

AFFAIRE PRUD'HOMALE

RAPPORTEUR

R.G : 14/03899

SARL A.M.

C/

T.

APPEL D'UNE DÉCISION DU :

Conseil de Prud'hommes - Formation paritaire de BOURG-EN-BRESSE

du 15 Avril 2014

RG : F 13/00152

COUR D'APPEL DE LYON
CHAMBRE SOCIALE B
ARRÊT DU 16 OCTOBRE 2015

APPELANTE :

Société S. FRANCE

venant aux droits de la société A.M.

INTIMÉE :

Céline T.

comparante en personne, assistée de Me Thierry MONOD de la SELARL MONOD-TALLENT,
avocat au barreau de LYON

PARTIES CONVOQUÉES LE : 05 DÉCEMBRE 2014

DÉBATS EN AUDIENCE PUBLIQUE DU : 09 SEPTEMBRE 2015

Présidée par Didier JOLY, Conseiller magistrat rapporteur, (sans opposition des parties dûment avisées) qui en a rendu compte à la Cour dans son délibéré, assisté pendant les débats de Christophe BOUCHET, Greffier placé.

COMPOSITION DE LA COUR LORS DU DÉLIBÉRÉ :

- Michel SORNAY, président
- Didier JOLY, conseiller
- Natacha LAVILLE, conseiller

ARRÊT : CONTRADICTOIRE

Prononcé publiquement le 16 octobre 2015 par mise à disposition de l'arrêt au greffe de la Cour, les parties en ayant été préalablement avisées dans les conditions prévues à l'article 450 alinéa 2 du code de procédure civile ;

Signé par Michel SORNAY, Président et par Lindsey CHAUVY, Greffier placé à la Cour d'Appel de LYON suivant ordonnance du Premier Président de la Cour d'Appel de LYON en date du 16 septembre 2015, auquel la minute de la décision a été remise par le magistrat signataire.

FAITS, PROCÉDURE ET PRÉTENTIONS DES PARTIES

Céline T. a été engagée par la S.A. D.B. en qualité de déléguée à l'information médicale (coefficient 5B) suivant contrat écrit à durée indéterminée du 16 septembre 1996.

Puis elle a été engagée par la société S. en qualité d'attachée médicale d'information (5B) suivant contrat écrit à durée indéterminée du 26 juin 2000 à effet du 1er juillet 2000. Son ancienneté a été reprise à compter du 16 septembre 1996.

Par contrat écrit du 2 septembre 2002, la S.A.R.L. A.M. a engagé Céline T. à compter du 1er octobre 2002 et pour une durée indéterminée en qualité d'attaché médical d'information (groupe 5, niveau B), moyennant un salaire mensuel brut de 2 260 € pour 35 heures hebdomadaires de travail, complété par une prime d'ancienneté.

En dernier lieu, le salaire mensuel brut de Céline T. était de 2 985 € et la prime d'ancienneté de 2 411,16 €.

Son contrat de travail était soumis à la convention collective nationale de l'industrie pharmaceutique.

Par lettre recommandée du 10 avril 2013, la S.A.R.L. A.M. a convoqué Céline T. le 22 avril en vue d'un entretien préalable à son licenciement et l'a mise à pied à titre conservatoire.

Par lettre recommandée du 25 avril 2013, elle a notifié son licenciement à la salariée dans les termes suivants :

Par la présente, je vous informe que nous avons pris la décision de vous licencier pour faute grave au motif suivant

- Fausses déclarations de visite

Vous exercez les fonctions d'Attachée Médical d'Information au sein de notre société depuis le 1er octobre 2002.

Dans ce cadre, vous avez notamment pour mission d'assurer la promotion de nos médicaments auprès des professionnels de santé. Or, nous avons découvert très récemment des faits intolérables de la part d'un visiteur médical se traduisant par des fausses déclarations de visite.

En effet, en raison d'un certain nombre de faits concernant l'exercice de votre activité qui ont été portés à sa connaissance, votre Directeur Régional a souhaité procéder à des vérifications afin de s'assurer de leur véracité.

C'est dans ce cadre qu'il s'est rendu fin mars 2013 aux cabinets médicaux de différents médecins que vous avez déclaré avoir visités au cours du mois de mars 2013 et pour lesquels des doutes quant à vos déclarations de visite avaient été soulevés.

Or, ces derniers ont confirmé le fait qu'il ne pouvait pas vous avoir reçu aux dates auxquelles vous aviez pourtant déclaré les avoir visités dans vos rapports d'activité, saisis par vos soins, sur le logiciel Medesys (médecins ne recevant pas la visite médicale le jour déclaré par vos soins ou encore absent du cabinet médical le jour déclaré par vos soins).

De plus, nous avons été contraints de constater des incohérences et anomalies entre vos Relevés Journaliers d'Activité (RJA) et vos factures de carburant.

Ainsi, à titre d'exemple, le 15 janvier 2013, vous avez pris de l'essence à 10h50 à Genay et avez déclaré dans Medesys une visite auprès du Dr X. de 10h30 à 11h. Or le cabinet de ce médecin est situé dans la ville de Lyon et le temps de trajet entre Genay et Lyon est au minimum de 30 minutes.

Vous avez donc manifestement réalisé de nombreuses fausses déclarations de visite.

Or, comme vous ne pouvez l'ignorer, le fait d'envoyer des rapports d'activité relatant des visites non-effectuées constitue un grave manquement à vos obligations professionnelles et contractuelles et cette faute est d'autant plus inacceptable qu'en votre qualité de salariée itinérante, la confiance est un élément essentiel de nos relations contractuelles.

Lors de notre entretien du 22 avril dernier, vous ne m'avez fourni aucune explication permettant de modifier mon appréciation des faits.

Dans ces conditions, et en raison de la gravité de vos manquements, nous vous informons que nous sommes contraints de vous licencier pour faute grave. [...]

Céline T. a saisi le Conseil de prud'hommes de Bourg-en-Bresse le 30 mai 2013.

*

* *

LA COUR

Statuant sur l'appel interjeté le 12 mai 2014 par la S.A.R.L. A.M. du jugement rendu le 15 avril 2014 par le Conseil de prud'hommes de BOURG-EN-BRESSE (section encadrement) qui a :

- condamné la Société A.M. à payer à Madame Céline T. les sommes suivantes :

- rappels de salaires sur primes d'ancienneté 16 200,00 €
- indemnité compensatrice de congés payés 1 620,00 €
- indemnité compensatrice de préavis 13 500,00 €
- indemnité compensatrice de congés payés sur préavis . . . 1 350,00 €
- indemnité conventionnelle de licenciement 18 000,00 €
- dommages et intérêts pour licenciement sans cause réelle et sérieuse 54 000,00 €
- article 700 du Code de procédure civile 1 000,00 €

- condamné la Société A.M. aux entiers dépens ;

Vu les conclusions régulièrement communiquées au soutien de ses observations orales du 9 septembre 2009 par la S.A.R.L. A.M. qui demande à la Cour de :

- infirmer le jugement rendu le 11 février 2014 par le Conseil de prud'hommes de Bourg-en-Bresse,
- dire et juger que le licenciement pour faute grave de Céline T. est parfaitement fondé,
- en conséquence, débouter Céline T. de l'ensemble de ses demandes,
- la condamner aux entiers dépens de l'instance ;

Vu les conclusions régulièrement communiquées au soutien de ses observations orales du 9 septembre 2009 par Céline T. qui demande à la Cour de :

- condamner la Société A.M. au paiement de la somme de 16 200 € à titre de rappels de salaires sur primes d'anciennetés outre celle de 1 200 € euros à titre d'indemnité compensatrice de congés payés sur rappels de salaires,
- condamner la Société A.M. au paiement de la somme de 20.000,00 euros à titre de dommages et intérêts intégrant l'indemnité de mise à disposition d'un local au domicile,
- condamner la Société A.M. au paiement de la somme de 13 500 € à titre d'indemnité compensatrice de préavis outre celle de 1 350 € à titre d'indemnité compensatrice de congés payés sur préavis,
- condamner la Société A.M. au paiement de la somme de 18 000 € à titre d'indemnité conventionnelle de licenciement,
- condamner la Société A.M. au paiement de la somme de 81 000 € à titre de dommages et intérêts pour licenciement sans cause réelle et sérieuse,
- condamner la Société A.M. au paiement de la somme de 15 000 € à titre de dommages et intérêts ;
- condamner la Société A.M. au paiement de la somme de 3 000 € sur le fondement de l'article 700 du Code procédure civile ainsi qu'en tous les dépens de l'instance ;

Sur l'ancienneté de Céline T. :

Attendu que la condition juridique d'un travailleur à l'égard de la personne pour laquelle il travaille n'est pas déterminée par la dépendance économique dudit travailleur et ne peut résulter que du

contrat entre les parties ; que la qualité de salarié implique nécessairement l'existence d'un lien juridique de subordination du travailleur à la personne qui l'emploie ;

Qu'en l'espèce, le fait que Céline T. ait constamment et exclusivement présenté les produits de la société A.X. dans le cadre du contrat de travail qui l'a liée successivement aux sociétés D.B. et S. ne permet pas de présumer l'existence dès 1996 d'un lien juridique de subordination entre la salariée et le client de ses employeurs ; que contrairement à ce qu'à jugé le Conseil de prud'hommes, l'intimée ne démontre pas qu'elle rendait déjà des comptes aux responsables de la société A.X. avant le 1er octobre 2002 ;

Qu'en conséquence, le jugement entrepris sera infirmé en ce qu'il a fait remonter l'ancienneté de Céline T. au 16 septembre 1996 et lui a alloué un rappel de prime d'ancienneté ;

Sur le motif du licenciement :

Attendu que, selon l'article L 1332-4 du code du travail, dès lors qu'un fait fautif a été commis plus de deux mois avant l'engagement des poursuites disciplinaires, il appartient à l'employeur de rapporter la preuve de ce qu'il n'en a eu connaissance que dans les deux mois ayant précédé l'engagement de ces poursuites ;

Qu'en l'espèce, il résulte de l'attestation de l'assistante du directeur de la visite médicale que celui-ci a été alerté par le directeur régional en mars 2013 et a fait procéder aussitôt à des vérifications ; que les docteurs P. et D.R ont délivré des attestations respectivement le 19 et le 22 mars 2013 ; que le service administratif du siège a transmis le 28 mars 2013 le résultat du rapprochement des relevés journaliers d'activité et des achats de carburant de Céline T. ; que les faits reprochés à la salariée ne sont donc pas couverts par la prescription ;

Attendu qu'il résulte des dispositions combinées des articles L 1232-1, L 1232-6, L 1234-1 et L 1235-1 du code du travail que devant le juge, saisi d'un litige dont la lettre de licenciement fixe les limites, il incombe à l'employeur qui a licencié un salarié pour faute grave, d'une part d'établir l'exactitude des faits imputés à celui-ci dans la lettre, d'autre part de démontrer que ces faits constituent une violation des obligations découlant du contrat de travail ou des relations de travail d'une importance telle qu'elle rend impossible le maintien de ce salarié dans l'entreprise pendant la durée limitée du préavis ;

Qu'en l'espèce, la lettre de licenciement ne vise pas exclusivement la fausse déclaration de visite au docteur X. le 15 janvier 2013, ce fait n'étant mentionné qu'à titre d'exemple ;

Que l'utilisation des informations issues de cartes de péage et de relevés de compte carburant ne constitue pas un mode de preuve illicite dans la mesure où la salariée connaissait l'existence de ce dispositif ainsi que de son contenu ;

Qu'il résulte des pièces et des débats que Céline T. devait successivement saisir ses visites sur son agenda électronique, transférer au siège un rapport journalier d'activité et établir un rapport hebdomadaire en fin de semaine ; que la salariée a saisi sur le logiciel MEDeSYS une visite au docteur P. le 7 mars 2014 ; que ce médecin a attesté qu'il était absent de son cabinet du 12 février au 11 mars 2013 ; que la salariée a mentionné qu'elle avait vu le docteur D.R le 13 mars 2013, alors qu'elle avait seulement rencontré son remplaçant le docteur A.I., ce qui modifiait le bénéficiaire de la visite ; qu'elle a encore indiqué qu'elle avait rendu visite au docteur X. le 15 janvier 2013 de 10 heures 30 à 11 heures, ce qui était inconciliable avec son arrêt à 10 heures 50 dans une station-service de Genay ; que le docteur X. a certifié qu'elle avait reçu Céline T. vers 9 heures 45 et pendant une vingtaine de minutes ; que selon l'article 3 de l'avenant n°2 (Dispositions relatives aux métiers de la promotion) à la convention collective nationale de l'industrie pharmaceutique, justifie un licenciement pour faute

grave le fait d'indiquer, comme date de visite, une date autre que celle à laquelle elle a été réellement effectuée, après deux avertissements écrits pour le même objet de la part de l'employeur ; que l'absence d'avertissement ne met cependant pas obstacle à ce que ce fait soit retenu comme motif de rupture du contrat de travail lorsqu'il s'ajoute à d'autres faits fautifs ;

Que Céline T. ne communique aucune donnée technique permettant de remettre en cause la fiabilité du logiciel MEDeSYS ; qu'elle a été dans l'incapacité de communiquer l'identité du médecin qu'elle dit avoir rencontré aux lieu et place du docteur P. ; que l'insistance de la convention collective nationale de l'industrie pharmaceutique (article 3 de l'avenant n°2) et du contrat de travail de la salariée (article 4 c) sur les conséquences du non-respect par celle-ci de ses obligations relatives aux rapports de visite ne lui permettait pas d'ignorer l'importance qui s'attachait à l'exactitude de ses rapports journaliers et hebdomadaires, seule source d'information de la société sur son activité ; que la succession des opérations que Céline T. devait effectuer, de la saisine sur son assistant personnel jusqu'au rapport hebdomadaire, comme autant d'occasions de vérifier l'exactitude des données, exclut que les faits reprochés dans la lettre de licenciement résultent d'erreurs répétées ; que le caractère volontaire de ces faits fautifs justifie le licenciement de la salariée et exclut que la rupture ait un autre motif, au sujet duquel l'intimée reste d'ailleurs au stade d'assertions gratuites ;

Attendu que si les conventions et accords collectifs de travail peuvent limiter les possibilités de licenciement de l'employeur à des causes qu'ils déterminent, ils ne peuvent prévoir des cas de résiliation de plein droit du contrat de travail, a fortiori pour faute grave ; que la S.A.R.L. A.M. ne démontre pas que les faits commis par Céline T. sur une courte période, à rapporter à l'importance de son ancienneté, rendaient immédiatement impossible son maintien dans l'entreprise et constituaient une faute grave ;

Sur la demande d'indemnités de rupture :

Attendu qu'aucune des parties ne remet en cause, même à titre subsidiaire, les bases sur lesquelles le Conseil de prud'hommes a liquidé les droits de Céline T. aux indemnités de préavis et de licenciement ;

Sur le demande de dommages-intérêts en réparation des circonstances vexatoire de la rupture :

Attendu que si l'absence de faute grave peut justifier l'octroi d'un rappel de salaire sur la période de mise à pied conservatoire, l'octroi de dommages-intérêts en réparation d'un préjudice moral suppose que soit caractérisé la caractère vexatoire et dommageable des circonstances du licenciement ; que Céline T. échouant à faire cette preuve, sa demande de dommages-intérêts sera écartée ;

Sur la demande d'indemnité pour mise à disposition d'un local :

Attendu que l'occupation, à la demande de l'employeur, du domicile du salarié à des fins professionnelles constitue une immixtion dans la vie privée de celui-ci et n'entre pas dans l'économie générale du contrat de travail ; que si le salarié, qui n'est tenu ni d'accepter de travailler à son domicile, ni d'y installer ses dossiers et ses instruments de travail, accède à la demande de son employeur, ce dernier doit l'indemniser de cette sujétion particulière ainsi que des frais engendrés par l'occupation à titre professionnel du domicile ;

Qu'au soutien de sa demande d'indemnité, Céline T. fait valoir qu'elle réalisait une part non négligeable de son activité (préparation des tournées ou des tables rondes, confirmations de rendez-vous ou réunions, établissement des comptes rendus) à son domicile où elle devait conserver son PC portable, son imprimante et un vidéo-projecteur ; qu'elle ne disposait d'aucune carte 3G lui permettant de travailler à l'extérieur avec son PDA ou son ordinateur ; que l'attestation de Frédéric G. confirme sur ce point les dires de la salariée ; qu'en effet, selon ce directeur de la coordination, la connexion ADSL à domicile permettait à celle-ci d'effectuer la synchronisation

rapide de ses outils mobiles ; que la S.A.R.L. A.M. objecte à la demande que l'intéressée pouvait faire son travail administratif dans la salle d'attente du médecin qui allait la recevoir ; qu'elle ne fait ainsi que déplacer le problème de manière artificielle ; qu'en effet, la charte de la visite médicale fait obligation au délégué médical d'observer un comportement discret dans la salle d'attente où ce dernier apporte déjà les échantillons et documents destinés au médecin ; qu'il est contradictoire d'une part de souligner l'importance qui s'attache à l'exactitude des données qui sont transmises à l'employeur, d'autre part de prétendre que la salariée pouvait saisir celles-ci en posant son portable sur ses genoux, au milieu des allées et venues propres à un cabinet médical ; qu'il s'en déduit que des tâches administratives étaient nécessairement exécutées au domicile, comme le stockage des matériels professionnels, ce qui justifie d'octroyer à Céline T. une indemnité de sujétion ; que la cour s'estime suffisamment informée pour fixer à la somme de 100 euros mensuelle cette indemnité sur une période de cinq ans, soit la somme totale de 6 000 € ; qu'aucun préjudice complémentaire n'est démontré par l'intimée au soutien de sa demande de dommages-intérêts ;

PAR CES MOTIFS

CONFIRME le jugement entrepris en ce qu'il a :

- dit que le licenciement de Céline T. ne reposait pas sur une faute grave,
- condamné la Société A.M. à payer à Céline T. les sommes suivantes :
 - indemnité compensatrice de préavis 13 500,00 €
 - indemnité compensatrice de congés payés sur préavis . . . 1 350,00 €
 - indemnité conventionnelle de licenciement 18 000,00 €
 - article 700 du Code de procédure civile 1 000,00 €
- débouté Céline T. de sa demande de dommages-intérêts pour licenciement vexatoire,
- condamné la Société A.M. aux entiers dépens ;

INFIRME le jugement entrepris dans ses autres dispositions,

Statuant à nouveau :

DIT que le licenciement de Céline T. par la S.A.R.L. A.M. repose sur une cause réelle et sérieuse,

En conséquence, **DÉBOUTE** Céline T. de sa demande de dommages et intérêts pour licenciement sans cause réelle et sérieuse,

DÉBOUTE Céline T. de ses demandes de rappel de primes d'ancienneté, congés payés afférents et dommages-intérêts pour exécution déloyale du contrat de travail,

CONDAMNE la S.A.R.L. A.M. à payer à Céline T. la somme de six mille euros (6 000 €) à titre d'indemnité de sujétion liée à l'occupation du domicile pour les besoins de sa profession ;

Y ajoutant :

DÉBOUTE les parties de leurs demandes fondées sur l'article 700 du code de procédure civile en cause d'appel,

CONDAMNE Céline T. aux dépens d'appel.

La minute a été signée le 16 octobre 2015 par Michel SORNAY, Président, et par Lindsey CHAUVY, Greffier placé à la Cour d'Appel de LYON suivant ordonnance du Premier Président de la Cour d'Appel de LYON en date du 16 septembre 2015.

Le Greffier, Le Président,