

**REPUBLIQUE FRANCAISE
AU NOM DU PEUPLE FRANÇAIS**

**COUR D'APPEL DE MONTPELLIER
4ème A chambre sociale
ARRÊT DU 17 Janvier 2018**

Numéro d'inscription au répertoire général 14/02549 ARRÊT n°

Décision déferée à la Cour : Jugement du 11 MARS 2014 CONSEIL DE PRUD'HOMMES -
FORMATION PARITAIRE DE MONTPELLIER
N° RGF1101510

APPELANTE

SARL FRUCTIPAINS
MONTPELLIER
Représentant Me Frédéric SALVY, avocat au barreau D'AVEYRON

INTIMÉ

Monsieur Jean Luc Y
MONTFERRIER SUR LEZ

Représentant Me Nathalie DEMORTILLET avocat substituant Me Ratiba OGBI, avocat au
barreau de MONTPELLIER

COMPOSITION DE LA COUR

L'affaire a été débattue le 15 NOVEMBRE 2017, en audience publique, devant la Cour
composée de

M. Georges LEROUX, Président de chambre

M. Olivier THOMAS, Conseiller

Mme Véronique DUCHARNE, Conseillère

qui en ont délibéré

Greffier, lors des débats Madame Catherine BOURBOUSSON

ARRÊT :

- 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 M. Georges LEROUX, Président de chambre, et par Madame Audrey VALERO, greffier, auquel la minute de la décision a été remise par le magistrat signataire.

FAITS ET PROCÉDURE

Monsieur Jean-Luc Y était embauché par la SARL FRUCTIPAINS suivant contrat de travail à durée indéterminée du 1er février 2005, à raison de 30 heures hebdomadaires, en qualité d'employé polyvalent de Niveau 1, échelon 1, de la convention collective nationale de la restauration rapide.

Par avenant du 1er septembre 2006, il bénéficiait d'une durée du travail de 39 heures hebdomadaires.

Par lettre recommandée en date du 2 mai 2011, l'employeur lui adressait un avertissement, mais le salarié contestait cette sanction et en sollicitait l'annulation par courrier du 31 mai 2011, tout en évoquant l'existence d'un harcèlement moral à son encontre.

Par lettre recommandée du 10 juin 2011, l'employeur maintenait la sanction et contestait les accusations du salarié.

Le 15 juin 2011, le salarié était placé en arrêt maladie pour " état anxio dépressif ", jusqu'au 26 juin 2011.

Par courrier daté du 17 juin 2011, il démissionnait de son poste de travail, sans réserve, en sollicitant une dispense de préavis.

Par lettre recommandée du 23 juin 2011, l'employeur accédait à la demande du salarié et indiquait que son contrat de travail allait prendre fin le 26 juin 2011. Il lui remettait ensuite ses documents de fin de contrat.

Par courrier recommandé du 8 juillet 2011, le salarié indiquait avoir démissionné en raison du comportement de l'employeur à son égard et en raison d'une dégradation de ses conditions de travail depuis l'avertissement du 2 mai 2011.

Par lettre recommandée du 12 juillet 2011, l'employeur s'étonnait du contenu de ce courrier, y répliquait en précisant notamment que le salarié lui avait indiqué souhaiter quitter l'entreprise pour un autre emploi, raison pour laquelle il avait accédé à sa demande de dispense de préavis.

Le salarié contestait avoir tenu ce propos par une lettre en date du 24 juillet 2011.

Monsieur Jean-Luc Y saisissait le Conseil de Prud'hommes de Montpellier en date du 26 septembre 2011 en vue d'obtenir la requalification de sa démission en prise d'acte produisant les effets d'un licenciement sans cause réelle et sérieuse, outre des indemnités de rupture et diverses sommes.

Par jugement de départage en date du 11 mars 2014, le Conseil de Prud'hommes de Montpellier considérait que la démission s'analysait en prise d'acte de la rupture du contrat de travail aux torts de l'employeur produisant les effets d'un licenciement sans cause réelle et

sérieuse, et condamnait la SARL FRUCTIPAINS à payer à Monsieur Y les sommes de

' 3 253 euros bruts à titre d'indemnité compensatrice de préavis, outre 325,30euros bruts au titre des congés payés y afférents,

' 2 060 euros bruts à titre d'indemnité de licenciement,

' 25 000 euros nets à titre de dommages et intérêts pour licenciement sans cause réelle et sérieuse,

' 200 euros à titre de dommages et intérêts pour perte d'une chance de bénéficier du maintien du régime de prévoyance,

' 1 000 euros au titre de l'article 700 du Code de procédure civile.

Le jugement déboutait le salarié de ses demandes au titre du harcèlement moral, du manquement de l'employeur à son obligation de sécurité de résultat, d'un préjudice moral, de ses droits individuels à la formation et des rappels de salaire suite à une demande de reclassification.

La SARL FRUCTIPAINS interjetait régulièrement appel de cette décision en date du 3 avril 2014.

MOYENS ET PRÉTENTIONS DES PARTIES :

L'employeur, appelant, demande la confirmation du jugement en ce qu'il a débouté Monsieur Jean-Luc Y, mais sa réformation en ce qu'il a été condamné.

Il fait valoir notamment que :

- la lettre de démission adressée par le salarié est sans réserve et ne comporte aucun motif, ce qui démontre clairement sa volonté non-équivoque de démissionner. Au demeurant, le salarié ne démontre pas que les manquements reprochés à l'employeur sont avérés, ni graves, ni qu'ils justifient une rupture immédiate de son contrat de travail, de sorte que la démission ne saurait être requalifiée en prise d'acte de la rupture produisant les effets d'un licenciement sans cause réelle et sérieuse.

- le changement d'organisation de l'entreprise en début d'année 2011 est justifié par un changement des habitudes de consommation des clients, et depuis, les conditions de travail de Monsieur Y se sont améliorées, avec une prise de poste à 7h au lieu de 5h, et une formation aux nouvelles techniques de vente et de préparation des produits. En outre, à son retour de congés, le salarié n'a pas été affecté exclusivement à des tâches ménagères qu'il réalisait depuis le début de son contrat de travail, en sa qualité d'employé polyvalent, tout comme le reste du personnel.

- en outre, le salarié ne démontre pas l'existence de faits répétés susceptibles de caractériser un harcèlement moral dans la mesure où ses conditions de travail ne se sont pas dégradées ; qu'il n'a pas été confronté à une quelconque surcharge de travail ;

qu'il n'a pas subi de rétrogradation et ne démontre pas les responsabilités qui lui auraient été

retirées ; que l'avertissement notifié est justifié par des éléments objectifs et étrangers à tout harcèlement et n'a pas été suivi d'un changement dans le comportement de l'employeur à l'égard du salarié. Le salarié n'établit pas, non plus, un lien de causalité entre son état de santé et le comportement de l'employeur.

- de même, l'avertissement notifié ne marque pas un changement radical des relations existantes et ne constitue pas plus un manquement grave fondant la requalification de la démission en prise d'acte.

- de surcroît, le salarié n'a pas quitté la société en raison des agissements de son employeur mais a choisi de partir délibérément pour occuper un nouvel emploi au sein d'une autre société, en sorte que la démission sans réserve ne saurait être requalifiée en prise d'acte de la rupture produisant les effets d'un licenciement sans cause réelle et sérieuse.

- par ailleurs, le salarié ne démontre pas avoir subi un préjudice en matière de droit individuel à la formation et en matière de mutuelle, puisqu'il savait que la démission engendrerait la perte de ses droits au DIF et qu'il a pu bénéficier de la mutuelle auprès de son nouvel employeur, immédiatement après la rupture de son contrat de travail.

- enfin, sa demande d'application du Niveau III, échelon 3, n'est pas fondée pour plusieurs raisons : absence de nécessité de disposer d'un responsable sur le point de vente ; ses missions sont en adéquation avec sa qualification relevant de la convention collective nationale ; il n'avait aucune responsabilité et ne rapporte pas la preuve contraire. Néanmoins, l'employeur s'accorde à porter la qualification du salarié au Niveau I échelon 2 tenant les règles définies dans le cadre de la convention collective nationale applicable.

Le salarié, intimé, demande la confirmation du jugement en ce qu'il a analysé la démission en prise d'acte produisant les effets d'un licenciement sans cause réelle et sérieuse, et de lui reconnaître qu'il occupait un poste de Niveau III échelon 3 et de condamner la SARL FRUCTIPAINS au paiement des sommes suivantes :

' 45 000 euros nets à titre de dommages et intérêts pour rupture du contrat imputable à l'employeur ;

' 3 348 euros à titre d'indemnité compensatrice de préavis, outre 334,80 euros de congés payés y afférents ;

' 2 474 euros à titre d'indemnité de licenciement ;

' 5 000 euros nets au titre de la violation de l'obligation de sécurité de résultat;

' 3 000 euros nets à titre de dommages et intérêts en réparation du préjudice moral subi ;

' 3 000 euros nets à titre de dommages et intérêts pour perte de la protection de la mutuelle prévoyance ;

' 5 000 euros nets à titre de dommages et intérêts au titre de l'avertissement annulé ;

' 11 479,97 euros à titre de rappel de salaire, outre 1 147,99 euros de congés payés y afférents;

' 3 000 euros au titre de l'article 700 du Code de procédure civile ;

Enfin, il demande la délivrance des documents de fin de contrat sous astreinte de 100 euros par jour de retard à compter de la notification de l'arrêt.

Il fait valoir pour l'essentiel que :

- sa démission est équivoque et doit être requalifiée en prise d'acte produisant les effets d'un licenciement sans cause réelle et sérieuse en ce que l'existence d'un différend antérieur ou contemporain de la démission est établi et en ce que les faits invoqués caractérisent un manquement suffisamment grave justifiant une rupture immédiate de son contrat de travail.

- sa démission avait en réalité pour origine une dégradation de ses conditions de travail ainsi que l'absence de valorisation de son statut.

- en effet, l'employeur a modifié ses horaires de travail et ses fonctions à son retour de congés, en l'affectant exclusivement au ménage et à la vaisselle suite aux faits du 22 avril 2011 ayant donné lieu à l'avertissement du 2 mai 2011, et ce alors qu'il occupait un poste de responsable jusqu'à présent.

- en outre, il fait part d'une agression verbale dont il a été victime le 22 avril 2011 et d'une volonté de l'employeur de le rabaisser de plus fort en lui demandant, le jour de son départ en congés, de restituer les clés du point de vente et récupérer ses effets personnels.

- il déplore également le fait que les événements du 22 avril 2011 aient abouti à un avertissement injustifié notifié le 2 mai 2011, puisqu'il n'a pas été agressif envers son employeur, n'a pas refusé de nettoyer son poste mais a simplement dit qu'il le ferait plus tard et qu'en tout état de cause il n'était pas le seul à laisser des cartons sur son poste de travail. Par la même, il en sollicite l'annulation.

- il invoque ensuite une dégradation de son état de santé en lien avec une dégradation de ses conditions matérielles et psychologiques de travail, notamment consécutive à des faits répétés de harcèlement moral, et suite au refus d'annulation de son avertissement injustifié.

- il reproche également une absence de reconnaissance de son statut de responsable qu'il revendique, puisque les fonctions réellement exercées correspondent au Niveau III, échelon 3 de la convention collective applicable. En outre, il fait valoir que l'employeur n'a pas respecté l'article 43 de la convention collective, selon lequel il aurait dû être classé a minima au Niveau 1, échelon 2 après 12 mois d'ancienneté.

- enfin, il indique avoir été contraint de démissionner en raison des manquements de son employeur de sorte qu'il a injustement perdu le bénéfice du maintien de la couverture santé.

MOTIFS :

I- SUR LA DEMANDE D'ANNULATION DE L'AVERTISSEMENT :

Il résulte des dispositions de l'article L.1333-1 du Code du travail qu'en cas de litige, le juge apprécie la régularité de la procédure disciplinaire suivie et si les faits reprochés au salariés sont de nature à justifier une sanction. Pour ce faire, l'employeur doit fournir au juge les

éléments retenus pour prendre la sanction. Au vu de ces éléments et de ceux fournis par le salarié à l'appui de ses allégations, le juge forme sa conviction après avoir ordonné, en cas de besoin, toutes les mesures d'instruction qu'il estime utiles. Si un doute subsiste, il profite au salarié.

En l'espèce, la lettre d'avertissement du 2 mai 2011 reproche au salarié d'avoir refusé de nettoyer son poste de travail au cours de la journée du 22 avril 2011 avant de partir en pause, et d'avoir adopté à cet effet, un comportement agressif à l'égard de ses employeurs tout en critiquant l'organisation du point de vente, et ce, devant la clientèle.

Dans sa lettre de contestation du 31 mai 2011, Monsieur Y fait état de changements dans l'organisation du travail depuis le mois de mars 2011 qui le ralentissaient dans ses fonctions. Il indique qu'il devait installer le buffet entre 9h00 et 9h30 en sorte qu'il n'avait pas le temps de jeter les cartons d'emballage avant de partir en pause de 9h30 à 11h00. Il explique que Madame ..., co-gérante, lui avait demandé à 9h35 de jeter les cartons d'emballage, ce à quoi il répondait qu'il le ferait à son retour de pause. Il déclare que Madame ... réitérait sa demande et qu'il lui répondait " non ", et qu'à ce moment-là, Monsieur ..., époux et gérant, l'avait verbalement agressé. C'est suite à cela qu'il atteste avoir fait des reproches sur l'organisation, devant la clientèle, avant de partir en pause. Il reproche en outre à l'employeur de laisser traîner lui-même des cartons.

L'attestation de Madame ..., salariée de l'entreprise avec qui Monsieur Y entretenait une relation amoureuse et qui était présente au moment des faits, vient corroborer les dires de ce dernier.

Néanmoins d'une part l'employeur indique, dans son courrier du 10 juin 2011, qu'il maintient la sanction en considération du comportement excessif de ce salarié en présence de la clientèle. En outre, il précise que l'activité a évolué vers une restauration rapide conformément aux nouvelles habitudes des consommateurs et que le reste du personnel exécute des missions identiques à celles de Monsieur Y.

D'autre part, deux autres salariées témoins des faits du 22 avril 2011, Madame ... et Madame ..., viennent attester du comportement agressif et contestataire de Monsieur Y à l'égard de Madame ... et de Monsieur ..., Madame ... précisant qu'elle arrivait à réaliser les mêmes missions qui incombaient également à Monsieur Y et que tous les membres du personnel étaient amenés à jeter leurs cartons le matin.

Il ressort de ces attestations que Monsieur Y a refusé d'exécuter une instruction de Madame ..., sa supérieure hiérarchique, en haussant le ton et en s'emportant devant la clientèle, tout en proférant des propos désobligeants sur la société. En cet état, il est indiscutable qu'il était à l'origine de l'incident envers Monsieur ..., l'époux de cette dernière, étant intervenu après.

En effet, deux salariées présentes au moment des faits attestent que Monsieur Y a commencé à hausser le ton tout en réitérant son refus d'exécuter une instruction. Par ailleurs, il convient de relever que Monsieur Y avait déjà adopté un comportement agressif dans le cadre de ses fonctions, certains clients attestant l'avoir déjà trouvé agressif et désagréable.

En conséquence, l'avertissement infligé le 2 mai 2011 est fondé.

II- SUR LA DEMANDE DE RECLASSIFICATION HIERARCHIQUE :

A- Sur la reconnaissance, par l'employeur, du Niveau I, échelon 2:

Il résulte des dispositions de la convention collective nationale de la restauration rapide dans sa version applicable au contrat de travail, que " dans l'objectif de reconnaissance de l'expérience professionnelle acquise, tout salarié du Niveau I échelon 1 accède au Niveau I échelon 2, après 12 mois de travail effectif dans l'entreprise ou l'enseigne ".

En l'espèce, Monsieur Jean-Luc Y, embauché à compter du 1er février 2005 aurait dû être classé au Niveau I, échelon 2, à compter du 1er février 2006.

La SARL FRUCTIPAINS le reconnaissant, il y a lieu de condamner cette dernière au paiement de la somme de 885,56 euros à titre de rappels de salaires dus au titre du Niveau I, échelon 2, outre 88,55 euros de congés payés y afférents. Cette dernière devra également délivrer les bulletins de paie et documents de fin de contrat rectifiés sans qu'il soit nécessaire d'assortir cette condamnation d'une astreinte.

B- Sur la demande du salarié relative au Niveau III, échelon 3: Il est de jurisprudence constante que :

' le juge n'est pas tenu par la qualification mentionnée sur le bulletin de paie, mais doit, pour déterminer celle-ci, rechercher les fonctions réellement exercées par l'intéressé, en les rapprochant de la grille de classification fixée par la convention collective.

' la charge de la preuve des fonctions réellement exercées incombe au salarié, demandeur.

Le Niveau III, échelon 3 que Monsieur Y revendique précise que les fonctions de ce niveau correspondent à quatre critères :

' Type d'activité : une activité variée, plus complexe et plus qualifiée englobant plusieurs familles différentes de tâches homogènes ;

' Autonomie : a un pouvoir de décision concernant les adaptations nécessaires à l'organisation du travail dans plusieurs familles de tâches homogènes, notamment lorsque le fonctionnement du site lui est confié régulièrement dans le cadre de sa mission ;

' Responsabilité : responsable des décisions concernant les adaptations prises dans le cadre des procédures établies, outre la responsabilité des initiatives qu'il prend ;

' Compétences : une expérience contrôlée et confirmée dans un poste de niveau III, avec des compétences également dans d'autres domaines tels que la gestion d'une unité.

Monsieur Y prétend qu'il assurait des missions de responsable et aurait dû être classé au Niveau III, échelon 3, ce qui est corroboré non seulement par des témoignages d'anciens salariés qui attestent qu'il leur a été présenté comme étant leur supérieur hiérarchique et le responsable du magasin, mais aussi par des témoignages de clients de l'entreprise qui attestent avoir constaté qu'il était le responsable de la boutique et dirigeait les vendeurs.

Cependant, le témoignage de son ancien employeur selon lequel il occupait le poste de

responsable de magasin entre 1995 et 2004 ne détaille pas les fonctions réellement exercées au sein de la société au regard des quatre critères précités.

Selon d'autres attestations, Monsieur Y était amené à :

- ' former les nouveaux arrivants au ménage et à la vente,
- ' diriger les autres salariés,
- ' gérer le magasin en l'absence de Monsieur et Madame ...,
- ' recompter les caisses en fin de journée,
- ' déposer des fonds à la banque pour le compte de l'employeur,
- ' faire les courses à " METRO " pour le compte de l'employeur,
- ' décorer le magasin pour la période de Noël,
- ' effectuer des réparations dans le magasin le samedi en dehors des heures d'ouverture,
- ' passer les commandes de marchandises, les réceptionner et gérer les stocks,
- ' procéder à la fermeture du magasin,
- ' se déplacer en cas de déclenchement de l'alarme.

Toutefois, il n'est pas démontré par ces attestations que Monsieur Y disposait d'un pouvoir de décision concernant les adaptations nécessaires à l'organisation du travail dans plusieurs familles de tâches homogènes.

En effet, d'une part, selon les témoignages produits par l'employeur émanant d'anciens salariés et de salariés en poste, ceux-ci affirment n'avoir jamais reçu d'ordre de Monsieur Y et n'avoir jamais constaté que ce dernier assumait des responsabilités particulières. Il est, de plus, précisé par ces derniers que les époux ... étaient présents tous les jours au magasin et ne se sont absentés que quelques jours durant l'été 2009, ce qui exclut toute délégation de responsabilité confiée à Monsieur Y.

D'autre part, l'employeur verse au débat d'autres témoignages qui émanent de clients attestant n'avoir jamais constaté la présence d'un responsable pour assister les gérants, et d'autres émanant de fournisseurs attestant n'avoir eu que Monsieur ... comme interlocuteur pour passer des commandes, étant précisé que le dépôt matériel des fonds à la banque s'exécutait sur ordre du gérant, sachant que le salarié n'avait pas la signature pour les comptes bancaires de la société.

Dans ces conditions, il n'est pas établi que Monsieur Y a exercé une tâche de responsable de décisions concernant les adaptations prises dans le cadre des procédures établies, ou qu'il ait pris des initiatives, étant observé que ce salarié ne démontre pas avoir acquis des compétences également dans d'autres domaines tels que la gestion d'une unité.

En conséquence, Monsieur Y ne pouvant pas satisfaire aux critères exigés par le texte conventionnel, il y a lieu de rejeter cette demande.

III- SUR LE HARCELEMENT 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 mentale ou de compromettre son avenir professionnel.

En outre, selon l'article L.1154-1 du même Code, lorsque survient un litige relatif à l'application de l'article précité, dès lors que le salarié établit des faits qui permettent de présumer l'existence d'un harcèlement, au vu de ces éléments, il incombe à l'employeur de prouver que ces agissements ne sont pas constitutifs d'un tel harcèlement et que sa décision est justifiée par des éléments objectifs étrangers à tout harcèlement.

A- Éléments de faits invoqués par Monsieur Y :

1/ la non-reconnaissance de son statut : il reproche à l'employeur de ne pas avoir accédé à sa demande de " régularisation officielle de ses fonctions avec versement du salaire correspondant " au Niveau III échelon 3 ;

2/ un changement d'organisation depuis le 14 mars 2011, " déclencheur d'une dégradation progressive des relations de travail " ;

3/ l'agression verbale du 22 avril 2011, "la situation atteignant son paroxysme à cet instant ", lorsqu'il indiquait qu'il jetterait ses cartons à son retour de pause et que l'employeur s'emportait en lui criant " cassez-vous " ;

4/ le 22 avril 2011, à son retour de pause, alors qu'il partait en congés le soir-même, il était humilié par le fait que l'employeur lui demandait de restituer les clés du magasin et de récupérer l'ensemble de ses effets personnels ;

5/ l'avertissement du 2 mai 2011 comme mesure de brimade, faisant suite aux événements du 22 avril 2011 ;

6/ une dégradation de ses conditions de travail depuis la notification de l'avertissement ;

7/ la " disparition " des primes mensuelles à compter de la notification de l'avertissement ;

8/ une modification de ses fonctions, l'employeur ayant soudainement modifié ses horaires de travail et ses fonctions de responsable en l'affectant à un poste de vendeur puis au ménage, à son retour de congés payés faisant suite à " l'altercation " du 22 avril 2011 entraînant des conséquences sur son état de santé ;

9/ une lettre du 31 mai 2011 rédigée par lui, dans laquelle il conteste son avertissement et dénonce un changement dans le comportement de son employeur à son égard, depuis les faits du 22 avril 2011, notamment en ce qu'il s'est retrouvé avec un nouveau planning, qu'il a été affecté au ménage et à la vaisselle pour la première fois en 6 ans, qu'il a payé son café pendant 2 semaines alors qu'il lui a toujours été offert ;

10/ une lettre du 8 juillet 2011 rédigée par lui dans laquelle il précise avoir démissionné en raison du comportement de l'employeur à son égard et de la dégradation de ses conditions de travail dénoncées dans son courrier du 31 mai 2011 susvisé. Il dénonce à nouveau le fait d'avoir été affecté à la vaisselle et au ménage alors qu'il était " le bras droit " de l'employeur, et reproche à ce dernier de lui avoir mal parlé à plusieurs reprises devant les clients et salariés, mais aussi de l'avoir mis à l'écart et d'avoir affecté un autre salarié à son poste ;

11/ une lettre du 24 juillet 2011 aux termes de laquelle il renvoie à nouveau à son courrier du 31 mai 2011 et fait part de sa profonde déception ;

12/ des plannings de travail de l'ensemble des salariés du point de vente sur lesquels ont été rajoutés, à main levée, la mention " ménage " ou encore la lettre " M " sous ses horaires entre le 2 mai 2011 et le 15 mai 2011 ;

13/ un arrêt de travail pour maladie du 15 juin 2011 au 26 juin 2011 motivé par un état anxiodépressif, ainsi que deux ordonnances médicales en date des 16 juin 2011 et 5 août 2011 lui prescrivant des antidépresseurs et somnifères pendant 8 jours. Il verse au débat, en outre, un certificat médical en date du 5 août 2011 du Docteur ..., médecin généraliste, établi en ces termes : " (...)Depuis juin 2011, il présente une altération générale de son état de santé " ;

Il convient de vérifier la matérialité des éléments allégués et de les apprécier ensuite tous dans leur ensemble.

B- Sur la matérialité des éléments invoqués :

1er élément : Si Monsieur Y reproche à l'employeur de ne pas avoir accédé à sa demande de " régularisation officielle de ses fonctions avec versement du salaire correspondant " au Niveau III échelon 3, ces faits ne peuvent être retenus en raison des motifs précédents.

2ème élément : Sur le changement d'organisation depuis le mois de mars 2011 et la notification des horaires de travail : l'employeur a expliqué la modification d'organisation au sein de l'entreprise par le changement des habitudes des consommateurs, ayant engendré un développement de l'activité buffet pour les midis, mais entraînant une réduction pour Monsieur Y de la partie cuisson de son activité polyvalente. Ces faits sont matériellement exacts.

3ème élément : Sur l'agression verbale du 22 avril 2011, la Cour a déjà dit que l'échange verbal ayant eu lieu ce jour-là entre Monsieur Y et Monsieur ... était la conséquence des propos du salarié qui en était à l'origine. L'agression verbale alléguée n'est donc pas imputable à l'employeur.

4ème élément : le 22 avril 2011, à son retour de pause, alors qu'il partait en congés le soir-même, il était humilié par le fait que l'employeur lui demandait de restituer les clés du magasin et de récupérer l'ensemble de ses effets personnels.

S'agissant de la restitution des clés et du rangement des affaires personnelles, l'employeur justifie que Monsieur Y était amené à le faire à chaque fois qu'il partait en congés. Les clés étaient, au demeurant, transmises à un autre salarié pour l'organisation du magasin.

En conséquence, cet élément objectif découle du seul fonctionnement de l'entreprise et non d'une décision individuelle affectant seulement Monsieur Y. Il n'y a donc pas lieu de le retenir pour qu'il soit examiné comme élément caractéristique d'un harcèlement.

5ème élément : Sur l'avertissement du 2 mai 2011 comme étant une mesure de brimade, faisant suite aux événements du 22 avril 2011, la Cour dans des motifs précédents a considéré cette sanction comme étant justifiée.

6ème élément : dégradation des conditions de travail depuis la notification de l'avertissement : à cet égard, s'agissant de l'affectation au ménage à son retour de congés payés, l'employeur démontre qu'en sa qualité d'employé polyvalent et durant l'entière relation contractuelle, Monsieur Y était amené à intervenir, notamment pour le ménage, dans le cadre d'une rotation entre tous les membres du personnel de l'entreprise.

Monsieur Y n'a donc pas été exclusivement affecté au ménage à son retour de congés payés.

7ème élément : " disparition " des primes mensuelles à compter de la notification de l'avertissement.

L'employeur justifie que les primes perçues par Monsieur Y l'ont été en raison des résultats et du rendement. D'ailleurs, en l'état des bulletins de paie, versés aux débats, au titre des années 2005 à 2011, il résulte que Monsieur Y a effectivement perçu des primes exceptionnelles, mais seulement en février, mars et avril 2010, ainsi qu'une prime sur objectif en septembre 2010.

Ainsi, contrairement à ce que Monsieur Y affirme, il ne s'agissait pas de primes mensuelles en sorte que Monsieur Y ne saurait prétendre avoir subi une suppression de ces dernières depuis la notification de son avertissement.

La matérialité de cet élément n'est pas établie et l'absence de versement de primes exceptionnelles ne caractérise donc pas un agissement constitutif d'un harcèlement moral.

8ème élément : modification de ses fonctions, l'employeur ayant soudainement modifié ses horaires de travail et ses fonctions de responsable en l'affectant à un poste de vendeur puis au ménage, à son retour de congés payés faisant suite à " l'altercation " du 22 avril 2011 entraînant des conséquences sur son état de santé.

Cependant, la Cour a déjà dit que Monsieur Y n'occupait pas un poste de responsable mais d'employé polyvalent et qu'en conséquence, il ne pouvait avoir subi aucune rétrogradation.

En outre, les pièces produites par l'employeur, à savoir les différents témoignages et courriers échangés, mettent en exergue une polyvalence de tous les salariés, comme précisé ci-avant, ainsi qu'un roulement entre eux sur différentes tâches. Contrairement à ce que soutient Monsieur Y dans son courrier du 8 juillet 2011, il n'a pas été mis à l'écart à son retour de congés payés, ni remplacé sur son poste.

9ème élément : une lettre, rédigée par lui, du 31 mai 2011 dans laquelle il conteste son avertissement et dénonce un changement dans le comportement de son employeur à son égard, depuis les faits du 22 avril 2011, notamment en ce qu'il s'est retrouvé avec un nouveau planning, qu'il a été affecté au ménage et à la vaisselle pour la première fois en 6 ans, qu'il a

payé son café pendant 2 semaines alors qu'il lui a toujours été offert ;

Cet élément doit être examiné avec le suivant, les mentions de cette lettre étant de même nature.

10ème élément : une lettre, rédigée par lui, du 8 juillet 2011 dans laquelle il précise avoir démissionné en raison du comportement de l'employeur à son égard et de la dégradation de ses conditions de travail dénoncées dans son courrier du 31 mai 2011 susvisé. Il dénonce à nouveau le fait d'avoir été affecté à la vaisselle et au ménage alors qu'il était " le bras droit " de l'employeur, et reproche à ce dernier de lui avoir mal parlé à plusieurs reprises devant les clients et salariés, mais aussi de l'avoir mis à l'écart et d'avoir affecté un autre salarié à son poste.

Cet élément recouvre d'autres éléments déjà exposés.

11ème élément : une lettre du 24 juillet 2011 aux termes de laquelle il renvoie à nouveau à son courrier du 31 mai 2011 et fait part de sa profonde déception.

Cet élément recouvre d'autres éléments déjà exposés.

12ème élément : plannings de travail de l'ensemble des salariés du point de vente sur lesquels ont été rajoutés, à main levée, la mention " ménage " ou encore la lettre " M " sous ses horaires entre le 2 mai 2011 et le 15 mai 2011.

Cet élément recouvre d'autres éléments déjà exposés.

13ème élément : un arrêt de travail pour maladie du 15 juin 2011 au 26 juin 2011 motivé par un état anxio-dépressif, ainsi que deux ordonnances médicales en date des 16 juin 2011 et 5 août 2011 lui prescrivant des antidépresseurs et somnifères pendant 8 jours. Il verse au débat, en outre, un certificat médical du 5 août 2011 d'un médecin généraliste, établi en ces termes : " (...) Depuis juin 2011, il présente une altération générale de son état de santé ".

S'agissant de l'état de santé de Monsieur Y, les pièces médicales versées au débat ne permettent pas de considérer que la dégradation de son état de santé trouve son origine, même partiellement, dans des conditions de travail dégradées. D'ailleurs, le certificat médical établi par le docteur ... le 5 août 2011 fait état, en des termes généraux, d'une " altération générale de son état de santé " depuis le mois de juin 2011, alors que Monsieur Y avait déjà démissionné et que " l'altercation " qu'il prétend être à l'origine de ses maux date du 22 avril 2011.

Cet élément est donc manifestement insuffisant pour que sa matérialité soit retenue. C- Sur l'examen de l'ensemble des faits établis :

Il incombe donc à l'employeur, de prouver que les agissements ne sont pas constitutifs d'un harcèlement et que sa décision est justifiée par des éléments objectifs étrangers à tout harcèlement.

Il résulte de l'ensemble des pièces produites que d'abord l'employeur a rappelé à Monsieur Y par lettre non discutée du 10 juin 2011, que l'ensemble du personnel avait dû se conformer au nouveau fonctionnement, et que chacun des salariés exerçait à l'identique des missions polyvalentes.

Ceci est corroboré également par des témoignages de clients, dont Monsieur ... et Monsieur ... qui a, au demeurant, constaté que Monsieur Y " semblait heureux dans son travail ".

Par ailleurs un salarié témoigne avoir effectué les mêmes missions que celles de Monsieur Y et indique qu'il est tout à fait possible de les accomplir dans le temps imparti.

De plus, à la lecture des plannings et bulletins de paie versés aux débats, il convient de constater que le magasin était fermé les samedis et que les quelques heures supplémentaires effectuées par Monsieur Y ont été rémunérées, en sorte que ce dernier, en l'absence de toute autre précision, ne saurait prétendre avoir " excessivement travaillé ".

L'employeur démontre par la production d'attestations d'anciens salariés et de salariés en poste, que les conditions de travail de Monsieur Y se sont améliorées depuis le changement d'organisation. En effet, outre les témoignages et les plannings produits au débat, il y a lieu de constater que Monsieur Y débutait dorénavant ses journées à 7 heures voire 9 heures ou 10 heures, au lieu de 5 heures au titre des années précédentes.

Ainsi, ni le changement d'organisation, ni la modification des horaires de travail qui découlaient d'une décision s'appliquant à tous les salariés ne peuvent, en l'espèce, caractériser un harcèlement car d'une part la nouvelle amplitude de la durée du travail de Monsieur Y avait été plus favorable pour lui, d'autre part aucun autre élément personnel visant directement Monsieur Y n'est évoqué.

Il est donc établi par l'employeur que le nouveau fonctionnement de l'entreprise n'engendrait aucune surcharge de travail. Et, en l'absence d'une incidence individualisée et personnelle faisant grief à Monsieur Y, ce changement collectif ne peut être retenu.

L'employeur justifie par ses pièces, que le climat était serein au sein de l'entreprise, ce qui est corroboré par des témoignages de salariés en poste, d'anciens salariés, de clients et fournisseurs, mais aussi par des photographies de soirées privées organisées par l'employeur démontrant l'effort fourni par ce dernier pour entretenir des relations agréables avec son personnel.

D'ailleurs, Madame ..., salariée en poste, confirme être revenue travailler dans l'entreprise après ses études, en raison de la bonne ambiance.

En outre, il ressort de certains des témoignages précités que Monsieur Y bénéficiait de nombreux avantages tels que l'accès au local à vélo, l'accès gratuit à internet pour un usage personnel en dehors de ses heures de travail, et il était autorisé à se servir du café, contrairement à ce qu'il soutient dans sa correspondance du 31 mai 2011. De surcroît, d'autres salariés font part de leur incompréhension quant à la bienveillance portée par l'employeur envers Monsieur Y alors que ce dernier n'était pas un " employé modèle ".

Par ailleurs, les courriers de la SARL FRUCTIPAINS adressés à Monsieur Y démontrent que l'employeur a rapidement considéré que les faits du 22 avril 2011 faisaient partie du passé et a expressément fait part de sa volonté de continuer les relations contractuelles avec Monsieur Y, précisant que ce dernier avait pleinement sa place dans la société. Les mots alors prononcés tant par Monsieur ... que par Monsieur Y n'ont donc pas eu la portée que ce dernier affirme.

En effet, une animosité passagère ne constitue pas automatiquement une atteinte à la dignité de la personne, et les vifs échanges sont restés, en l'espèce, dans des limites de franches explications dues aussi à une exaspération devant un ton d'un salarié, profondément inhabituel et qui bénéficiait d'une position particulière comme évoquée ci-avant.

Il est donc certain, au regard de l'ensemble des éléments précités, que l'employeur n'a pas changé de comportement envers Monsieur Y à son retour de congés payés, et qu'aucune dégradation de ses conditions de travail n'est avérée.

En conséquence, au regard de ce qui précède, il ressort des éléments fournis par l'employeur, la preuve que ses décisions étaient justifiées par des éléments objectifs, et qu'aucun acte de harcèlement moral n'est caractérisé.

Monsieur Y doit donc être débouté de sa demande de dommages et intérêts en réparation de son préjudice moral à ce titre.

IV- SUR LA RUPTURE DU CONTRAT DE TRAVAIL :

En application des articles L.1231-1, L.1237-2 et L.1235-1 du Code du travail, la démission est un acte unilatéral par lequel le salarié manifeste de façon claire et non équivoque sa volonté de mettre fin au contrat de travail, et lorsque le salarié, sans invoquer un vice du consentement de nature à entraîner l'annulation de sa démission, remet en cause celle-ci en raison de faits ou manquements imputables à son employeur et lorsqu'il résulte de circonstances antérieures ou contemporaines de la démission qu'à la date à laquelle elle a été donnée, celle-ci était équivoque, le juge doit l'analyser en une prise d'acte qui produit les effets d'un licenciement sans cause réelle et sérieuse si les faits invoqués la justifiaient ou, dans le cas contraire, d'une démission.

En l'espèce, les éléments contenus dans le courrier du salarié du 8 juillet 2011 permettent de retenir comme équivoque la démission du salarié.

La prise d'acte doit être justifiée par des manquements de l'employeur suffisamment graves pour empêcher la poursuite des relations contractuelles.

Mais le fait de prendre acte de la rupture du contrat de travail, non en raison du comportement de l'employeur, auquel aucun manquement n'était imputable, mais pour entrer au service d'un concurrent, ne saurait faire produire à la prise d'acte les effets d'un licenciement sans cause réelle et sérieuse.

La charge de la preuve des manquements de l'employeur incombe au salarié qui entend s'en prévaloir.

En l'espèce, la Cour a déjà considéré plus haut que les faits allégués ne résultaient d'aucun manquement de l'employeur et que certains n'étaient pas avérés.

Ensuite, il résulte des pièces produites au débat par l'employeur que Monsieur Y a démissionné pour occuper un autre poste au sein d'une société concurrente.

L'employeur lui rappelait cette embauche dans un courrier du 12 juillet 2011, et ce fait est

corroboré par Madame ..., salariée au moment des faits, qui atteste que Monsieur Y avait déjà envisagé son départ bien avant les faits du 22 avril 2011 et donc, avant la notification de son avertissement.

De plus, sur son profil Facebook, Monsieur Y indiquait en date du 25 juin 2011 avoir " déjà retrouvé du boulot ".

La SARL FRUCTIPAINS verse au débat le contrat de travail en question du 16 juillet 2011 de Monsieur Y au sein de sa nouvelle entreprise " SARL LE FOURNIL DE POMPIGNANE " ainsi que la déclaration unique d'embauche afférente. De surcroît, le gérant de cette entreprise, Monsieur ..., atteste que Monsieur Y a postulé pour un emploi au cours du mois de mai 2011 et qu'il a été embauché à partir du 16 juillet 2011 pour lui permettre d'effectuer son préavis au sein de la SARL FRUCTIPAINS

En conséquence, au regard de ce qui précède, il y a lieu de considérer que la rupture du contrat de travail produit les effets d'une démission. Monsieur Y doit donc être débouté de ses demandes à ce titre.

V- SUR LES AUTRES DEMANDES :

A- Sur l'obligation de sécurité de résultat :

En vertu des articles L.4121-1 et suivants du Code du travail, pèse sur l'employeur une obligation de sécurité de résultat, ce dernier devant " prendre des mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des travailleurs ".

En l'espèce, si les pièces médicales révèlent une altération de l'état de santé de Monsieur Y, l'ensemble des éléments produits au débat, en ce compris les pièces médicales, ne permettent pas d'établir que la dégradation de l'état de santé du salarié soit liée à une dégradation de ses conditions de travail, ni à un quelconque manquement de l'employeur.

Monsieur Jean-Luc Y doit donc être débouté de sa demande de dommages et intérêts formulée au titre d'un préjudice moral résultant du manquement à l'obligation de sécurité de résultat.

B- Sur les dommages et intérêts pour perte de la protection de la mutuelle :

Il y a lieu de rappeler que, pour bénéficier de la portabilité de la mutuelle, le salarié doit remplir les trois conditions cumulatives suivantes : ' avoir fait l'objet d'une rupture de son contrat de travail pour un motif autre que la faute lourde, ' une cessation du contrat de travail ouvrant droit à une prise en charge par l'Assurance chômage, ' une adhésion à la couverture complémentaire santé de l'entreprise.

En l'espèce, l'argument de Monsieur Y selon lequel il aurait été contraint de démissionner en raison des manquements de l'employeur et aurait ainsi injustement perdu une chance de maintien de la couverture du régime de prévoyance, doit être rejeté.

En effet, la rupture du contrat de travail de Monsieur Y s'analyse en une démission et n'ouvre pas droit à une prise en charge par l'assurance chômage en sorte que Monsieur Y ne remplit pas les conditions requises au bénéfice de la portabilité de la prévoyance.

Il doit être débouté de sa demande.

C- Sur les dommages et intérêts au titre du droit individuel à la formation :

La Cour prend acte qu'aucune demande n'est formulée par Monsieur Y à ce titre en cause d'appel.

D ' Sur la restitution des sommes versées dans le cadre de l'exécution provisoire :

Il est constant que celui qui a reçu des sommes en exécution d'une décision exécutoire de plein droit, doit restitution à celui qui les lui a versées en cas d'infirmité ou d'annulation de la décision. L'obligation de restitution demeure à défaut de condamnation expresse dans la décision d'information ou d'annulation.

En l'espèce, dans le cadre de l'exécution provisoire et suite au jugement prononcé par le Conseil de Prud'hommes de Montpellier, la SARL FRUCTIPAINS a versé à Monsieur Jean-Luc Y une indemnité de préavis, une indemnité de congés payés sur préavis, ainsi qu'une indemnité de licenciement.

Dans la mesure où le jugement déféré doit être infirmé, il y a lieu d'ordonner la restitution des sommes versées au titre de l'exécution provisoire.

L'appelant et l'intimé succombant l'un et l'autre pour partie, ils conserveront la charge des dépens qu'ils sont respectivement exposés.

PAR CES MOTIFS

La Cour,

Réforme le jugement déféré,

Statuant à nouveau,

Rejette les demandes de Monsieur Y tendant à obtenir :

' l'annulation de l'avertissement du 2 mai 2011,

' sa classification au Niveau III, échelon 3 de la convention collective nationale de la restauration rapide,

' des dommages et intérêts au titre de la perte de la protection mutuelle,

' une indemnité pour licenciement dépourvu de cause réelle et sérieuse, la rupture étant une démission,

' les indemnités de préavis, de congés payés y afférents, et une indemnité de licenciement,

' un dédommagement sur le fondement de l'article 700 du Code de procédure civile,

DONNE ACTE à la SARL FRUCTIPAINS de son accord pour classer Monsieur Y au Niveau 1 échelon 2 de la convention collective applicable, avec effet au 1er février 2006,

CONDAMNE la SARL FRUCTIPAINS à payer à Monsieur Y la somme de 885,56 euros à titre de rappel de salaire, outre 88,56 euros de congés payés y afférents,

ORDONNE la délivrance des bulletins de paie et documents de fin de carrière rectifiés,

DIT n'y avoir lieu à astreinte de ce chef.

CONSTATE qu'aucune demande n'est formulée en appel au titre du droit individuel à la formation.

CONFIRME le jugement en ce qu'il a rejeté les demandes de dommages et intérêts pour harcèlement moral et pour manquement de l'employeur à son obligation de sécurité de résultat,

Y ajoutant,

ORDONNE le remboursement par M. Y à la SARL FRUCTIPAINS des sommes versées au titre de l'exécution provisoire du jugement déféré, comprenant 3 253 euros brut d'indemnité compensatrice de préavis, 325,30 euros brut de congés payés y afférents et de 2 060 euros d'indemnité de licenciement.

DIT n'y avoir lieu à application en cause d'appel des dispositions de l'article 700 du Code de procédure civile.

Laisse à chacune des parties la charge de ses frais et dépens exposés tant en première instance qu'en appel.

LE GREFFIER LE PRÉSIDENT