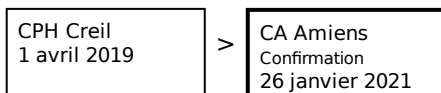


Cour d'appel d'Amiens, 5eme chambre prud'homale, 27 janvier 2021, n° 19/04143

Chronologie de l'affaire



Sur la décision

Référence :CA Amiens, 5e ch. prud'homale, 27 janv. 2021, n° 19/04143

Juridiction :Cour d'appel d'Amiens

Numéro(s) : 19/04143

Décision précédente :Conseil de prud'hommes de Creil, 2 avril 2019, N° 17/00287

Dispositif :Confirme la décision déferée dans toutes ses dispositions, à l'égard de toutes les parties au recours

Sur les personnes

Président :Christian BALAYN, président

Avocat(s) :Leslie NICOLAÏ, Sylvia LEBaupain

Cabinet(s) :LECLERCQ-LEROY

Parties :S.A.S. STOKOMANI

Texte intégral

ARRET

N°

X

C/

S.A.S. STOKOMANI

copie exécutoire

le 27/01/2021

à

M^e LEBaupain

M^e NICOLAI

CB/IL/BG

COUR D'APPEL D'AMIENS

5EME CHAMBRE PRUD'HOMALE

ARRET DU 27 JANVIER 2021

N° RG 19/04143 - N° Portalis DBV4-V-B7D-HK2Y

JUGEMENT DU CONSEIL DE PRUD'HOMMES-
FORMATION PARITAIRE DE CREIL DU
02 AVRIL 2019 (référence dossier N° RG 17/00287)

PARTIES EN CAUSE :

APPELANT

Monsieur F X

né le [...] à [...]

de nationalité Française

3 bis rue P Jaurès

[...]

représenté, concluant et plaidant par M^e Sylvia
LEBAUPAIN, avocat au barreau de BEAUVAIS

ET :

INTIMEE

S.A.S. STOKOMANI

*****[...]

[...]

représentée, concluant et plaidant par M^e Leslie NICOLAI, avocat au barreau de PARIS, substitué par M^e Victor ROISIN, avocat au barreau de PARIS

M^e P-Michel LECLERCQ-LEROY de la SELARL LOUETTE-LECLERCQ ET ASSOCIES, avocat au barreau d'AMIENS, avocat postulant

DEBATS :

A l'audience publique du 18 novembre 2020, devant M. H I, siégeant en vertu des articles 786 et 945-1 du Code de procédure civile et sans opposition des parties, ont été entendus :

— M. H I en son rapport,

— les avocats en leurs conclusions et plaidoiries respectives.

M. H I indique que l'arrêt sera prononcé le 27 janvier 2021 par mise à disposition au greffe de la copie, dans les conditions prévues au deuxième alinéa de l'article 450 du Code de procédure civile.

GREFFIER LORS DES DEBATS : M. Pierre DELATTRE

COMPOSITION DE LA COUR LORS DU DELIBERE :

M. H I en a rendu compte à la formation de la 5^e chambre sociale, composée de :

M. H I, Président de Chambre,

M^{me} Fabienne BIDEAULT, Conseiller,

M^{me} Agnès DE BOSSCHERE, Conseiller,

qui en a délibéré conformément à la Loi.

PRONONCE PAR MISE A DISPOSITION :

Le 27 janvier 2021, l'arrêt a été rendu par mise à disposition au greffe et la minute a été signée par M. H I, Président de Chambre, et M^{me} Isabelle LEROY, Greffier.

*

**

DECISION :

Vu le jugement en date du 2 avril 2019 par lequel le conseil de prud'hommes de Creil, statuant dans le litige opposant monsieur F X à son ancien employeur, la SAS Stokomani, a dit que monsieur X est mal fondé en ses demandes et que le licenciement repose sur une faute grave, dit que la société Stokomani n'a commis aucune atteinte aux droits et libertés de monsieur X,

ordonné à la société Stokomani le paiement à monsieur X de sommes au titre du rappel de salaire du 24 janvier 2017 de 8 heures à 12 heures et de congés payés afférents, débouté les parties de leurs demandes plus amples ou contraire, déboutés les parties de leurs demandes au titre de l'article 700 du code de procédure civile, dit n'y avoir lieu à ordonner

l'exécution provisoire et laissée à chacune des parties la charge de ses propres dépens ;

Vu l'appel interjeté le 22 mai 2019 par voie électronique par monsieur X à l'encontre de cette décision qui lui a été régulièrement notifiée ;

Vu la constitution d'avocat de la société Stokomani, intimée, effectuée par voie électronique le 16 juillet 2019 ;

Vu les conclusions notifiées le 1^{er} août 2019 par voie électronique par lesquelles le salarié appelant, soutenant que son licenciement pour faute grave est injustifié, invoquant une atteinte à ses droits et libertés par l'employeur et la nullité de la mise à pied conservatoire prononcée le 24 janvier 2017, demande à la cour de confirmer le jugement entrepris en ce qu'il a ordonné à la société Stokomani le paiement de sommes à titre de rappel de salaire et de congés payés afférents, d'ordonner une mesure d'enquête et d'entendre messieurs Y et J A, d'annuler la mise à pied conservatoire du 24 janvier 2017, de condamner la société Stokomani à lui verser des sommes au titre de la mise à pied du 24 au 31 janvier 2017 et de celle du 1^{er} au 28 février 2017 et congés payés afférents, de dire et juger sans cause réelle et sérieuse le motif de son licenciement, de condamner la société Stokomani à lui verser diverses sommes à titre de dommages et intérêts pour licenciement sans cause réelle et sérieuse, d'indemnité compensatrice de préavis et de congés payés afférents, à titre d'indemnité conventionnelle de licenciement, de dommages et intérêts pour atteinte aux libertés individuelles, atteinte à la dignité et non respect de la vie privée et atteinte au secret médical, de la condamner à rembourser à Pôle emploi les allocations versées du jour de son licenciement à la date de prononcé du jugement dans la limite de 6 mois d'indemnités de chômage, d'ordonner la remise des documents légaux de janvier à avril 2017 rectifiés sous astreinte, *'de dire qu'à défaut d'exécution l'astreinte pourra être liquidée par le Conseil de prud'hommes de Creil (sic)'*, de condamner la société Stokomani à lui verser une somme au titre de l'article 700 du code de procédure civile en cause d'appel et aux entiers dépens de l'instance et d'ordonner l'exécution provisoire de l'arrêt à intervenir ;

Vu les conclusions notifiées par voie électronique le 31 octobre 2019 aux termes desquelles l'employeur intimé, réfutant les moyens et l'argumentation de la partie appelante, aux motifs notamment que son licenciement est justifié par une faute grave caractérisée par le fait d'avoir pris ses fonctions après avoir consommé du cannabis et d'avoir ainsi mis en danger sa santé et sa sécurité ainsi que celles de ses collègues de travail, faisant encore valoir qu'il n'a commis aucune atteinte aux droits et libertés de monsieur X, soutenant enfin la légitimité de la mise à pied conservatoire de ce dernier, sollicite de la cour de confirmer le jugement entrepris en ce qu'il a déclaré que le licenciement de monsieur X repose sur une faute grave et que la société Stokomani n'a commis aucune atteinte aux droits et libertés du salarié, de débouter monsieur X de l'intégralité de ses demandes et de le condamner à lui verser une somme au titre de l'article 700 du code de procédure civile ;

Vu l'ordonnance de clôture en date du 29 octobre 2020 renvoyant l'affaire pour être plaidée à l'audience du 18 novembre 2020 ;

Vu les conclusions transmises le 1^{er} août 2019 par l'appelant et le 31 octobre 2019 par l'intimé auxquelles il est expressément renvoyé pour l'exposé détaillé des prétentions et moyens présentés en cause d'appel ;

SUR CE,

Monsieur X a été engagé par la société Stokomani par contrat de travail à durée déterminée en date du 25 septembre 2006 en qualité de manutentionnaire. Par avenant du 30 décembre 2006, la relation contractuelle entre les parties s'est poursuivie dans le cadre d'un contrat à durée indéterminée. En dernier lieu, monsieur X occupait les fonctions de cariste.

Au jour de la rupture des relations contractuelles, monsieur X avait une ancienneté de 10 ans et 5 mois et percevait une rémunération mensuelle brute moyenne de 1706,06 euros. L'entreprise employait au moins onze salariés.

Trouve à s'appliquer la convention collective de branche des maisons à succursale de vente au détail d'habillement.

Le 24 janvier 2017, monsieur X a fait l'objet d'un test urinaire de dépistage de cannabis qui s'est avéré positif.

Par courrier remis en mains propres contre décharge le 24 janvier 2017, monsieur X a été convoqué à un entretien préalable à un éventuel licenciement disciplinaire fixé au 3 février suivant assorti d'une mise à pied conservatoire.

Monsieur X a été licencié pour faute grave par lettre recommandée avec demande d'avis de réception du 28 février 2017 qui fixe définitivement le litige et lie le juge et les parties, motivée comme suit : «['] nous avons le regret de vous notifier par la présente, votre licenciement pour faute grave.

Les motifs invoqués à l'appui de cette décision tels qu'ils vous ont été exposés lors de votre entretien sont les suivants :

1. Depuis le 25 Septembre 2006, vous avez occupé les fonctions de Manutentionnaire puis de Cariste au sein de notre entrepôt logistique à compter du 15 Décembre 2008.

Dans le cadre de vos fonctions, vous êtes ainsi amené à devoir conduire des engins spéciaux de levage, tels que des chariots élévateurs ou des transpalettes électriques. Compte tenu du danger que peuvent constituer ces engins pour votre santé et votre sécurité, ainsi que celles de vos collègues de travail, vous êtes tenu au respect de consignes de sécurité. Parmi ces consignes de sécurité, notre règlement intérieur prévoit ainsi l'interdiction de pénétrer ou de demeurer dans nos établissements en état d'ivresse ou sous l'emprise de stupéfiants. A l'instar de chacun de nos collaborateurs, vous êtes tenu de respecter ces dispositions afin de prendre soin de votre santé et de votre sécurité, ainsi que celles de vos collègues de travail.

2. Le mardi 24 Janvier 2017, certains de vos collègues de travail ont été particulièrement surpris par votre volonté évidente de chercher à éviter la rencontre de Monsieur P-Q D, Directeur Supply Chain, en visite de l'entrepôt logistique ce jour-là. Monsieur K Z et Madame L B, Représentants du Personnel au CHSCT, ont constaté des signes manifestes d'altération de votre comportement et on fait part de leurs inquiétudes quant à votre consommation de drogues à Madame N C, Responsable d'Exploitation et Industrialisation. A leur sens, vous n'aviez pas un comportement autorisant la conduite des engins spéciaux de levage en toute sécurité. En particulier, vous ne présentiez plus la faculté d'analyse et de discernement requise pour la conduite de ces engins spéciaux.

Après que vous ayez été interrogé sur ces signes manifestes d'altération de votre comportement, vous avez reconnu votre consommation de cannabis la veille au soir. A la suite de cela, nous avons souhaité vous soumettre à un test urinaire de dépistage immédiat de produits stupéfiants, en vous rappelant le cadre prévu par notre règlement intérieur .

A cette occasion, nous vous avons rappelé que vous aviez la faculté de refuser d'effectuer ce test de dépistage et que vous aviez la possibilité d'être assisté par un tiers. Vous avez accepté de vous soumettre à un test urinaire de dépistage immédiat de produit stupéfiants, en présence de Monsieur Z, ce test s'étant révélé positif à la consommation de cannabis.

En ayant consommé du cannabis la veille de votre prise de fonctions, vous avez pris le risque de porter atteinte à votre santé et à votre sécurité, ainsi qu'à celles de vos collègues, ce qui est inacceptable. En tant qu'employeur, il est de notre responsabilité de préserver la santé et la sécurité de chacun de nos collaborateurs, conformément à notre obligation de sécurité de résultat, de sorte que nous ne saurions tolérer ce type de comportement.

3. Lors de l'entretien préalable, nous vous avons rappelé la dangerosité de votre comportement pour votre sécurité et celle de vos collègues de travail, sans que vous ayez semblé en prendre conscience. Tout au plus, vous avez tenté de vous exonérer de votre responsabilité en arguant que le test urinaire de dépistage immédiat de produits stupéfiants que nous avons mis en 'uvre serait prétendument irrégulier en ce qu'il n'aurait pas été pratiqué par un médecin, alors qu'un tel test ne s'analyse pas comme un examen de biologie médicale nécessitant le recours à un médecin.

4. Au regard de la gravité de vos agissements, du risque de réitération des faits fautifs, et de votre absence de prise de conscience de la dangerosité des faits fautifs, nous nous voyons dans l'obligation de vous notifier par la présente votre licenciement pour faute grave.»

Contestant la légitimité de son licenciement et de sa mise à pied conservatoire et estimant ne pas avoir été rempli de ses droits au titre de l'exécution et de la rupture de son contrat de travail, monsieur X a saisi le conseil de prud'hommes de Creil qui, statuant par jugement du 2 avril 2019, dont appel, s'est prononcé comme indiqué précédemment.

MOTIFS

Sur la mesure d'enquête

Au dispositif de ses écritures, monsieur X demande à la cour d'ordonner une mesure d'enquête et d'entendre messieurs Y et A, sans articuler de moyens spécifiques.

L'employeur n'articule aucun moyen de ce chef.

La cour considère qu'il n'est pas démontré ni allégué qu'une mesure d'enquête visant à entendre les personnes intéressées soit nécessaire à la résolution du litige, de sorte que monsieur X sera débouté de sa demande de ce chef.

Sur le rappel de salaire

Monsieur X demande à la cour de confirmer le jugement entrepris en ce qu'il a condamné la société intimée à lui verser une somme à titre de rappel de salaire et de congés payés afférents pour la journée du 24 janvier 2017 de 8h00 à 12h00. Il n'articule aucun moyen spécifique de ce chef.

La société Stokomani ne formule aucune demande de ce chef au dispositif de ses écritures et en particulier aucune demande d'infirmité du jugement de ce chef, de sorte que la cour ne peut que confirmer le jugement entrepris.

Sur la rupture du contrat de travail

Monsieur X conteste la légitimité de la rupture de son contrat au motif que l'employeur ne justifie pas de l'état dans lequel il prétend qu'il se trouvait le jour des faits, soit inapte à occuper son

emploi, condition pourtant préalable à la décision de faire passer un test urinaire. Or, sans signe apparent, monsieur X soulève que le fait d'avoir consommé du cannabis la veille de sa prise de fonction, durant le week-end, soit dans le cadre de sa vie privée, n'est pas constitutif d'une faute. Monsieur X conteste également la licéité du recours au test urinaire de dépistage de drogue fondé sur l'article 7 du règlement intérieur de l'entreprise dès lors que cette disposition n'apporte pas de précisions quant aux modalités d'un tel test. A cet égard, le salarié soutient que le test de détection par voie urinaire est un acte de biologie médicale, soumis comme tel au code de la santé publique, et ne pouvant être mis en 'uvre que par un médecin biologiste.

Enfin, monsieur X prétend que son licenciement est en réalité fondé sur une volonté préalable de le congédier, l'employeur ayant alors utilisé un stratagème ayant consisté à programmer un dépistage de manière déloyale avec une probabilité que le test soit positif, sa chef d'équipe, madame B, ayant connaissance de sa consommation occasionnelle durant le week-end.

S'opposant aux demandes et moyens du salarié, la société Stokomani fait valoir que monsieur X a commis une faute grave en ayant pris son poste après avoir consommé du cannabis, consommation révélée par son attitude atone, distraite et fuyante et ses yeux particulièrement rouges laissant craindre la consommation récente de stupéfiants. L'employeur soutient que le test de dépistage urinaire a été

pratiqué sur le fondement du règlement intérieur et que rien n'interdit un tel test réalisé par un employeur dès lors qu'il est prévu par le règlement intérieur en vigueur dans l'entreprise, est réservé aux seuls salariés dont l'état d'emprise sous drogue est, de par la nature des fonctions du salarié, susceptible de créer un danger et que le salarié a la possibilité de contester le résultat. L'employeur estime que les tests urinaires ne sont pas des examens de biologie médicale nécessitant l'intervention d'un médecin. En outre, l'employeur affirme qu'il a fait procéder à un test urinaire de détection de produits stupéfiants en veillant à suivre le cadre défini par son règlement intérieur validé par l'inspection du travail, et que le salarié n'a pas souhaité procéder à une prise de sang à titre de contre-expertise qui lui aurait permis de contester la prise de ses fonctions sous stupéfiants qui lui était reprochée par l'entreprise.

Sur la licéité du moyen de preuve

Pour apprécier l'existence d'une faute, il y a lieu en l'espèce de se prononcer préalablement sur la licéité du moyen de preuve de la faute, à savoir le test urinaire de dépistage de drogue dont le salarié conteste la licéité au regard de l'article 7 du règlement intérieur et de sa qualification d'examen de biologie médicale.

La cour rappelle que le règlement intérieur doit fixer les mesures d'application de la réglementation en matière d'hygiène.

En l'espèce, l'article 7 du règlement intérieur de l'entreprise Stokomani prévoit : *«Le cas échéant, l'employeur ou son représentant qui constate des signes manifestes d'altération du comportement d'un salarié peut le soumettre à un alcootest ou un test de dépistage si son état présente un danger pour sa propre sécurité, celle de ses collègues ou des tiers.*

Ce contrôle s'effectue dans le respect de la dignité des personnes; le salarié peut se faire assister par un tiers appartenant au personnel de l'entreprise et exiger une contre-expertise par l'une des organisations suivantes : la médecine ou la gendarmerie qui sera contactée par la Direction.

Cette disposition vise les salariés occupant des emplois sensibles tels que :

les emplois où la prise de décision peut avoir une incidence sur la sécurité des salariés ou du public ;

- la manipulation de produits dangereux ;

- la conduite de véhicules et engins ;

- l'affectation à une machine dangereuse.»

Aux termes de l'article L. 6211-1 du code de la santé publique, *«un examen de biologie médicale est un acte médical qui concourt à la prévention, au dépistage, au diagnostic ou à l'évaluation du risque de survenue d'états pathologiques, à la décision et à la prise en charge thérapeutiques, à la détermination ou au suivi de l'état physiologique ou physiopathologique de l'être humain, hormis les actes d'anatomie et de cytologie pathologiques, exécutés par des médecins spécialistes dans ce domaine».*

Enfin, un supérieur hiérarchique est habilité à pratiquer un test salivaire de détection immédiate de produits stupéfiants ayant pour seul objet de révéler, par une lecture instantanée, l'existence d'une consommation récente de substance. Un tel acte ne revêt pas, par suite, le caractère d'un examen de biologie médicale au sens des dispositions de l'article L. 6211-1 du code de la santé publique et n'est donc pas au nombre des actes qui, en vertu des dispositions de son article L. 6211-7, doivent être réalisés par un biologiste médical ou sous sa responsabilité. De plus, dès lors qu'il n'a pas pour objet d'apprécier l'aptitude médicale des salariés à exercer leur emploi, sa mise en 'uvre ne requiert pas l'intervention d'un médecin du travail.

En l'absence de règle spécifique au test urinaire, il convient, par application des principes gouvernant le recours au test salivaire, de considérer que le recours au test urinaire est possible si le règlement intérieur le prévoit, si les fonctions du salarié le justifient, et ce même s'il est pratiqué par le supérieur hiérarchique ou l'employeur dès lors que ceux-ci sont tenus de respecter le secret professionnel sur les résultats obtenus, et à condition que le salarié ait la possibilité de contester le test salivaire par un autre test ou une contre-expertise.

Au regard de ces principes, c'est à tort que monsieur X invoque l'illicéité, en soi, du procédé du test urinaire au motif que la législation ne le compte pas parmi les «*tests ou recueils et traitements de signaux biologiques*», catégorie qu'il oppose à celle des examens de biologie médicale. En effet, le fait que cet examen ne soit pas répertorié dans l'une ou l'autre des catégories ne suffit pas à le rendre illicite.

En l'espèce, il ressort bien plus des moyens débattus et des pièces produites que le test urinaire pratiqué par l'employeur sur la personne de monsieur X ne revêt pas la nature d'examen de biologie médicale au sens de l'article L. 6211-1 précité dès lors qu'il a pour objet la détection immédiate de produits stupéfiants ayant pour seul objet de révéler, par une lecture instantanée, l'existence d'une consommation récente de substance. A ce titre, il n'avait pas à être pratiqué par médecin biologiste médical ou sous sa responsabilité.

Ce test urinaire de dépistage de drogue, ne constituant pas un examen de biologie médicale, a en outre été mis en 'uvre en respect des garanties prévues par l'article 7 du règlement intérieur de l'entreprise, lequel prévoit la possibilité de faire pratiquer «*un test de dépistage*», expression non exclusive d'un dépistage urinaire.

En effet, il n'est pas utilement contesté que la nature des fonctions de monsieur X, amené à conduire des véhicules et engins, justifie le recours à ce test dès lors que le salarié présentait des signes manifestes d'altération du comportement constatés par l'employeur ou son représentant. A cet égard, la société Stokomani établit qu'après la prise de poste de Monsieur X, madame C, responsable exploitation, alerté par madame B, chef d'équipe, a écrit un courriel à monsieur D, directeur logistique, lui demandant la procédure à suivre pour faire pratiquer un test.

Enfin, il n'est pas établi que monsieur X ait été contraint de pratiquer le test, pas davantage qu'il ai

sollicité une contre-expertise par la gendarmerie ou la médecine du travail tel que le permet le

règlement intérieur.

Par conséquent, il y a lieu de considérer que le moyen de preuve utilisé par la société Stokomoni est licite.

Sur la faute grave

Pour que le licenciement disciplinaire soit justifié, l'existence d'une faute avérée et imputable au salarié doit être caractérisée. La faute grave s'entend d'une faute d'une particulière gravité ayant pour conséquence d'interdire le maintien du salarié dans l'entreprise.

La preuve des faits constitutifs de faute grave incombe à l'employeur et à lui seul et il appartient au juge du contrat de travail d'apprécier au vu des éléments de preuve figurant au dossier si les faits invoqués dans la lettre de licenciement sont établis, imputables au salarié, et s'ils ont revêtu un caractère de gravité suffisant pour justifier l'éviction immédiate du salarié de l'entreprise.

Enfin, la cour rappelle que si, en principe, un fait relevant de la vie personnelle ne peut pas caractériser une faute disciplinaire, il en va autrement si le fait incriminé, bien que se rapportant à la vie personnelle, se rattache par un élément à la vie professionnelle et à l'entreprise.

En l'espèce, il ressort de la lettre de licenciement telle que reproduite ci-dessus, fixant les limites du litige, que l'employeur reproche au salarié d'avoir consommé du cannabis la veille de sa prise de fonctions et d'avoir ainsi pris le risque de porter atteinte à sa santé et à sa sécurité, ainsi qu'à celles de ses collègues.

D'une part, si monsieur X soutient que l'employeur a mis en 'uvre un stratagème afin de le licencier, il n'apporte pas d'élément permettant de caractériser le stratagème qu'il invoque et que la décision de licencier était antérieure aux faits ayant donné lieu à son licenciement, pas plus qu'il n'allègue quelle serait la cause véritable de son congédiement.

A cet égard, cette affirmation est contredite que le courriel adressé le jour des faits à 9h44 par madame C, responsable d'exploitation, à monsieur D, directeur logistique, lui demandant la procédure à suivre pour faire pratiquer un test, cette dernière écrivant que l'entreprise ne dispose pas de tels tests.

D'autre part, monsieur X fait valoir que la consommation de cannabis ayant été faite durant le week-end, ce qui n'est pas contesté par l'employeur, ne saurait revêtir un caractère fautif. Or, il ressort des termes de la lettre de licenciement que l'employeur reproche au salarié non pas d'avoir consommé du cannabis, mais de l'avoir fait la veille de la prise de fonction et ainsi de présenter des signes d'altération du comportement sur son lieu de travail, ce qui caractérise l'élément permettant de rattacher le fait relevant de la vie personnelle à la vie professionnelle dès lors que compte tenu de ses fonctions au regard des fonctions de cariste du salarié.

Si monsieur X, reconnaissant avoir consommé du cannabis la veille de la prise de ses fonctions, conteste avoir présenté un risque pour sa santé et celle de ses

collègues, affirmant ne pas avoir présenté de signes d'altération du comportement, la cour relève qu'il n'apporte aucun élément en ce sens, alors que l'employeur établit que suite à l'alerte de la chef d'équipe ayant constaté que monsieur X avait une attitude distraite et les yeux rouges, il lui a été demandé de ne plus conduire de véhicule, le directeur ayant ensuite été sollicité par la responsable d'exploitation afin de procéder à un test de dépistage.

En conséquence, la cour juge que la faute grave, révélée par un moyen licite, est caractérisée dès lors que les faits ont rendu impossible la poursuite du contrat de travail de monsieur X.

Par suite, la cour juge que le licenciement pour faute grave de monsieur X est justifié.

Par confirmation du jugement entrepris, monsieur X sera débouté de sa demande de ce chef ainsi que de ses demandes au titre des dommages et intérêts pour licenciement sans cause réelle et sérieuse, de l'indemnité conventionnelle de licenciement, de l'indemnité compensatrice de préavis et de congés payés afférents et du remboursement des allocations chômage.

Sur la mise à pied conservatoire

Monsieur X soutient que la mise à pied conservatoire prononcée le 24 janvier 2017 dans l'attente d'une sanction disciplinaire est entachée de nullité au motif que cette mesure a été prise antérieurement à la révélation d'une éventuelle faute, soit antérieurement au résultat du test urinaire. Il affirme que lorsqu'il a été escorté dans une salle afin de pratiquer le test, la directrice des ressources humaines madame E disposait déjà d'une lettre de convocation à un entretien préalable contenant la mise à pied.

La société Stokomani soutient que la mise à pied à titre conservatoire du salarié, sous l'effet de la drogue au temps et lieu de travail, est parfaitement justifiée eu égard à la gravité des faits. Elle précise qu'elle a été alertée dès le matin du comportement suspect de monsieur X et qu'il est normal qu'elle ait pris le soin de préparer ce courrier dans l'attente des résultats du test de dépistage.

L'article L.1332-3 du code du travail autorise le recours à une mise à pied conservatoire lorsque les faits reprochés au salarié la rendent indispensable. La mise à pied à titre conservatoire est donc liée à l'existence d'une faute ou d'un comportement initialement considéré comme tel par l'employeur.

En l'espèce, si la société Stokomani ne conteste pas avoir anticipé la rédaction d'une lettre de convocation à l'entretien préalable au licenciement assortie d'une mise à pied conservatoire dans l'attente du résultat du test, cette seule circonstance, sans autres éléments, n'est pas de nature à révéler que la mesure a été décidée en dehors de toute considération du comportement fautif de monsieur X. En effet, dès lors qu'il n'est pas établi que la société X ait pris la décision de mettre à pied avant même d'avoir estimé que monsieur X s'était rendu coupable d'un comportement qu'elle estimait fautif, la mise à pied conservatoire est valable.

En outre, la nullité n'est pas davantage encourue du fait de l'absence de faute grave, la cour ayant jugé que le licenciement de monsieur X est justifié.

Par conséquent, monsieur X sera débouté de sa demande tendant à voir prononcer la nullité de la mise à pied conservatoire prononcée à son encontre, ainsi que de sa demande de rappel de salaire et de congés payés afférents.

Sur les dommages et intérêts pour atteinte aux droits et libertés du salarié, atteinte à la dignité, non respect de la vie privée et atteinte au secret médical

Au soutien de sa demande de réparation, monsieur X fait valoir que le recours au test urinaire est illicite pour les mêmes motifs que ceux précédemment énoncés relativement à la rupture du contrat de travail. Le salarié en déduit une faute de l'employeur lui ayant causé un préjudice moral aggravé par un contexte d'humiliation, de dégradation de la personne et d'atteinte au secret médical, préjudice distinct de celui résultant de la rupture du contrat de travail.

La société Stokomani soutient au contraire que l'employeur peut mettre en place des dispositifs de contrôle et de surveillance de l'activité des salariés durant leur temps de travail, en respectant le principe énoncé à l'article L. 1121-1 du code du travail, le recours à un test de dépistage urinaire de substances illicites ou dangereuses n'étant pas en soi attentatoire aux libertés individuelles, et notamment au droit à la vie privée. Elle souligne encore qu'en l'occurrence, monsieur X s'est

montré consentant à l'usage de ce test, qu'elle s'est vue dans l'obligation d'envisager un tel test afin de veiller à la préservation de la santé et de la sécurité du salarié et de ses collègues de travail et qu'aucune atteinte à la vie privée ni de manquement au secret médical ne saurait lui être reprochée.

L'article 8 de la convention de sauvegarde des droits de l'Homme et des libertés fondamentales consacre le droit au respect de la vie privée.

L'article 31 de la charte des droits fondamentaux de l'Union européenne proclame le droit du salarié à des conditions de travail respectueuses de sa dignité.

Selon l'article L. 1121-1 du code du travail, «*Nul ne peut apporter aux droits des personnes et aux libertés individuelles et collectives de restrictions qui ne seraient pas justifiées par la nature de la tâche à accomplir ni proportionnées au but recherché*».

En outre, l'article L. 1321-3 du même code dispose : «*Le règlement intérieur ne peut contenir :*

1° Des dispositions contraires aux lois et règlements ainsi qu'aux stipulations des conventions et accords collectifs de travail applicables dans l'entreprise ou l'établissement;

2° Des dispositions apportant aux droits des personnes et aux libertés individuelles et collectives des restrictions qui ne seraient pas justifiées par la nature de la tâche à accomplir ni proportionnées au but recherché;

3° Des dispositions discriminant les salariés dans leur emploi ou leur travail, à capacité professionnelle égale,

en raison de leur origine, de leur sexe, de leurs mœurs, de leur orientation sexuelle ou identité de genre, de leur âge, de leur situation de famille ou de leur grossesse, de leurs caractéristiques génétiques, de leur appartenance ou de leur non-appartenance, vraie ou supposée, à une ethnie, une nation ou une race, de leurs opinions politiques, de leurs activités syndicales ou mutualistes, de leurs convictions religieuses, de leur apparence physique, de leur nom de famille ou en raison de leur état de santé ou de leur handicap».

Enfin, en application des dispositions de l'article 9 du code de procédure civile, il incombe à chaque partie de prouver les faits nécessaires au succès de sa prétention, en particulier l'existence d'un fait générateur de responsabilité, du préjudice en découlant et donc d'un lien de causalité entre le préjudice et la faute.

En l'espèce, la cour a retenu que le moyen de preuve utilisé par l'employeur était licite comme mis en 'uvre dans le respect des garanties prévues par le règlement intérieur de l'entreprise, lequel ne comporte pas de dispositions attentatoires aux droits et libertés fondamentaux du salarié. La faute de l'employeur ne saurait dès lors être déduite du seul recours au test urinaire.

Quant aux conditions de mise en 'uvre du test, il n'est pas établi, comme l'invoque l'appelant, qu'il ait été mis en 'uvre dans des circonstances exclusives du respect de la dignité, du secret médical et de la vie privée du salarié, le procédé ressenti comme humiliant et dégradant par monsieur X n'étant pas seul suffisant à révéler la faute de l'employeur.

A cet égard, aucune attestation ne vient corroborer les affirmations de monsieur X sur l'existence d'une contrainte exercée sur lui pour se soumettre au test urinaire.

Par conséquent, monsieur X sera débouté de sa demande de dommages et intérêts de ce chef.

Le jugement entrepris est confirmé.

Sur la remise de documents sous astreinte

La présente décision n'étant pas de nature à modifier les documents de fin de contrat, notamment les

bulletins de paie, l'attestation destinée à Pôle emploi et le solde de tout compte, monsieur X sera débouté de sa demande par confirmation du jugement entrepris.

Sur la demande d'exécution provisoire

A hauteur d'appel, l'exécution provisoire étant de droit, la demande de monsieur X n'a pas d'objet et elle en sera par suite déboutée.

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

Les dispositions de première instance seront confirmées.

Aucune considération tirée de l'équité ou de la situation respective des parties ne conduit à faire application de l'article 700 du code de procédure civile au profit de l'une quelconque des parties en appel.

Eu égard au résultat intégralement confirmatif de l'instance, les dispositions du jugement seront rapportées, l'équité commandant de laisser à chaque partie la charge de ses propres frais irrépétibles et dépens pour l'ensemble de la procédure.

PAR CES MOTIFS

La cour, statuant contradictoirement et en dernier ressort,

Confirme le jugement rendu par le Conseil de prud'hommes de Creil le 2 avril 2019 en toutes ses dispositions,

Y ajoutant

Déboute les parties de leurs demandes respectives sur le fondement de l'article 700 du code de procédure civile,

Déboute les parties de leurs demandes plus amples ou contraires,

Laisse à chacune des parties la charge de ses propres dépens d'appel.

LE GREFFIER, LE PRESIDENT.