26 septembre 2018
Cour d'appel de Paris
RG n° 16/08439

Pôle 6 - Chambre 10

Texte de la **décision**

Entête

RÉPUBLIQUE FRANÇAISE

AU NOM DU PEUPLE FRANÇAIS

COUR D'APPEL DE PARIS

Pôle 6 - Chambre 10

ARRÊT DU 26 Septembre 2018

(n° , 06 pages)

Numéro d'inscription au répertoire général : S N° RG 16/08439

Décision déférée à la Cour : jugement rendu le 28 Avril 2016 par le Conseil de Prud'hommes - Formation de départage de PARIS RG n° F1414766

APPELANTE

Madame Olga X...

[...]

née le [...] à CASABLANCA

représentée par Me Leslie E..., avocat au barreau de PARIS, toque : A0443 substitué par Me Florence Y..., avocat au barreau de PARIS, toque : A0443

INTIMEE

SAS M ET C F...

[...]

N° SIRET : 481 915 585

représentée par Me Martine Z..., avocat au barreau de PARIS, toque : P0053

COMPOSITION DE LA COUR :

En application des dispositions de l'article 945-1 du code de procédure civile, l'affaire a été débattue le 12 Juin 2018, en audience publique, les parties ne s'y étant pas opposées, devant Madame Marie-Antoinette COLAS, Présidente, chargée du rapport.

Ce magistrat a rendu compte des plaidoiries dans le délibéré de la Cour, composée de :

Madame Marie-Antoinette COLAS, Président de chambre

Madame Françoise AYMES-BELLADINA, conseiller

Madame Florence A..., vice président placé faisant fonction de conseiller par ordonnance du Premier Président en date du 10 avril 2018

qui en ont délibéré

Greffier : Madame Valérie LETOURNEUR, lors des débats

ARRET :

- contradictoire

- prononcé par mise à disposition 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 Madame Marie-Antoinette COLAS, président de chambre et par Madame Valérie LETOURNEUR, greffier auquel la minute de la décision a été remise par le magistrat signataire.

Exposé du litige

EXPOSÉ DU LITIGE'

La SAS M&C F... est une agence de publicité.

Madame Olga X... a été engagée par la SAS M&C F... suivant un contrat de travail à durée indéterminée du 1er septembre 2005 en qualité de responsable trafic, statut cadre, niveau 3. 3 de la convention collective nationale des entreprises de la publicité.

Un avertissement a été notifié à Madame X... le 6 avril 2010 pour refus de mise en place d'une nouvelle organisation décidée par la direction, et pour des pressions morales exercées sur un collaborateur.

Madame X... a contesté cette sanction, que la société n'a pas remise en cause.

Par une lettre du 22 septembre 2014, remise en main propre, la SAS M&C F... a notifié à Madame X... tout à la fois sa mise à pied à titre conservatoire et une convocation pour le 3 octobre 2014 à un entretien préalable à un éventuel licenciement.

La SAS M&C F... a notifié à Madame X... son licenciement pour faute grave par lettre du 13 octobre 2014.

Contestant le bien fondé de la rupture, Madame X... a saisi le conseil de prud'hommes de Paris lequel l'a, par un jugement du 28 avril 2016, déboutée de l'ensemble de ses réclamations sans pour autant faire droit à la demande d'indemnité sur le fondement de l'article 700 du code de procédure civile présentée par la SAS M&C F...

Moyens

Madame X... a relevé appel du jugement déféré, en sollicite la réformation, demande à la cour, statuant à nouveau, d'écarter le compte rendu de l'enquête initiée par la SAS M&C F..., de retenir que le licenciement est dépourvu de cause réelle sérieuse, que les circonstances ayant présidé à cette décision sont vexatoires.

Elle sollicite la condamnation de la SAS M&C F... à lui verser les sommes suivantes :

- 16'500 € à titre d'indemnité conventionnelle de licenciement,

- 3807,59 euros au titre d'un rappel de salaire pour la période de la mise à pied conservatoire du 23 septembre au 13 octobre 2014 outre les congés payés afférents,

- 82 500 € au titre de l'indemnité pour licenciement sans cause réelle sérieuse,

- 15'000 € à titre de dommages-intérêts pour le préjudice résultant des circonstances vexatoires de la rupture.

Dans l'hypothèse où la cour retiendrait que le licenciement repose sur une cause réelle et sérieuse, elle sollicite la condamnation de la SAS M&C F... à lui verser un rappel de salaire pour la période de la mise à pied conservatoire, l'indemnité conventionnelle de licenciement et des dommages-intérêts pour les circonstances vexatoires de la rupture.

Elle réclame 4500 € en application des dispositions de l'article 700 du code de procédure civile.

La SAS M&C F... conclut à la confirmation du jugement déféré en toutes ses dispositions et sollicite une indemnité de 2000 € en application des dispositions de l'article 700 du code de procédure civile.

Conformément aux dispositions de l'article 455 du code de procédure civile, la cour renvoie pour un plus ample exposé des faits, des prétentions et des moyens développés, aux conclusions respectives des parties, visées par le greffier et soutenues oralement lors de l'audience.

Motivation

MOTIFS

Sur le licenciement'

En application des dispositions de l'article L. 1235 -1 du code du travail, en cas de litige, le juge à qui il appartient d'apprécier la régularité de la procédure suivie et le caractère réel et sérieux des motifs invoqués par l'employeur, forme sa conviction au vu des éléments fournis par les parties...si un doute subsiste, il profite au salarié.

Constitue une faute grave un fait ou un ensemble de faits imputables au salarié constituant une violation de ses obligations d'une importance telle qu'elle rend impossible le maintien du salarié dans l'entreprise.

Il incombe à l'employeur d'établir la réalité des griefs qu'il formule.

La lettre de licenciement du 13 octobre 2014, qui fixe les limites du litige, est rédigée dans les termes suivants :

«'[...] avons mandaté avec l'accord des délégués du personnel [...]un audit sur votre comportement, avec une cellule psychologique qui s'est déroulée le 25 septembre et 1er octobre à l'agence.

Les témoignages recueillis font ressortir :

1°'/vous avez proféré des insultes qui sont au surplus, le plus souvent à caractère racial et/ou discriminatoire.

À titre d'exemple : «'négro'» adressé à un collaborateur de couleur, «'grosse vache'» vis-à-vis d'une femme enceinte, «'suceuses de bites'» pour qualifier des stagiaires féminines, des remarques déplacées ou des injures comme dire à une stagiaire : « tu préfères être vierge ou une pute'"» Ou encore croiser des salariés dans le couloir et leur proféré gratuitement un «'connasse'» ou «'pute'» parce que vous aviez eu un différend professionnel juste avant.

Vous êtes souvent grossière, ne pouvant ignorer que les mots utilisés vont choquer vos interlocuteurs, voire les blesser.[...] après avoir nié puis reconnu avoir traité de grosse vache une salariée enceinte, après avoir expliqué que telles insultes relevaient de l'humour, force a été de reconnaître les griefs reprochés.

L'avalanche de témoignages reçus par la psychologue démontre qu'il ne s'agit pas de faits ponctuels ou d'une inimitié particulière. Comme nous vous l'avons montré, c'est tout un collectif qui s'est exprimé spontanément[...]'

les salariés ont confié avoir peur le matin, avant de prendre leur poste, ne sachant pas qui serait la victime du jour. Vous vous nourrissiez des tensions et des conflits mais au-delà vous vous organisiez pour monter les collaborateurs les uns contre les autres, les mettre en compétition et montrer votre pouvoir sur eux, en choisissant de les écarter ou au contraire de les faire travailler sur un brief, tout en vous cachant subtilement derrière l'excuse d'une hypothétique décision des directeurs de création. Vous mettez en place systématiquement une pression psychologique pour dominer vos interlocuteurs et faire comprendre que vous seriez le chef. Vous pouvez aller jusqu'à appeler les écoles pour dévaloriser les stagiaires en les dénigrant face à leurs référents scolaires':' «'qu' est-ce que c'est que cette merde que vous m'avez envoyée'"».[...]'

2°/perturbations graves de l'organisation et l'efficacité collective ;

vous avez délibérément détourné vos prérogatives de responsable traffic pour instaurer la terreur au sein de l'équipe de créations et au-delà des commerciaux.

Vous devez en effet assurer la coordination et la planification de l'équipe de créations et être responsable des livrables des créations. Or vous avez été jusqu'à imposer aux créatifs de ne rien faire sans votre aval, de vous mettre en copie de tous leurs mails, de ne prendre aucune initiative sans votre accord. Il faut que vous contrôliez tout au point d'avoir le pouvoir de paralyser toute une production si vous décrétez qu'aucun des créatifs n'était disponible alors qu'ils attendaient qu'on leur donne du travail.[...] vous avez pu largement profiter du manque d'expérience des juniors et des stagiaires qui, de peur de perdre leur premier emploi acceptaient leur sort puisque vous ne cessiez de leur répéter que «'tout

Paris'» vous connaissait. Et ce n'est certainement pas votre comportement enfantin derrière des excuses du type «'zizi/quequette » «'clémentine poil à la pine'» qui vous excuseront, ni l'espèce de bizutage des stagiaires qui consistaient à dire à leur arrivée «'voilà la chair fraîche'» ou «'on va pouvoir la violer'».

Nous avions déjà été alertés en mars 2013, une créatrice junior en état de panique et de stress extrêmes a dénoncé auprès de la direction le vol du stylet de sa tablette de dessin qui était finalement retrouvé dans votre sac personnel. Convoquée lors d'un entretien informel par les 3 associés, vous aviez à l'époque reconnue être allée un peu trop loin mais que c'était une blague. La direction vous avertissait alors oralement que d'autres incidents de ce genre ne seraient plus tolérés. Votre attitude a atteint un tel point que les collaborateurs qui n'osaient pas jusqu'à présent dénoncer vos agissements ont porté à notre connaissance l'ensemble des brimades, insultes et autres comportements que vous avez eus à leur égard.[...]

G... demande tout d'abord que soit écarté des débats le compte rendu de l'enquête réalisée par une société externe, sans qu'elle ait été préalablement informée et sans aucune possibilité pour elle d'apporter une quelconque contradiction à défaut d'avoir été entendue.

L'employeur soutient que les dispositions légales invoquées par la salariée au soutien du rejet des conclusions de l'enquête confiée à un tiers la société identité RH sont relatives aux informations demandées au salarié soit à l'embauche, soit en cours de contrat, qu'il est nécessaire de procéder à une enquête à la suite de l'alerte donnée par les délégués du personnel.

L'article L.1222-4 du Code du travail et plus généralement l'obligation de loyauté dans les relations de travail s'opposent à la mise en 'uvre d'un contrôle ou d'une enquête confiée à un tiers à l'entreprise n'ayant pas été préalablement porté à

la connaissance des salariés.

Si l'absence d'information préalable peut être couverte par la circonstance que le salarié a été associé à l'enquête dont il fait l'objet, l'examen des documents montre que G... n'a non seulement pas été informée de la mise en oeuvre de l'enquête mais au surplus n'a pas été entendue par cette organisme au cours de celle-ci.

Dans ces conditions le moyen de preuve invoqué est illicite.

Le compte rendu de l'enquête réalisée par un tiers à la société employant G... sera écarté ainsi qu'elle le demande.

Par ailleurs, l'employeur communique aux débats les attestations de Madame Anne B..., et de Madame Virginie C..., qui attestent avoir lors d'une réunion du 18 septembre 2014 alerté la direction concernant les relations humaines et professionnelles de plus en plus difficiles pour certains salariés victimes de situation de harcèlement par la responsable trafic création.

Madame D... Farreboeuf, intervenant en tant que consultante RH d'un cabinet extérieur à la société explique avoir été présente lors de la réunion des délégués du personnel du 18 septembre 2014 au cours de laquelle, les participants ont découvert au travers du récit des délégués du personnel les pressions morales et/ou verbales faites par G... sur d'autres salariés les exemples étant nombreux et mettant en évidence des actes discriminants tant sur la différence raciale, physique ou selon le statut professionnel. Ce témoin ajoute n'avoir jamais auparavant reçu de plainte de salariés, et n'avoir vraiment compris l'ampleur de la détresse psychologique dans laquelle certains salariés se trouvaient que le jour de la mise à pied de G... quand les créatifs sont venus lui dire qu'il fallait immédiatement changer le code de la porte d'entrée de l'agence sinon elle allait revenir pour se venger. Ils étaient terrifiés[...].

Toutefois, ces 3 témoignages ne présentent pas de valeur probante dans le présent débat pour établir la réalité des propos et comportements dénoncés par l'employeur aux termes de la lettre de licenciement, ces témoignages n'étant qu'indirects.

Dans ces conditions, la cour infirmera le jugement déféré, à défaut pour l'employeur d'apporter la preuve des propos et attitudes discriminants et harcelants qu'il reproche à la salariée, à l'égard de ses collaborateurs et des stagiaires.

La rupture du contrat sera qualifiée de licenciement sans cause réelle et sérieuse.

Sur les conséquences d'un licenciement dépourvu de cause réelle et sérieuse

La salariée est juridiquement fondée à réclamer un rappel de salaire pour la période de la mise à pied conservatoire et les congés payés afférents ainsi qu'une indemnité conventionnelle de licenciement, observation étant faite qu'elle a perçu une indemnité compensatrice de préavis.

À défaut de toute observation pertinente sur le montant des sommes réclamées, la cour y fera droit selon les modalités précisées dans le dispositif.

Compte tenu de l'effectif de l'entreprise, des circonstances de la rupture, du montant de la rémunération versée à la salariée (5584,61 euros), de son âge(63 ans), de son ancienneté (9 ans) , de sa capacité à trouver un nouvel emploi eu égard à sa formation et à son expérience professionnelle et des conséquences du licenciement à son égard, tels qu'ils résultent des pièces et des explications fournies, la cour est en mesure d'allouer à G... des dommages-intérêts d'un montant de 35 000 euros en application de l'article'L.1235-3 du Code du travail.

Sur la demande de dommages-intérêts pour les circonstances vexatoires de la rupture'

G... fait état de la brutalité de son éviction de l'entreprise dans le cadre d'une mise à pied conservatoire et sans avoir été entendue par les délégués du personnel. Elle allègue également qu'en raison de son éviction elle n'a pas été en mesure de rassembler les éléments nécessaires au soutien d'une demande de rappel de salaire pour des heures supplémentaires ainsi qu'en atteste Madame Alexandra H....

Elle allègue encore de la mise en 'uvre d'une enquête publique à charge au sein de l'entreprise, de nature à porter atteinte à sa réputation.

La mise en 'uvre d'une enquête confiée à un organisme tiers sans que la salariée ait été informée et sans qu'elle ait été entendue alors qu'elle faisait suite à la dénonciation de comportements graves de sa part à l'égard de ses collaborateurs, est à l'origine d' un préjudice que la cour arrête justement la somme de 500 €.

Sur l'application des dispositions de l'article L. 1235 -4 du code du travail

Dans les cas prévus aux articles L. 1235 - 3 et L. 1235-11 du code du travail, l'article L. 1235- 4 fait obligation au juge d'ordonner, même d'office, le remboursement par l'employeur fautif aux organismes intéressés de tout ou partie des indemnités de chômage versées au salarié licencié, du jour de son licenciement au jour du jugement prononcé, dans la limite de six mois d'indemnités de chômage. Dans le cas d'espèce, une telle condamnation sera prononcée à l'encontre de l'employeur, pour les indemnités de chômage versées à la salariée dans la limite de deux mois.

Sur les demandes d'indemnités en application des dispositions de l'article 700 du code de procédure civile'

L'équité commande d'allouer à G... une indemnité de 1200 euros en application des dispositions de l'article 700 du code de procédure civile.

La SAS M&C F..., qui succombe dans la présente instance sera déboutée de sa demande à ce titre et condamnée aux entiers dépens.

Dispositif

PAR CES MOTIFS,

Infirme le jugement déféré en toutes ses dispositions,

Statuant à nouveau y ajoutant,

Ecarte le compte rendu de l'enquête confiée à l'organisme tiers à l'entreprise,

Dit que le licenciement est dépourvu de cause réelle et sérieuse,

Condamne la SAS M&C F... à verser à Madame X... les sommes suivantes :

- 16'500 € à titre d'indemnité conventionnelle de licenciement,

- 3807,59 € au titre d'un rappel de salaire pour la période de la mise à pied conservatoire du 23 septembre au 13 octobre 2014 outre les congés payés afférents,

- 35 000 € au titre de l'indemnité pour licenciement sans cause réelle sérieuse,

- 500 € à titre de dommages-intérêts pour le préjudice résultant des circonstances vexatoires de la rupture,

- 1200 € en application des dispositions de l'article 700 du code de procédure civile,

Ordonne le remboursement par l'employeur fautif aux organismes intéressés des indemnités de chômage versées au salarié dans la limite de deux mois,

Déboute les parties du surplus de leurs demandes,

Condamne la SAS M&C F... aux entiers dépens.

LE GREFFIER LE PRÉSIDENT

Décision **de la Cour de cassation**

Cour de cassation Chambre sociale 17 mars 2021

VOIR LA DÉCISION

Les **dates clés**

- Cour de cassation Chambre sociale 17-03-2021
- Cour d'appel de Paris L1 26-09-2018