une dette fiscale avec la notification d'avis à tiers détenteur sur ses bulletins de salaire à l'initiative du Trésor Public, ce qui a conduit cette dernière à opter courant juillet 2015 pour une rupture conventionnelle qu'il a refusée et, d'autre part, que l'avertissement du 12 juin 2015 a épuisé le pouvoir disciplinaire de la société

[à son encontre pour tous les faits prétendument fautifs lui étant reprochés avant cette même date - soit les 17 février, 29 avril, 8 et 10 juin -, outre qu'en toute hypothèse ceux du 17 février 2015 correspondant au premier grief sont atteints par la prescription de deux

mois de l'article L. 1332-4 du code du travail, en sorte que seuls subsistent dans le débat les derniers faits lui étant reprochés du 15 juin 2015 et qui ne lui sont pas directement imputables puisque c'est M. T. le représentant d'un des revendeurs de la marque HENRY SCHEIN, qui a décidé lui-même d'offrir un kit de blanchiment dentaire au docteur B.

En réponse, la société de droit allemand GMBH, pour considérer au contraire que ce licenciement est justifié, après un rappel de la législation « Anti cadeaux », indique qu'il ne peut lui être opposé la prescription de deux mois de l'article L. 1332-4 du code du travail s'agissant plus précisément du premier grief du 17 février 2015, souligne le fait que M. D. a commis de multiples infractions à cette réglementation dans le cadre de ses fonctions de démonstrateur, estime que son courriel du 12 juin 2015 adressé à l'appelant ne peut être qualifié d'avertissement puisqu'elle y évoquait seulement les règles applicables en sorte qu'elle n'avait pas épuisé son pouvoir disciplinaire sur la période lui étant antérieure, et relève que ce comportement fautif du salarié a persisté jusqu'au 15 juin 2015.

*

Il n'est produit aux débats aucun élément tangible permettant d'établir, contrairement à ce qu'affirme M. D. que la cause réelle exacte de son licenciement serait à rechercher dans ses dettes d'impôt avec la notification d'avis à tiers détenteur à l'initiative du Trésor Public sur ses bulletins de salaire, ce que, selon lui, la société intimée n'aurait pas apprécié, mais qui ne ressort pas des pièces de la procédure soumises à la cour.

*

L'article L. 1331-1 du code du travail dispose que : « Constitue une sanction toute mesure, autre que les observations verbales, prise par l'employeur à la suite d'un agissement du salarié considéré par l'employeur comme fautif, que cette mesure soit de nature à affecter immédiatement ou non la présence du salarié dans l'entreprise, sa fonction, sa carrière ou sa rémunération ».

Le courriel du 12 juin 2015 adressé par la société intimée à M. D. est ainsi rédigé en ces termes « *Je pense que nous avons expliqué cela de nombreuses fois et que nous faisons cela maintenant depuis assez longtemps pour que le process soit maîtrisé et que nous ne soyons pas obligés de revenir dessus sans cesse. Nous avons même fait une brochure dédiée à ce sujet il y a plusieurs mois pour expliquer cela aux clients dont tu as de nombreux exemplaires. Il est temps de l'intégrer s'il te plaît et de te servir des outils qui sont à ta disposition sans les contourner. Je te rappelle donc le process : Il n'y a pas de gratuité, c'est la loi. Nous pouvons, sous réserve d'une contrepartie qui est à définir entre le client et la société créer une convention... **Il n'y a pas d'autres chemins.** Merci d'y apporter ton attention* »- pièce 9 du salarié.

Ce courriel, que la société intimée qualifie elle-même de « *rappel à l'ordre* » dans la lettre de licenciement. dès lors qu'elle y relève des manquements persistants de M. D. à propos du respect attendu de la législation dite « Anti cadeaux » reprise notamment aux articles L. 1453-1

et L 4113-6 du code de la santé publique, tout en l'invitant sur un ton impératif à s'y conformer et donc à ne plus poursuivre ses pratiques considérées comme déviantes, malgré ce qu'elle soutient, vise bien à sanctionner disciplinairement un comportement fautif de l'appelant sous la forme d'un avertissement, en sorte qu'elle a épuisé son pouvoir disciplinaire s'agissant des faits antérieurs au 12 juin 2015 dont ceux du 17 février énoncés en premier en page 3 de la lettre de licenciement (« *A titre d'exemple...* »)

Le licenciement notifié à M. D le 4 septembre 2015 ne pouvait donc pas évoquer des faits supposés fautifs et antérieurs au 12 juin, puisque déjà sanctionnés par un avertissement.

Seul reste à examiner le dernier grief daté du 15 juin 2015 qui est ainsi énoncé dans la lettre de rupture du contrat de travail : « *Malheureusement, nous avons découvert que le 15 juin 2015, soit seulement trois jours après ce rappel à l'ordre, vous avez accordé à Monsieur T..., qui est un représentant de nos revendeurs, un kit de blanchiment dentaire Opalescence GO à l'attention du docteur B. ...* ».

Sur ces faits en eux-mêmes considérés par elle comme fautifs, si la société intimée indique que ce kit de blanchiment dentaire « *proposé à titre de cadeau par Monsieur D...* » - ses écritures, page 21 - constituait une infraction à la législation applicable en l'absence d'une convention avec le professionnel de santé concerné, l'appelant démontre qu'il n'en est pas responsable puisque c'est le représentant d'un des revendeurs de la marque HENRY SCHEIN, en la personne de M.

..., qui en a pris seul l'initiative, cela au vu d'un courriel que ce dernier lui a adressé le 14 juin (« *Bonjour D..., Le Dr J... que nous avons vu jeudi à Châteauroux a accepté l'offre des 2 lampes VALO. Pour faire bonne mesure, le Dr B... m'en a aussi commandé une. Cela a été difficile et j'ai dû promettre un kit Opalescence Go qu'elle utilise déjà, en cadeau ...* », pièce 29 de l'employeur).

Ce grief ne peut ainsi être imputé à faute à M. D.

*

Pour l'ensemble de ces raisons, après infirmation du jugement déféré, la société sera en conséquence condamnée à payer à M. D la somme de 21 310 € à titre de dommages-intérêts-intérêts pour licenciement abusif au visa de l'article L.1235-5 du code du travail alors en vigueur, représentant l'équivalent de six mois de salaires, avec intérêts au taux légal partant du présent arrêt.

Sur l'indemnité de sujétion

A l'appui de cette demande, M. D précise qu'il devait utiliser son domicile privé pour ses comptes rendus et prises de rendez-vous avec les professionnels du secteur dentaire, de même qu'il y entreposait des outils de travail (produits de démonstration, documentation technique), ce qui s'analyse en une situation de télétravail devant faire l'objet d'une indemnisation dite de sujétion puisqu'aucun local professionnel n'était mis à sa disposition, ce à quoi la société intimée répond que s'il ne disposait pas en effet de local professionnel c'est parce que son travail n'en nécessitait pas (stock de produit faible, documentation technique de faible volume disponible dans des points relais à proximité du domicile de ses salariés, pas de compte rendu à établir dès le lundi matin sachant que ceux-ci sont faits immédiatement par le démonstrateur après chaque visite au moyen du

logiciel de suivi client CRM sur une tablette électronique mise à sa disposition).

Le salarié ne peut prétendre à une indemnité au titre de l'occupation de son domicile privé à des fins professionnelles que si aucun local est mis effectivement à sa disposition par l'employeur pour les besoins de son activité.

Dès lors que la société intimée ne conteste pas le fait que M. I n'avait à sa disposition aucun local professionnel de quelque nature que ce soit pour l'exercice de son activité de démonstrateur en produits dentaires, situation qui le conduisait par nécessité à stocker à son domicile certains outils de travail (produits de démonstration, documentation technique), et à y accomplir certaines tâches administratives (suivi clientèle, prises de rendez-vous), il peut prétendre à une indemnité dite de sujétion pour compenser l'occupation de son domicile à des fins professionnelles.

*

Infirmant le jugement entrepris, la société intimée sera ainsi condamnée à lui verser à ce titre la somme indemnitaire que la cour évalue à 3 000 € sur l'ensemble de sa période d'activité, avec intérêts au taux légal à compter du présent arrêt.

Sur l'article 700 du code de procédure civile et les dépens

La société intimée sera condamnée en équité à payer à M. I la somme de 2 500 € sur le fondement de l'article 700 du code de procédure civile, ainsi qu'aux entiers dépens de première instance et d'appel.

PAR CES MOTIFS :

LA COUR, statuant publiquement et par arrêt mis à disposition au greffe,

INFIRME le jugement entrepris ;

STATUANT à nouveau,

CONDAMNE la société à payer à M.

les sommes de :

-21 310 € à titre de dommages-intérêts-intérêts pour licenciement abusif,

-3 000 € d'indemnité de sujétion,

avec intérêts au taux légal partant du présent arrêt ;

Y AJOUTANT,

CONDAMNE société I à payer à M.

D la somme de 2 500 € sur le fondement de l'article 700 du code de procédure civile ;

CONDAMNE société
dépens de première instance et d'appel.

aux entiers

LE GREFFIER

LE PRESIDENT

En conséquence,
La République Française,
Mande et ordonne :
A tous (D. n°58-1289 du 22 décembre 1958, art 15) huissiers de justice,
sur ce requis, de mettre ladite décision à exécution,
Aux procureurs généraux et aux procureurs de la République
près les tribunaux de grande instance d'y tenir la main ;
A tous Commandants et officiers de la force publique de prêter
main-forte lorsqu'ils seront légalement requis.
En foi de quoi, la présente décision a été signée par le président et le greffier,
Pour copie certifiée conforme à l'original, revêtue de la formule exécutoire dérivée
par Nous, directeur des services de greffe judiciaires de la cour d'appel de Rennes,
A Rennes, le 5.11.2020
P/Le directeur des services de greffe judiciaires,

