REPUBLIQUE FRANCAISE
AU NOM DU PEUPLE FRANCAIS

COUR D'APPEL DE RENNES
ARRÊT DU 26 AVRIL 2019
8e Ch Prud'homale

R.G : N° RG 16/09291

SNC ACCORDINVEST anciennement dénommée NMP FRANCE

C/

- M. C X

-SAS SOCIETE MANAGEMENT INTERMARQUES (SMI)

COMPOSITION DE LA COUR LORS DES DÉBATS ET DU DÉLIBÉRÉ :

Monsieur Rémy LE DONGE L'HENORET, Président de chambre,

Madame Isabelle LECOQ-CARON, Conseillère,

Monsieur Emmanuel ROCHARD, Conseiller,

GREFFIER :

Monsieur D E, lors des débats et lors du prononcé

DÉBATS :

A l'audience publique du 28 Février 2019

ARRÊT :

Contradictoire, prononcé publiquement le 26 Avril 2019 par mise à disposition au greffe comme indiqué à l'issue des débats

****

APPELANTE et intimée à titre incident :

La SNC ACCORDINVEST anciennement dénommée SNC NMP FRANCE prise en la personne de son représentant légal et ayant son siège social :

représentée par Me Amélie AMOYEL-VICQUELIN de la SELARL AB LITIS, Avocate postulante au Barreau de RENNES et par Me Isabelle IFERGAN substituant à l'audience Me Cécile FOURCADE, Avocate plaidante du Barreau de PARIS

INTIME et appelant à titre incident :

Monsieur C X

né le […]

représenté par Me Bruno CARRIOU de la SCP IPSO FACTO AVOCATS, Avocat au Barreau de NANTES

AUTRE INTIMEE, de la cause :

La SAS SOCIETE MANAGEMENT INTERMARQUES (SMI) prise en la personne de son représentant légal et ayant son siège social :

représentée par Me Amélie AMOYEL-VICQUELIN de la SELARL AB LITIS, Avocate postulante au Barreau de RENNES et par Me Isabelle IFERGAN substituant à l'audience Me Cécile FOURCADE, Avocate plaidante du Barreau de PARIS

=+=+=+=+=+=+=+=+=+=+=+=+=+=+=+=+=

M. C X a été engagé par société SNC DGR PARIS ILE DE FRANCE, aujourd'hui dénommée SNC NMP FRANCE, filiale du Groupe ACCOR HOTELS, le 5 mars 1997 en qualité de directeur, catégorie cadre dirigeant, dans le cadre d'un contrat à durée indéterminée.

Dans le dernier état des relations contractuelles régies par les conventions collectives des hôtels, cafés et restaurants, et syndicat national des chaînes d'hôtel et de restaurants, M. C X percevait une rémunération mensuelle 6 125 €.

À compter du 20 janvier 2012, il a été affecté en qualité de directeur de l'hôtel Mercure à NANTES, puis de directeur de l'hôtel Mercure Nantes Central à compter du 9 septembre 2013.

Le 10 mars 2015, M. X a fait l'objet d'une mise à pied conservatoire et d'une convocation à un entretien préalable à un éventuel licenciement, qui s'est tenu 23 mars 2015.

Le 20 mars 2015, une enquête interne a été diligentée par la Direction des ressources humaines de la société.

M. X a été licencié pour faute grave par lettre du 31 mars 2015 constituée par un manque d'exemplarité et des méthodes de management inadaptées et abusives.

Le 16 juillet 2015, M. X a saisi le Conseil de prud'hommes de NANTES aux fins de faire juger que son licenciement est dénué de cause réelle et sérieuse et a présenté les chefs de demande suivants à l'encontre de la SNC NMP FRANCE et de la SA SMI MERCURE :

— 140 000 € au titre de dommages et intérêts pour licenciement sans cause réelle et sérieuse,

— 5 000 € au titre de dommages et intérêts pour rupture vexatoire,

— 18 375 € au titre de l'indemnité compensatrice de préavis,

— 1 837,50 € au titre des congés payés afférents,

— 29 093,75 € au titre de l'indemnité légale de licenciement,

— 2 000 € au titre de l'article 700 du code de procédure civile,

— documents sociaux rectifiés sous astreinte,

— exécution provisoire,

— salaire de référence à 6 125 €,

— intérêts au taux légal,

— dépens.

La cour est saisie d'un appel régulièrement formé le 6 décembre 2016 par la SNC NMP FRANCE contre le jugement du Conseil de prud'hommes de NANTES du 14 novembre 2011, notifié le 17 novembre 2016, par lequel il a :

' Rejeté des débats l'ensemble des pièces du dossier de la partie défenderesse,

' Dit que le licenciement de M. X est dépourvu de caractère réel et sérieux,

' Condamné la SNC NMP FRANCE à verser à M. X les sommes suivantes :

— 37 000 € au titre de dommages et intérêts pour licenciement sans cause réelle et sérieuse,

— 18 375 € au titre de l'indemnité compensatrice de préavis,

— 1 837,50 € au titre des congés payés afférents,

— 29 093,75 € au titre de l'indemnité légale de licenciement,

— 750 € au titre de l'article 700 du code de procédure civile,

' Ordonné à la SNC NMP FRANCE la remise des documents sociaux rectifiés,

' Limité l'exécution provisoire à l'exécution provisoire de droit et fixé à 6 125 € le salaire de référence,

' Condamné la SNC NMP FRANCE à rembourser aux organismes intéressés les indemnités de chômage versées à M. X dans la limite d'un mois d'indemnité,

' Condamné la SNC NMP FRANCE aux entiers dépens.

Vu l'avis de fixation du 12 juin 2018 fixant la clôture de la procédure au 18 décembre 2018 et l'audience de plaidoiries au 28 février 2019,

Vu les écritures signifiées via le RPVA par la SNC NMP FRANCE le 3 août 2017, par lesquelles elle demande à la Cour de :

' Constater l'existence d'une faute grave commise par M. X,

' Dire que la procédure de licenciement n'est pas entachée d'une irrégularité du fond,

' Dire que le licenciement notifié à M. X est bien-fondé et justifié,

' Infirmer le jugement,

' Débouter M. X de l'ensemble de ses demandes, fins et conclusions,

' Le condamner à restituer la somme totale perçue par lui à tort en exécution du jugement prud'homal, soit la somme de 44 584,39 €,

' Confirmer le jugement en ce qu'il a débouté M. X de sa demande dommage et intérêts pour rupture vexatoire à hauteur de 5000 €,

' Condamner M. X à verser 2000 € au titre de l'article 700 du code de procédure civile ainsi qu'aux entiers dépens.

Vu les écritures signifiées via le RPVA par M. X le 26 juillet 2017, par lesquelles il demande à la Cour de :

' Confirmer le jugement du Conseil de Prud'hommes de Nantes du 14 novembre 2016 en ce qu'il a :

— dit que le licenciement est dénué de cause réelle et sérieuse,

— condamné la SNC NMP FRANCE à lui verser :

— 18 375 € au titre de l'indemnité compensatrice de préavis,

— 1 837,50 € au titre des congés payés afférents,

— 29 093,75 € au titre de l'indemnité légale de licenciement,

— 750 € au titre de l'article 700 du code de procédure civile,

— dépens

' Condamner en outre la SNC NMP FRANCE à lui verser :

— 140 000 € au titre de dommages et intérêts pour licenciement sans cause réelle et sérieuse,

— 5 000 € au titre de dommages et intérêts pour rupture vexatoire,

— 2 500 € au titre de l'article 700 du code de procédure civile,

' Ordonner la remise de documents sociaux conformes,

' Débouter la SNC NMP France et la SAS SMI de l'ensemble de leurs demandes, fins et conclusions.

Vu les écritures signifiées via le RPVA par la SAS SOCIETE MANAGEMENT INTER MARQUES SMI, anciennement dénommée SMI MERCURE, le 6 juillet 2017, par lesquelles elle demande à la Cour de :

' Constater qu’aucune demande n’a été formulée à son encontre dans le cadre de la première instance,

' Constater que le Conseil de prud’hommes n’a formulé aucune condamnation à son encontre,

' Prononcer la mise hors de cause de la Société SMI,

' Confirmer le jugement en ce qu’il n’a prononcé aucune condamnation à l’encontre de la société SMI.

Pour un plus ample exposé des moyens et prétentions des parties la cour, conformément à l’article 455 du code de procédure civile, renvoie aux conclusions déposées et soutenues l’audience.

MOTIFS DE LA DECISION

Sur la régularité du licenciement :

Au soutien de la régularité du licenciement prononcé à l’encontre de M. C X, la SNC NMP FRANCE fait essentiellement plaider que les directeurs d’hôtels sont nommés et révoqués par le Directeur des opérations, en la personne de M. Y qui avait reçu délégation de pouvoirs pour ce faire, qu’étant signataire des différents accords tripartites de transfert de M. F X, il avait qualité pour le convoquer à l’entretien préalable et pour procéder à son licenciement, l’utilisation du papier à en-tête d’une autre société ne constituant qu’une irrégularité de forme n’ayant pas pour effet de vicier le licenciement.

Invoquant la jurisprudence de la Cour de cassation, M. F X réfute les arguments développés par son employeur et soutient que son licenciement lui a été notifié par une personne morale qui n’est pas son employeur, qu’il s’agit d’une irrégularité de fond, peu important que le gérant de cette personne morale dispose par ailleurs d’une délégation de pouvoirs dans le cadre des fonctions qu’il exerce par ailleurs.

Il résulte des dispositions de l’article L1232-6 du Code du travail dans sa rédaction antérieure au 1er janvier 2018 au terme desquelles "Lorsque l’employeur décide de licencier un salarié, il lui notifie sa décision par lettre recommandée avec avis de réception.

Cette lettre comporte l’énoncé du ou des motifs invoqués par l’employeur.

Elle ne peut être expédiée moins de deux jours ouvrables après la date prévue de l’entretien préalable au licenciement auquel le salarié a été convoqué." que seul l’employeur du salarié ou la personne qu’il a délégué à cette fin au sein de l’entreprise, est fondé à procéder à son licenciement.

Or, il ressort des pièces produites aux débats, que tant la convocation à l’entretien préalable du 10 mars 2015 que la lettre de licenciement de M. C X du 31 mars 2015, salarié de la SNC NMP France, ont été établies sur papier à en-tête de la SMI Mercure et remise en mains propres pour la première et adressée au salarié en recommandé pour la seconde par cette société qui n’est pas l’employeur de l’intéressé.

Ceci étant, la lettre de convocation à l’entretien préalable comme la lettre de licenciement sont signées par M. Z en sa qualité de Directeur des opérations Grand Ouest du groupe MERCURE, NOVOTEL, SUITENOVOTEL qui figure également en tête de ces deux courriers auquel appartient la société NMP France, et pour laquelle il avait effectivement reçu délégation, de sorte que l’irrégularité invoquée par le salarié n’est pas de nature à vicier le licenciement intervenu.

Sur la faute grave :

Pour infirmation de la décision entreprise et bien fondé du licenciement pour faute grave, la SNC NMP FRANCE soutient qu'elle a été destinataire de plainte de salariées concernant l'attitude de M. X à leur égard, qu'au cours de l'enquête réalisée en interne, les salariés ont fait part de leur souffrance au travail, qu'elle a été contrainte de mettre un terme aux comportements de M. C X en exécution de son obligation de sécurité à l'égard de ces salariés qui ont bénéficié d'un soutien psychologique extérieur, qu'elle n'a eu connaissance des faits et de leur ampleur, assimilables à du harcèlement moral et sexuel à l'égard de certains des salariés de l'Hôtel qu'il dirigeait, qu'au cours de la procédure, de sorte que leur prescription ne peut être invoquée et ce, d'autant moins que le comportement fautif a perduré.

M. C X rétorque que la salariée, à l'origine de la procédure, se plaignant de son comportement, a été licenciée pour inaptitude en 2013 pour maladie non professionnelle, que les griefs qu'elle évoque sont particulièrement vagues et imprécis, de même que les attestations établies par les autres salariés entendus par l'employeur, qui pour certains se contentent d'exprimer leur ressenti ou de rapporter des choses auxquelles ils n'ont pas assisté et qui ne caractérisent pas l'existence d'un harcèlement moral mais tout au plus une incompréhension dans la communication avec certains subordonnés dont les témoignages portent essentiellement sur trois à quatre situations montées en épingle, qu'il lui est prêté des propos qui soit sont inexacts soit sortis de leur contexte, le seul reproche pouvant lui être fait est de ne pas avoir pris conscience que son humour et ses remarques pouvaient être mal compris ou mal vécus.

M. C X ajoute que les faits qui lui sont imputés sont prescrits, qu'il n'a rencontré aucune difficulté de management, qu'ayant atteint 85% de ses objectifs et en totalité en ce qui concerne le management en 2014, il a obtenu une augmentation de son fixe et un bonus de 15K€ versé le jour de l'entretien préalable postérieurement à l'enquête menée à son encontre, puis la totalité de la part variable proratisée au titre de l'année 2015, alors qu'elle n'avait pas vocation à être versée en cas d'atteinte à la notoriété et à l'intégrité de la société, qu'il produit aux débats de nombreuses attestations de collaborateurs et de partenaires témoignant de ses qualités managériales.

Il résulte des articles'L.1234-1 et L.1234-9 du code du travail que, lorsque le licenciement est motivé par une faute grave, le salarié n'a droit ni à un préavis ni à une indemnité de licenciement.

La faute grave est celle qui résulte d'un fait ou d'un ensemble de faits imputables au salarié qui constituent une violation des obligations résultant du contrat de travail ou des relations de travail d'une importance telle qu'elle rend impossible le maintien du salarié dans l'entreprise même pendant la durée du préavis

En application des dispositions de l'article L1332-4 du Code du travail, aucun fait fautif ne peut, à lui seul, donner lieu à l'engagement de poursuites disciplinaires au delà de deux mois à compter du jour où l'employeur en a eu connaissance ; lorsqu'un fait fautif a eu lieu plus de deux mois avant le déclenchement des poursuites disciplinaires, il appartient à l'employeur de rapporter lui-même la preuve qu'il n'en a eu connaissance que dans les deux mois ayant précédé l'engagement de la procédure disciplinaire mais l'existence de faits commis dans cette période permet l'examen de faits plus anciens relevant du même comportement, reproduits dans la période ;

Il résulte notamment de ces principes que seuls les faits dénoncés dans la lettre de licenciement doivent être pris en compte à condition qu'ils ne soient pas antérieurs de plus de deux mois à l'engagement de la procédure, exclusion faite de faits relevant éventuellement du même comportement s'ils n'ont pas été invoqués, exclusion faite plus encore de faits relevant d'un autre comportement, spécialement s'ils sont antérieurs de plus de deux mois

L’employeur qui invoque la faute grave pour licencier doit en rapporter la preuve.

En application des dispositions de l’article L.1235-1 du code du travail, en cas de litige relatif au licenciement, le juge, à qui il appartient d’apprécier la régularité de la procédure et le caractère réel et sérieux des motifs invoqués par l’employeur, forme sa conviction au vu des éléments fournis par les parties, au besoin après toutes mesures d’instruction qu’il estime utiles ; si un doute subsiste, il profite au salarié.

La lettre de licenciement qui circonscrit les limites du litige et qui lie le juge, est ainsi rédigée :

"(…) nous avons pris la décision de vous licencier pour faute grave pour les motifs suivants :

Le jeudi 12 février 2015, la Direction De L’Emploi et Des Conditions de travail du Groupe Accor a été contactée par une salariée, déclarée inapte à son poste de travail, attirant l’attention de la Société sur une situation de souffrance en lien direct avec sa relation de travail avec vous.

Le vendredi 27 février 2015, une autre salariée faisait état, auprès de la Direction des Ressources Humaines d’accusations particulièrement graves à votre encontre.

Nous avons alors décidé de vous éloigner de l’hôtel le temps de faire le point sur la situation ; c’est dans ce contexte que vous avez été mis à pied à titre conservatoire le mardi 10 mars 2015 et convoqué a un entretien préalable en vue d’une éventuelle sanction pouvant aller jusqu’au licenciement.

Une enquête approfondie a été diligentée par la Direction Des Ressources Humaines afin d’entendre individuellement plusieurs salariés. Cette enquête s’est tenue le 20 mars 2015.

Cette enquête a porté à notre connaissance un ensemble de faits particulièrement choquants qui nous contraint à rompre votre contrat de travail.

En effet, les témoignages recueillis ont corroboré les propos des deux salariées et ont mis en exergue des méthodes de management de votre part, totalement inadaptées, abusives et en totale contradiction avec les valeurs de management prônées par le Groupe Accor.

Ils démontrent également un manque probant et déconcertant d’exemplarité en tant que cadre dirigeant.

Ainsi, d’une part, nous vous reprochons d’avoir adopté des pratiques humiliantes, envers plusieurs salariés et ce de manière répétitive et d’avoir instauré un climat de peur au sein de l’établissement.

Des salariés nous ont relaté des propos que vous avez tenus à leur égard, parfois en public, tels que : « c’est toi qui l’a fait et ben c’est à ton image c’est à chier » ; « Ce n’est pas à XXX que l’on va demander cela vu qu’il n’a que neuf doigts »; « C’est pas mal mais faut-il que je m’appelle mon fils pour vous aider à découper correctement '»; "Je n’aime pas le rouge et particulièrement le rouge de vos cheveux ; « Vous voyez XXX, imaginons que vous êtes prostituée. Vous voulez avoir des clients. Et bien là, vous vous inscrivez sur Vivastreet ».

Durant cette enquête, ces collaborateurs ont clairement exprimé leur mal être face à une telle attitude de votre part.

Ces commentaires déplacés, ces railleries constantes sur le physique ou bien encore sur le handicap de certains salariés sont assimilables à des actes de harcèlement moral. Ils sont indiscutablement à proscrire et ne reflètent aucunement l'image d'un management responsable.

Nous avons également constaté, au cours de ces rencontres, un sentiment de peur et de démotivation partagé par plusieurs salariés, vous mettant directement en cause :

« Je ressens démotivation, usure, colère. Je venais avec la boule au ventre en appréhendant de le voir. J'appréciais les semaines où il était en déplacement ».

« Les 10/10 au lieu de nous remotiver, il nous brisait le moral !».

Des salariés vont même jusqu'à parler de sadisme, de perversion et de management par la terreur.

Une salariée nous a relaté un incident où sa photo s'est retrouvée sur le site Facebook de l'hôtel et a été utilisée par mégarde pour promouvoir un site de rencontre. Très choquée, elle vous a directement alarmé de la situation, Vous avez immédiatement réagi en demandant à l'agence de presse de retirer cette photo. Toutefois, après une heure, vous l'avez appelée avec une voix qu'elle a jugé mi «mièvre », mi « sadique » afin de lui faire comprendre avec force que vous pouviez faire ce que vous vouliez de son image. Ceci l'a fortement perturbé.

Garant de la sécurité et de la santé physique et mentale des salariés de l'établissement du Mercure Nantes Central, nous ne pouvons admettre sans réagir que des individus ressentent une telle détresse et souffrance en venant travailler à vos côtés.

Nous avons aussi découvert, à l'occasion de notre enquête, que vous surveilliez en permanence les collaborateurs via les caméras ; ces derniers se sentant mis sous pression, stressés et constamment épiés comme en attestent les témoignages suivants :

« Il disait aussi aux équipes que les caméras étaient branchées sur son téléphone et avaient une vision à 360°. Cela mettait une pression terrible sur les employés. ».

« La première chose qu'E. X faisait le matin : il regardait les films pour savoir ce qu'avait fait son personnel. Il calculait le temps que mettait un réceptionniste pour faire un check in et me disait ensuite : XXX n'a pas fait correctement son travail. ».

« Par exemple, il pouvait dire un barman qui a fermé le bar, pourquoi as-tu fumé une cigarette à 1h du matin

».

Votre utilisation des caméras est tout simplement excessive et totalement injustifiée. L'usage des vidéosurveillances a pour finalité de répondre à des impératifs de sécurité. Il n'a jamais été question et nous ne cautionnons pas qu'un Directeur visionne en permanence les caméras afin de pointer du doigt les moindres faits et gestes des salariés.

Par ailleurs, des faits portés à notre connaissance lors de l'enquête, ont démontré la tenue, de votre part, d'un comportement inadapté et déplacé envers la gente féminine et plus particulièrement envers de jeunes filles stagiaires et apprenties, ceci étant fortement répréhensible et intolérable. Ainsi, vous utilisiez les numéros personnels de jeunes stagiaires ou apprenties pour leur envoyer des messages à caractère inapproprié. Dans les messages envoyés à une stagiaire au cours du mois de février 2014,

vous mentionniez a plusieurs reprises vouloir lui mettre la fessée : « pas de fessée.. .dommage. pour moi :) ; « d'accord pour la fessée ' ».

Cette jeune femme a été particulièrement choquée par votre attitude et s'est mise à vous craindre. Elle s'est confiée à des collègues de travail qui l'ont vu tremblante et sanglotante, qui nous ont relaté ces incidents lors de notre enquête du 20 mars dernier.

Vous n'hésitez pas non plus à envoyer des SMS non professionnels à des apprenties dans le but de les inviter à des soirées commerciales, en votre compagnie. Ainsi, vous avez invité une apprentie, Assistante de Direction, à une soirée karting. Celle-ci dit avoir accepté d'être venue avec une amie ayant perdue tout repère de ce qui était convenable ou pas.

De même, il a été attesté que vous aviez réclamé qu'une stagiaire change son look, ouvre le bouton de son chemisier, raccourcisse sa jupe et mette des talons.

Cette demande n'a absolument rien à voir avec celle d'une mise en conformité de l'uniforme ou de l'attitude vis-à-vis de la clientèle et a particulièrement ennuyé cette jeune personne.

Les témoignages recueillis ont établi que vous portiez une attention trop pressante envers des jeunes femmes inexpérimentées et influençables.

Un salarié nous a relaté que vous vous occupiez toujours du recrutement des stagiaires et apprenties en réception ce qui de par l'organisation de l'hôtel n'était naturellement pas dans votre champs de responsabilité.

Lors de notre enquête, il ressort que plusieurs femmes ressentaient un profond malaise du fait de se retrouver seules avec vous. Ainsi, une de vos collaboratrices a refusé le déjeuner que vous lui proposiez à l'extérieur de l'hôtel prétextant avoir beaucoup de travail à réaliser.

L'idée même d'un tête à tête avec vous lui paraissait totalement déplacé et lui faisait peur.

Enfin, d'autre part, nous déplorons un manque manifeste d'exemplarité en qualité de Directeur.

De nombreux témoignages concordants évoquent plusieurs épisodes déviants s'étant déroulés sur l'hôtel, écornant considérablement votre image de manager.

A titre d'illustration, vous avez proposé à des salariés masculins de venir visionner dans votre bureau des images prises par la caméra montrant une femme nue se promenant dans les couloirs de l'hôtel. De plus, vous avez raconté sans aucune pudeur des anecdotes personnelles graveleuses à vos équipes en briefing et pire encore vous vous êtes montré en état d'ébriété au bar et en réception de l'hôtel avec vos amis, devant plusieurs salariés.

D'ailleurs, à cette occasion, les salariés, une fois encore, se sont sentis humiliés lorsqu'ils ont dû nettoyer le vomi d'un de vos amis laissé à la porte de l'hôtel.

Ceci n'est clairement pas une posture compatible avec celle attendue d'un cadre dirigeant et dépasse sans conteste les limites du raisonnable.

L'ensemble de ces faits ne relève pas d'une maladresse managériale mais de fautes professionnelles graves et avérées dès lors qu'en votre qualité de Directeur, vous devez avoir un comportement exemplaire et veiller au respect des conditions de travail de vos salariés.

Or, vos pratiques managériales sont préjudiciables et engendrent des souffrances au travail.

Ces pratiques sont en totale contradiction avec les valeurs de notre Groupe et créent un grave préjudice pour l'entreprise, en la mettant en péril au regard des obligations législatives en vigueur.

Lors de l'entretien du lundi 23 mars 2015, vous avez nié ces actes ou minimisé leurs conséquences. Vous êtes allé jusqu'à évoquer un complot, un dossier monté de toute pièce.

Pourtant, il ne s'agit pas de ressentis à la marge de certains collaborateurs mais de témoignages nombreux et concordants; votre cible privilégiée étant les Chefs de service et les apprenties/ stagiaires.

Cette absence de prise de conscience sur le caractère inapproprié de votre management ne permet plus d'envisager la poursuite de notre relation contractuelle au regard des responsabilités qui vous sont confiées.

Votre comportement et les faits relatés ci-dessus sont considérés comme inacceptables et constitutifs d'une faute grave rendant impossible votre maintien, même temporaire, dans notre établissement.

Votre licenciement, sans préavis ni indemnité de rupture, sera effectif à la date d'envoi du présent courrier (…)"

Pôle emploi et votre reçu pour solde de tout compte ainsi que les salaires et indemnités de congés payés qui vous seraient dus. Je vous demande de prendre contact avec moi afin de convenir d'un rendez-vous qui nous permettra de vous remettre ces documents et, de votre côté, de nous restituer tous les éléments en votre possession tel que le téléphone mis à votre disposition dans le cadre de vos fonctions.

Nous vous signalons qu'en raison de la gravité des faits qui vous, sont reprochés, le salaire correspondant à la période pendant laquelle nous vous avons mis à pied à titre conservatoire ne vous sera pas versé (')».

S'agissant de la prescription invoquée par M. C X, si effectivement de nombreux faits évoqués par les salariés sont antérieurs de plus de deux mois et qu'il est patent qu'au moins les faits du début de l'année 2014 concernant une stagiaire avaient été portés à la connaissance de l'employeur (attestation de Mme A pièce 17 employeur pages 4, 5 et 6) qui ne peut donc se prévaloir d' en avoir découvert la réalité et l'ampleur à la faveur de l'audit mené (pièce 10) le 20 mars 2015 dans des conditions qui ne sont pas précisées, il n'en ressort pas moins de l'attestation de Mme A précitée (pages 6 et 7) qu'en février 2015 à l'occasion d'un 10/10 (réunion des chefs de service de l'hôtel), M. C X a illustré ses propos concernant les multiples réservations effectuées par une prostituée à l'hôtel, en utilisant le prénom de l'intéressée, que la même salariée a été informée le 23 février 2015 de l'utilisation de son image sur le compte Facebook de l'hôtel, la présentant un verre à la main, observant un homme, pour faire la promotion d'une soirée « Meetic » au sein du lounge bar, conduisant à ces deux reprises la salariée à intervenir pour lui demander de cesser d'utiliser son prénom et dans le deuxième cas son image à une fin pour laquelle elle n'avait jamais entendu céder ses droits.

Ces comportements de M. C X à l'égard de Mme A, dont il ne peut s'exonérer sous couvert d'humour ou d'attribution d'un tiers placé sous sa responsabilité, constituent des manquements survenus dans un délai inférieur à deux mois avant l'engagement de la procédure disciplinaire, que n'étant pas atteints par la prescription, ils permettent de rappeler les autres manquements de même nature de l'intéressé, dans un délai inférieur à trois ans.

En l’espèce, outre les faits portés à la connaissance de l’employeur par Mme B (assistante de Direction) par courriel du 12 février 2015 adressé à Mme G (responsable du service mission handicap du groupe Accor)à la veille de son licenciement pour inaptitude et repris dans son attestation décrivant le processus de dévalorisation et de perte d’estime de soi provoqué par l’attitude adopté par M. C X à son égard, la considérant ouvertement comme un simple hôtesse d’accueil (pièces 12 et 13 employeur) s’apparentant tel que décrit, à du harcèlement moral, il ressort de manière concordante de l’ensemble des attestations de salariés produites aux débats que l’intéressé pouvait s’adresser à ses collaborateurs dans des termes pouvant porter atteinte à leur dignité tels que« c’est toi qui l’a fait et ben c’est à ton image c’est à chier » et utilisait les réunions 10/10 pour faire des remarques désobligeantes sur la qualité du travail de certains chefs de service devant les autres, qu’il se permettait d’adresser à une stagiaire en février 2014 des sms (pièce 16 employeur) dans un registre non dénué de connotation sexuelle tels que « attention, la prochaine fois ce sera la fessée » ou d’inviter une autre stagiaire à porter des talons, à prononcer son maquillage, à réduire la taille de sa jupe et ouvrir son chemisier (pièce 16 employeur), d’en contacter une autre par Sms immédiatement après un entretien dans la perspective d’un contrat de professionnalisation.

Dès lors que ces manquements de M. C X parmi les nombreux griefs énoncés par la lettre de licenciement qu’il n’est pas utile de reprendre de manière exhaustive, sont établis et d’une gravité telle qu’ils ne permettaient plus le maintien dans l’entreprise de l’intéressé, ce dernier ne peut utilement se prévaloir de la qualité de ses évaluations antérieures, de la perception du bonus qui lui était dû ni d’attestations de collaborateurs ou de partenaires qui par le passé n’avaient pas eu à s’en plaindre, pour contester le bien-fondé de son licenciement.

Il résulte de ce qui précède que la décision entreprise doit être réformée et M. C X débouté de ses demandes au titre de la rupture de son contrat de travail.

Sur le caractère vexatoire du licenciement :

M. C X ne peut à la fois invoquer pour sa défense, le versement de la part variable de son salaire au titre de l’année 2014 le jour de l’entretien préalable et la perception en 2015, de la prime proratisée au titre de cette année et soutenir avoir été licencié dans des conditions vexatoires, la mesure de mise à pied prise à son encontre dans ce cadre, ne recelant pas un tel caractère.

Il y a lieu en conséquence de confirmer le jugement entrepris et de débouter M. C X de la demande formulée à ce titre.

Sur l’article 700 du Code de procédure civile

Les éléments de la cause justifient qu’il soit fait application de l’article 700 du code de procédure civile dans la mesure énoncée au dispositif ;

PAR CES MOTIFS,

LA COUR,

Statuant en dernier ressort et par arrêt contradictoire mis à la disposition des parties au greffe,

REFORME le jugement entrepris sauf en ce qu’il a débouté M. F X de sa demande de dommages et intérêts au titre des conditions vexatoires du licenciement,

Et statuant à nouveau,

DEBOUTE M. C X de l'ensemble de ses demandes,

DIT que le présent arrêt constitue, pour la SNC NMP FRANCE, un titre suffisant pour obtenir restitution par M. C X de toutes les sommes perçues en exécution du jugement infirmé,

CONDAMNE M. C X à payer à la SNC NMP FRANCE 1.500 € en application de l'article 700 du code de procédure civile,

DÉBOUTE M. C X de sa demande fondée sur les dispositions de l'article 700 du code de procédure civile,

DÉBOUTE les parties de leurs autres demandes,

CONDAMNE M. C X aux entiers dépens de première instance et d'appel,

LE GREFFIER
LE PRÉSIDENT