5 mai 2023
Cour d'appel d'Aix-en-Provence
RG n° 19/08742

Chambre 4-3

Texte de la **décision**

Entête

COUR D'APPEL D'AIX-EN-PROVENCE

Chambre 4-3

ARRÊT AU FOND

DU 05 MAI 2023

N° 2023/ 91

RG 19/08742

N° Portalis DBVB-V-B7D-BELEF

[V] [D] épouse [C]

C/

[K] [G]

Association CGEA DE [Localité 5]

Copie exécutoire délivrée le 5 Mai 2023 à :

-Me Aude VAISSIERE, avocat au barreau de MARSEILLE

- Me Stéphanie BESSET-LE CESNE, avocat au barreau de MARSEILLE

Décision déférée à la Cour :

Jugement du Conseil de Prud'hommes - Formation paritaire de MARSEILLE en date du 30 Avril 2019 enregistré au répertoire général sous le n° 19/00082.

APPELANTE

Madame [V] [D] épouse [C], demeurant [Adresse 3]

représentée par Me Aude VAISSIERE, avocat au barreau de MARSEILLE

INTIMES

Maître [K] [G] Es qualité de 'Mandataire Liquidateur' de la Société RESOPHONE GROUP', demeurant [Adresse 2]

représenté par Me Stéphanie BESSET-LE CESNE de la SELARL BLCA AVOCATS, avocat au barreau de MARSEILLE

Association CGEA DE [Localité 5], demeurant [Adresse 1]

représentée par Me Stéphanie BESSET-LE CESNE de la SELARL BLCA AVOCATS, avocat au barreau de MARSEILLE

--*-*-*

COMPOSITION DE LA COUR

En application des dispositions des articles 804 et 805 du code de procédure civile, l'affaire a été débattue le 21 Février 2023, en audience publique, les avocats ne s'y étant pas opposés, devant Madame Pascale MARTIN, Président de Chambre, chargé du rapport, qui a fait un rapport oral à l'audience, avant les plaidoiries.

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

Madame Pascale MARTIN, Président de Chambre

Madame Ghislaine POIRINE, Conseiller faisant fonction de Président

Madame Isabelle MARTI, Président de Chambre suppléant

Greffier lors des débats : Madame Florence ALLEMANN-FAGNI.

Les parties ont été avisées que le prononcé de la décision aurait lieu par mise à disposition au greffe le 05 Mai 2023.

ARRÊT

CONTRADICTOIRE

Prononcé par mise à disposition au greffe le 05 Mai 2023

Signé par Madame Pascale MARTIN, Président de Chambre et Madame Florence ALLEMANN-FAGNI, Greffier, auquel la minute de la décision a été remise par le magistrat signataire.

Exposé du litige

***

FAITS- PROCEDURE-PRETENTIONS DES PARTIES

Le 6 juin 2017, Mme [V] [C] née [D] a été embauchée selon un contrat de travail à durée indéterminée à temps partiel

(28h par semaine), par la société Résophone Group, en qualité de secrétaire de direction niveau 4 échelon 1 coefficient 255, de la convention collective nationale de la métallurgie.

Le 26 mars 2018, la salariée a été mise à pied à titre conservatoire et convoquée à un entretien préalable au licenciement pour le 13 avril 2018.

Par lettre recommandée du 11 mai 2018, Mme [C] a été licenciée pour faute grave.

Le 19 juin 2018, la salariée a saisi le conseil de prud'hommes de Marseille aux fins de contester ce licenciement.

Après avoir placé la société en redressement judiciaire par jugement du 16 juillet 2018, le tribunal de commerce de Meaux a prononcé sa liquidation judiciaire le 5 novembre 2018.

Selon jugement du 30 avril 2019, le conseil de prud'hommes a statué comme suit :

Requalifie le licenciement pour faute grave en licenciement pour cause réelle et sérieuse.

Fixe la créance de Mme [C] à valoir sur la liquidation judiciaire de la société Resophone Group aux sommes suivantes :

- 2 262 euros au titre de l'indemnité conventionnelle de préavis,

- 226 euros au titre des congés payés afférents,

- 3 393 euros à titre de rappel de salaire pour la mise à pied du 27/03 au 11/05/2018,

- 339 euros au titre des congés payés afférents,

- 518 euros au titre de l'indemnité légale de licenciement.

Déboute Mme [C] du surplus de ses demandes.

Dit que la moyenne des trois derniers mois de salaire s'élève à la somme de 2 262 euros.

Déclare le jugement opposable au CGEA/ASSEDIC IDF Est dans les limites de l'article L.3253-8 du code du travail.

Dit que les dépens seront prélevés sur l'actif de la société liquidée.

Le conseil de Mme [C] a interjeté appel par déclaration du 28 mai 2019.

Aux termes de ses dernières conclusions transmises au greffe par voie électronique le 31 janvier 2023, Mme [C] demande à la cour de :

«REFORMER le jugement entrepris Fixé le préavis à un mois de salaire au lieu de deux conformément à la convention collective applicable,

REFORMER le jugement entrepris en ce qu'il a requalifié le licenciement en licenciement pour cause réelle et sérieuse et a débouté Mme [C] de sa demande de dommages et intérêts pour licenciement sans cause réelle et sérieuse,

REFORMER le jugement entrepris en ce qu'il a débouté Mme [C] de sa demande de dommages et intérêts pour préjudice moral distinct.

Statuant à nouveau,

DECLARER sans cause réelle et sérieuse le licenciement intervenu en date du 11 mai 2018

FIXER comme suit les créances de Madame [V] [C] au passif de la société RESOPHONE

- Indemnité de préavis : 4.524,84 € (2 mois ' article 30 CCN applicable) outre incidence congés payés 452,484 €

- Indemnité pour licenciement sans cause réelle et sérieuse (article L. 1235-3 du Code du travail): 2.262,42 € (1 mois)

- 3.000 € pour préjudice moral distinct,

FIXER le point de départ des intérêts légaux à la date de la saisine du conseil des Prud'hommes et ordonner la capitalisation des intérêts échus

CONFIRMER le jugement en ses autres dispositions,

ORDONNER que le présent arrêt sera opposable au CGEA dans la limite de sa garantie.»

Dans ses dernières écritures transmises au greffe par voie électronique le 26 septembre 2019, la SELARL Garnier [G] en la personne de Me [K] [G] es qualités de mandataire liquidateur de la société Resophone Group demande à la cour de :

« Infirmer le jugement du Conseil de prud'hommes de céans en toutes ses dispositions sauf en ce qu'il a débouté Madame [C] de sa demande de dommages et intérêts pour préjudice moral.

En conséquence et statuant à nouveau,

A titre principal

Dire et juger que le licenciement pour faute grave de Madame [C] est justifié

Dire et juger que Madame [C] ne justifie aucunement de sa demande de dommages et intérêts pour préjudice moral

En conséquence,

Débouter Madame [C] de l'ensemble de ses demandes.

A titre subsidiaire

Dire et juger que Madame [C] ne justifie pas de l'existence ni de l'étendue de son préjudice afférent à sa demande de dommages et intérêts pour préjudice moral

En conséquence

Débouter Madame [C] de sa demande

A titre très subsidiaire,

Réduire à de plus justes proportions le quantum des dommages et intérêts demandés.

En tout état de cause,

Condamner Madame [C] à la somme de 2.000 € au titre de l'article 700 du Code de procédure civile Condamner Madame [C] aux entiers dépens.»

Dans ses dernières conclusions transmises au greffe par voie électronique le 21 juillet 2022, l'Unedic délégation AGS CGEA d'Ile de France Est, demande à la cour de :

«Infirmer le jugement du Conseil de prud'hommes de céans en toutes ses dispositions sauf en ce qu'il a débouté Madame [C] de sa demande de dommages et intérêts pour préjudice moral

Débouter Madame [C] [V] de l'ensemble de ses demandes comme étant infondées et injustifiées.

En tout état diminuer le montant des sommes réclamées à titre de dommages et intérêts en l'état des pièces produites.

Débouter Madame [C] [V] de l'ensemble de ses demandes formulées à l'encontre du CGEA en qualité de gestionnaire de l'AGS pour la demande relative à la condamnation aux frais d'huissier en application de l'article L.143-11-1 du Code du Travail.

Débouter Madame [C] [V] de l'ensemble de ses demandes formulées à l'encontre du CGEA pour la demande relative à la condamnation sous astreinte.»

Pour l'exposé plus détaillé des prétentions et moyens des parties, il sera renvoyé, conformément à l'article 455 du code de procédure civile, aux conclusions des parties sus-visées.

Motivation

MOTIFS DE L'ARRÊT

A titre liminaire, la cour rappelle qu'en application des dispositions de l'article 954 du code de procédure civile , elle ne statue que sur les prétentions énoncées au dispositif et que les «dire et juger» et les «constater» ainsi que les «donner acte» ne sont pas des prétentions en ce que ces demandes ne confèrent pas de droit à la partie qui les requiert hormis les cas prévus par la loi; en conséquence, la cour ne statuera pas sur celles-ci, qui ne sont en réalité que le rappel des moyens invoqués.

Sur le bien fondé du licenciement

En vertu des dispositions de l'article L.1232-6 du code du travail, la lettre de licenciement comporte l'énoncé du ou des motifs invoqués par l'employeur ; la motivation de cette lettre fixe les limites du litige.

En l'espèce, la lettre de licenciement du 11 mai 2018 est libellée de la manière suivante:

« A la suite des nombreux points de vérification nous vous informons que nous avons décidé de vous licencier pour faute grave en raison des faits précisés ci-après :

Vous avez transmis des informations confidentielles, permis l'accès à l'entreprise et aux données de l'entreprise pour l'ancien directeur général révoqué pour faute grave.

En particulier, alors que vous seule étiez en charge de la consolidation des pièces de l'audit dans le cadre du projet de cession de l'agence de [Localité 4], l'ancien Directeur général dans le cadre d'une procédure contentieuse a confirmé avoir pu se procurer ce dernier.

Mais aussi dans le cadre des vérifications nous avons pu observer que vous-même, accompagné de l'ancien directeur général et après qu'il soit révoqué et qu'il n'ait plus à accéder aux locaux de l'entreprise, avez scanné des documents administratifs pour l'entreprise concurrente que venait de créer ce dernier. Ces faits sont d'autant plus graves que l'ancien directeur général a créé une société en utilisant un nom appartenant à Résophone Group afin de procéder à des actes de concurrence déloyale en particulier avec votre complicité.

Aussi lors de nos vérifications, et comme évoqué lors de l'entretien nous avons pu voir que vous aviez fait une attestation de complaisance à l'attention de cet ancien directeur général afin de couvrir ses propos menaçants envers un cadre de l'entreprise. Ce dernier venait de recevoir un courrier d'avocat indiquant qu'il était envisagé une plainte pour ses menaces, il avait besoin de votre complicité pour se couvrir au mieux.

En effet, avec votre complicité, vous avez fait annuler un pouvoir signé par le président afin que l'ancien directeur général puisse faire couvrir des dépenses esthétiques personnelles par l'entreprise. Vous aviez pourtant reçu des consignes formelles de ne pas intervenir dans ce cadre.

Tout aussi grave, vous avez couvert l'ancien directeur général dans ses accès aux locaux de l'entreprise et très certainement participé afin de procéder à des actes de vols de matériels informatique, numérique, d'équipements et d'un baby-foot.

En particulier concernant le babyfoot, alors que vous seule étiez informée, vous deviez en assurer le rapatriement sur le siège de l'entreprise à [Localité 6], malgré différentes relances vous avez laissé traîner l'expédition et permis la disparition sans effraction de ce dernier sur le week-end du 17/18 mars.

Ces faits remettent en cause la bonne marche de l'entreprise, la sécurisation des données confidentielles, des accès et la pérennité de l'entreprise. Votre comportement constitue des actes graves et incompatibles avec vos obligations

contractuelles, votre présence présentant un risque grave et majeur pour l'entreprise.

Les explications recueillies auprès de vous lors de notre entretien, ou plutôt votre absence d'explications et nos différents points n'ont pas permis de modifier cette appréciation c'est pourquoi nous vous notifions votre licenciement pour faute grave . »

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.

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

La salariée soutient que la lettre de licenciement ne comporte aucun motif matériellement vérifiable à même de justifier l'existence d'une faute grave et indique apporter un démenti point par point aux griefs.

1- sur la transmission d'informations confidentielles et des pièces de l'audit à l'ancien directeur général M. [B]

L'employeur ne produit aucun élément sur ce point alors qu'il est reconnu par lui que l'ancien directeur général disposait des clefs de l'agence après sa révocation, que sa compagne était salariée de la société et qu'il n'avait été entamé aucune démarche pour limiter l'accès à cet ancien dirigeant, dont on ignore au demeurant la date de révocation.

Par ailleurs, il résulte des pièces déposées aux débats par Mme [C] que le mail par lequel M. [L] lui a demandé de préparer un dossier de présentation, ne mentionnait aucun caractère de condifentialité (pièce n°11), et la salariée a répondu immédiatement qu'elle allait solliciter ses autres collègues, précisant le lendemain que les éléments ont été centralisés sur le serveur accessible à tous les salariés, pour finalement en faire la présentation le jeudi par communication à six personnes.

En conséquence, l'employeur échoue à démontrer que Mme [C] soit l'auteure de transmission d'informations à caractère confidentiel ou de pièces de même nature à l'ancien directeur général.

2- sur le fait d'avoir scanné des documents en compagnie et pour le compte de l'ancien directeur général

Concernant ce grief, la société n'a produit aucun témoignage ou photo, venant horodater ce fait, la seule proximité de la machine du bureau de Mme [C] ne pouvant être un élément de nature à l'incriminer.

3- sur la rédaction d'une attestation de complaisance

La qualification ainsi donnée par l'employeur ne repose sur aucun élément tangible, la salariée ayant rapporté une conversation téléphonique dont elle a été témoin, et aucun élément ne permettant de douter de la sincérité du témoignage donné, étant précisé que ce seul fait ne peut suffire à asseoir un licenciement pour faute.

4- sur l'annulation d'un pouvoir du président

Ce grief a été totalement modifié dans les explications données par lettre recommandée du 4 juin 2018 postérieure au licenciement qui relate la renégociation des contrats mutuelles et il est ressort de l'attestation du courtier en assurance (pièce n°12) que les démarches accomplies par la salariée à la demande de son directeur de l'époque, étaient faites dans l'intérêt de la société.

Dès lors non seulement le grief n'est pas fondé mais le reproche figurant dans la lettre de licenciement totalement différent ne saurait être retenu.

5- sur la participation à des faits de vol

Il résulte des documents produits par Mme [C] qu'elle n'était pas la seule salariée à être informée du rapatriement prévu du baby-foot sur le siège (pièces n°22 & 23 témoignages d'autres salariés) et le seul fait que Mme [C] a signalé la disparition de cet objet le lundi matin, ne saurait suffire à accréditer la complicité active ou passive de la salariée dans un acte de vol effectué le week-end, l'employeur n'apportant sur ce point aucune preuve et le doute devant en tout état de cause profiter à la salariée.

En conséquence, aucun des griefs n'étant fondé, c'est à tort que les premiers juges ont dit que le licenciement était pourvu d'une cause réelle et sérieuse.

Sur les conséquences financières du licenciement

En application des dispositions conventionnelles (article 30) plus favorables eu égard à sa qualification, Mme [C] a droit à une indemnité compensatrice de préavis équivalente à deux mois de salaire.

Le préjudice subi du fait du licenciement doit être fixé à un mois de salaire, au regard du peu d'ancienneté de Mme [C], et il est indéniable qu'elle a subi un préjudice distinct du fait de conditions particulièrement vexatoires de la rupture ayant entraîné une privation de ressources pendant une période importante outre un stress ayant nécessité notamment la consultation d'une psychoclinicienne (pièces n°17-18-19) dont le montant sera fixé à 2 000 euros.

Sur les autres demandes

Les sommes allouées à titre de salaires porteront intérêts au taux légal à compter de la date de convocation de l'employeur (présentation de la lettre recommandée) à l'audience de tentative de conciliation valant mise en demeure.

Cependant, il y a lieu de dire que le cours des intérêts est arrêté au 16 juillet 2018, de sorte que la capitalisation n'a pas d'objet.

La garantie de l'Unedic délégation AGS CGEA de [Localité 5] est dûe sur les créances fixées.

Dispositif

PAR CES MOTIFS

La Cour,

Statuant par arrêt contradictoire, par mise à disposition au greffe, les parties en ayant été préalablement avisées dans les conditions prévues à l'article 450 du code de procédure civile, en matière prud'homale,

Confirme le jugement déféré dans ses seules dispositions relatives au rappel de salaires pour la mise à pied à titre conservatoire et l'indemnité légale de licenciement,

Statuant à nouveau des chefs infirmés et Y ajoutant,

Dit le licenciement pour faute grave dénué de cause réelle et sérieuse,

Fixe la créance de Mme [V] [D] épouse [C] au passif de la liquidation judiciaire de la société Résophone Group, représentée par la SELARL Garnier [G] en la personne de Me [K] [G], mandataire liquidateur, aux sommes suivantes :

- 4 524,84 euros à titre d'indemnité compensatrice de préavis,

- 452,484 euros au titre des congés payés afférents,

- 2 262,42 euros à titre de dommages et intérêts pour licenciement sans cause réelle et sérieuse,

- 2 000 euros à titre de dommages et intérêts pour préjudice distinct,

Dit que les sommes allouées de nature salariale porteront intérêts au taux légal du 19 juin 2018 au 16 juillet 2018, date d'ouverture de la procédure collective qui a arrêté les intérêts,

Déclare l'UNEDIC délégation AGS CGEA de [Localité 5] tenue à garantie pour ces sommes dans les termes des articles L.3253-8 et suivants du code du travail, en l'absence de fonds disponibles ;

Laisse les dépens de 1ère instance et d'appel à la charge de la société liquidée, représentée par la SELARL Garnier [G] en la personne de Me [K] [G].

LE GREFFIER LE PRESIDENT