

29 février 2024

Cour d'appel de Dijon

RG n° 22/00145

Chambre sociale

Texte de la décision

Entête

[B] [1]

C/

S.A.S. START PEOPLE

C.C.C délivrée le 29/02/2024 à :

- Me DUCHANOY
- Me BECHE
- Me DE LAMARZELLE

Expédition revêtue de la formule exécutoire délivrée 29/02/2024 à :

- Me DE LAMARZELLE
- Me DUCHANOY

RÉPUBLIQUE FRANÇAISE - AU NOM DU PEUPLE FRANÇAIS

COUR D'APPEL DE DIJON

CHAMBRE SOCIALE

ARRÊT DU 29 FEVRIER 2024

MINUTE N°

N° RG 22/00145 - N° Portalis DBVF-V-B7G-F4NF

Décision déferée à la Cour : Jugement Au fond, origine Conseil de Prud'hommes - Formation paritaire de DIJON, décision attaquée en date du 07 Février 2022, enregistrée sous le n° 20/00667

APPELANTE :

[B] [I]

[Adresse 5]

[Localité 3]

représentée par Me Loïc DUCHANOY de la SCP LDH AVOCATS, avocat au barreau de DIJON substituée par Maître Stéphanie PEZZELLA-MENDES, avocat au barreau de DIJON

INTIMÉE :

S.A.S. START PEOPLE

[Adresse 1]

[Localité 4]

représentée par Me Pierrick BECHE de la SARL PIERRICK BECHE - CABINET D'AVOCATS, avocat au barreau de DIJON, Me Aymeric DE LAMARZELLE de la SELARL ACTANCE, avocat au barreau de PARIS

COMPOSITION DE LA COUR :

L'affaire a été débattue le 23 Janvier 2024 en audience publique devant la Cour composée de :

Olivier MANSION, président de chambre,

Fabienne RAYON, présidente de chambre

Rodolphe UGUEN-LAITHIER, Conseiller,

Après rapport fait à l'audience par l'un des magistrats de la composition, la cour, comme ci-dessus composée a délibéré.

GREFFIER LORS DES DÉBATS : Juliette GUILLOTIN,

ARRÊT rendu contradictoirement,

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 Olivier MANSION, Président de chambre, et par Juliette GUILLOTIN, Greffière, à qui la minute de la décision a été remise par le magistrat signataire.

Exposé du litige

FAITS ET PROCEDURE :

Mme [B] [I] a été embauchée par la société Start People par un contrat à durée indéterminée à compter du 1er mars 2018 en qualité de responsable d'agence, statut cadre, niveau G de la convention collective des entreprises de travail temporaire personnels permanents.

Le 22 septembre 2020, elle a été convoquée à un entretien préalable à un éventuel licenciement fixé au 1er octobre suivant assorti d'une mise à pied conservatoire.

Le 7 octobre 2020, elle a été licenciée pour une cause réelle et sérieuse.

Par requête du 21 décembre 2020, elle a saisi le conseil de prud'hommes de Dijon afin de juger son licenciement sans cause réelle et sérieuse, voir prononcer la nullité de la clause de non-concurrence et obtenir le paiement de différentes sommes à titre de rappel de salaire.

Par jugement du 7 février 2022, le conseil de prud'hommes de Dijon a rejeté l'ensemble des demandes des parties sauf celle visant à voir la salariée condamnée au paiement de la somme de 12 195,15 euros au titre de la clause pénale.

Par déclaration du 18 février 2022, Mme [I] a relevé appel de cette décision.

Aux termes de ses écritures du 12 décembre 2023, l'appelante sollicite de :

- réformer le jugement déféré en ses dispositions telles que précédemment critiquées,

sur la rupture du contrat de travail :

- juger sans cause réelle et sérieuse le licenciement,

- condamner la société Start People à lui payer :

* 14 351,39 euros à titre de dommages-intérêts pour licenciement sans cause réelle et sérieuse,

* 8 200,79 euros nets à titre de dommages-intérêts pour préjudice moral distinct,

sur la clause de non-concurrence :

- constater le respect de la clause de non-concurrence stipulée dans le contrat de travail,

- réformer le jugement déféré en ce qu'il l'a condamnée à verser à la société Start People la somme de 12 195,15 euros au titre de la clause pénale contractuelle,

- débouter la société Start People de ses demandes au titre du non-respect de la clause :

* 8 672,62 euros bruts à titre de remboursement de la contrepartie pécuniaire de la clause de non-concurrence,

* 10 000 euros à titre de dommages-intérêts pour préjudice subi,

sur l'exécution du contrat de travail :

- condamner la société Start People à lui payer :

* 12 300 euros nets à titre de dommages-intérêts pour exécution fautive du contrat,

* 241,31 euros nets à titre de rappel sur frais professionnels, outre intérêts à compter du 31 octobre 2020,

- débouter la société Start People de toutes autres demandes,

- ordonner la remise des bulletins de paye et des documents de fin de contrat rectifiés sous astreinte de 50 euros par jour à compter de la signification de l'arrêt à intervenir,

- assortir les condamnations de l'intérêt au taux légal,

- condamner la société Start People à lui payer la somme de 2 000 euros au titre de l'article 700 du code de procédure civile, ainsi qu'aux entiers dépens.

Aux termes de ses dernières écritures du 7 décembre 2023, la société Start People demande de :

à titre principal,

- confirmer le jugement déféré en ce qu'il a :
 - * jugé que le licenciement repose sur une cause réelle et sérieuse,
 - * jugé la clause de non-concurrence figurant au contrat de travail valide,
 - * jugé que la preuve de l'exécution déloyale n'était pas rapportée,
 - * débouté Mme [I] de l'intégralité de ses demandes,
 - * condamné Mme [I] à lui verser la somme de 12 195,15 euros au titre de la clause pénale,
 - * condamné Mme [I] aux entiers dépens,

- l'infirmier en ce qu'il a :
 - * jugé la demande de remboursement de la contrepartie financière versée au titre de la clause de non-concurrence irrecevable,
 - * débouté la société Start People de sa demande de dommages-intérêts en réparation du préjudice subi,
 - * condamné Mme [I] à lui verser 500 euros au titre de l'article 700 du code de procédure civile,

- condamner Mme [I] au remboursement de la contrepartie financière versée au titre de la clause de non-concurrence, soit au versement d'une somme estimée à date à 8 672,62 euros,

- condamner Mme [I] à 10 000 euros à titre de dommages-intérêts en réparation du préjudice subi,

- débouter Mme [I] de l'intégralité de ses demandes,

à titre subsidiaire,

- limiter le quantum des dommages-intérêts sollicités par Mme [I] au titre du licenciement sans cause réelle et sérieuse à '11 415,495 euros',

si la clause de non-concurrence est reconnue nulle :

- condamner Mme [I] à 10 000 euros de dommages-intérêts en réparation du préjudice subi,

- la condamner au remboursement de la contrepartie financière versée au titre de l'indemnité de non-concurrence, soit au versement d'une somme de 8 672,62 euros,

en tout état de cause,

- condamner Mme [I] à 2 000 euros au titre de l'article 700 du code de procédure civile pour le premier ressort et 2 000 euros au titre des frais irrépétibles injustement engagés en cause d'appel,

- la condamner aux entiers dépens.

Pour l'exposé complet des moyens des parties, la cour se réfère à leurs dernières conclusions susvisées, conformément aux dispositions de l'article 455 du code de procédure civile.

Motivation

MOTIFS DE LA DECISION

I - Sur les demandes en lien avec l'exécution du contrat de travail :

a) Sur l'exécution déloyale du contrat de travail :

Mme [I] soutient que :

- l'attestation Pôle Emploi délivrée par l'employeur mentionne qu'elle a été placée en activité partielle d'avril à juin 2020 (pièce n°21) or sur cette période il lui a été demandé de se rendre sur son lieu de travail pour y accomplir sa mission, l'activité des sociétés d'intérim ne s'étant pas arrêtée pendant le confinement (pièce n°40). Le fait pour un employeur de demander à un salarié placé en activité partielle de travailler pendant les périodes chômées constitue une fraude au bénéfice de l'allocation d'activité partielle et peut également constituer du travail dissimulé par dissimulation d'emploi salarié au sens de l'article L.8221-5 du code du travail,

- le 5 novembre 2020, la société Start People a fait intervenir un huissier dans les locaux de l'agence PROMAN de [Localité 6] puis celle de [Localité 7] au sein de laquelle elle avait retrouvé un travail, ceci hors périmètre de la clause de non-concurrence (pièces n°7 et 17), ce qui a provoqué la perte de cet emploi à [Localité 7],

- à compter de la contestation de son licenciement, la société Start People a systématiquement procédé à des retenues illégitimes sur son salaire durant le préavis, la contraignant à envoyer 3 lettres recommandées, 3 jeux de conclusions en conciliation et obtenir une décision du bureau de conciliation (pièces n°9, 14, 14 bis, 24 et 29),

- la société Start People 'vient prouver qu'elle a fait suivre Mme [I] dans ses faits et gestes, affiche l'image de Mme [I] sur 3 pages d'écritures communiquées en 1ère instance, dit que la concluante a rencontré un coach sportif entre 12 et 14 h au sein de l'agence TEAM EMPLOI de [Localité 8], etc (pièce adverse 29)'

et considère que cet acharnement depuis le 26 octobre 2020 est constitutif d'une exécution

fautive du contrat de travail dont elle demande l'indemnisation à hauteur de 3 mois de salaire, soit la somme de 12 300 euros.

La société Start People oppose que :

- Mme [I] a été placée en activité partielle en avril et mai 2020 et conteste lui avoir demandé de venir travailler sur site. Au contraire, il lui a formellement été indiqué qu'en raison de son placement en activité partielle, elle ne devait pas être sur son lieu de travail ni à disposition de l'employeur (pièce n°46),

- l'huissier de justice a été mandaté pour signifier à Mme [I] un courrier de mise en demeure de respecter sa clause de non-concurrence et il s'est rendu d'abord à l'agence de [Localité 6] parce que c'était dans le périmètre de la clause de non-concurrence, puis, en l'absence de Mme [I], à l'agence de [Localité 7] sur indication d'un des salariés de la société PROMAN, ce qui a permis de constater qu'elle ne faisait pas partie des effectifs de l'agence de [Localité 7] mais bien de [Localité 6] en violation de sa clause de non-concurrence,

- les 'retenues sur salaire' évoquées résultent du fait que la société considère certaines de ces demandes comme illégitimes et se trouve bien fondée à les contester sans que cela constitue une exécution fautive du contrat de travail,

- le recours à un détective privé était légitime et licite,

et ajoute que la salariée ne justifie d'aucun préjudice et qu'il n'est pas cohérent de solliciter des dommages-intérêts pour exécution fautive du contrat de travail pour de prétendus manquements post-contractuel.

Etant rappelé qu'en suite de son licenciement le 7 octobre 2020 et du préavis rémunéré de trois mois que la salariée a été dispensée d'exécuter, la date de rupture du contrat de travail s'établit au 7 janvier 2021, il s'en déduit que le grief relatif au fait de l'avoir faite surveillée à compter du 23 mars 2021 selon le rapport d'enquête produit en pièce n°29 et d'avoir utilisé son image (photo extraite de l'enquête) dans ses conclusions d'instance ne saurait relever d'une exécution déloyale d'un de travail alors rompu.

S'agissant du recours à un huissier de Justice pendant le préavis (novembre 2020), la cour observe qu'il ressort des actes de signification produits que l'adresse indiquée par l'employeur à l'huissier de Justice est l'adresse personnelle de la salariée et que c'est de sa propre initiative, après avoir contacté le nouvel employeur de cette dernière, qu'il s'est rendu sur son lieu de travail. Il s'en déduit que le grief n'est pas caractérisé.

S'agissant des retenues alléguées (tickets restaurant, jours de RTT, frais d'invitation client, frais pour se rendre à l'entretien..) elles résultent de divergences d'appréciation entre la salariée et son employeur et ne sauraient à elles seules caractériser une exécution déloyale du contrat de travail.

S'agissant enfin de la fraude alléguée, Mme [I] procède par affirmation et le tableau intitulé 'suivi du planning 2020 DRES' qu'elle produit pour justifier qu'elle devait 'nécessairement travailler pour répondre aux commandes passées par les clients' n'est aucunement significatif d'une quelconque remise en cause de son activité partielle à la demande de l'employeur.

Dans ces conditions, la demande de dommages-intérêts pour exécution déloyale du contrat de travail sera rejetée, le jugement déféré étant confirmé sur ce point.

b) Sur le rappel de frais professionnels :

Mme [I] soutient qu'elle exerçait ses fonctions au sein de l'agence de [Localité 8] mais que l'entretien préalable s'est tenu à [Localité 9] (pièce n°2), de sorte que les frais exposés pour s'y rendre doivent lui être remboursés (pièces n°12-1 à 12-6 et 14). Elle ajoute que si elle n'a pas utilisé sa voiture de fonction, c'est en raison de la mise à pied conservatoire avec blocage de la carte de paiement d'essence et d'autoroute afférente au véhicule, lui imposant d'utiliser son véhicule personnel, et précise qu'en tout état de cause peu importe puisque sa demande se limite aux frais d'essence et d'autoroute que l'employeur aurait payé. Elle sollicite en conséquence la somme de 241,31 euros, déduction faite de la somme de 54,80 euros payée par l'employeur en suite de la décision du bureau de conciliation.

La société Start People oppose que l'article 10 de la convention collective applicable prévoit que l'employeur ne prend en charge que les frais de transport des salariés utilisant leur véhicule personnel pour les besoins de la société et ajoute qu'il était légitime de bloquer l'utilisation de la carte essence pendant la mise à pied conservatoire, même si elle avait laissé à sa disposition son véhicule de fonction alors qu'elle n'y était pas tenue. Elle pouvait donc utiliser ce véhicule de fonction pour se rendre à son entretien préalable et ne peut demander le remboursement des frais car seuls les frais relatifs au véhicule personnel peuvent être remboursés.

Il est de règle que les frais exposés par un salarié pour les besoins de son activité professionnelle et dans l'intérêt de l'employeur doivent lui être remboursés sans qu'ils ne puissent être imputés sur la rémunération qui lui est due, à moins qu'il n'ait été contractuellement prévu qu'il en conserverait la charge moyennant le versement d'une somme fixée à l'avance de manière forfaitaire et à la condition que la rémunération proprement dite du travail reste au moins égale au SMIC

Toutefois, s'agissant des frais exposés pour se rendre à l'entretien préalable, il est constant que lorsque celui-ci se tient au lieu où s'exécute le travail ou au siège social de l'entreprise, le salarié n'a pas droit au remboursement de ses frais de déplacement.

En l'espèce, il ressort des pièces produites que le lieu d'exécution du contrat de travail est l'agence de [Localité 8] et que le siège social de la société Start People se situe [Adresse 1], [Localité 4].

Dans ces conditions, étant constaté :

- d'une part que l'entretien préalable convoqué à l'adresse [Adresse 2] à [Localité 9] n'est ni le lieu d'exécution du contrat de travail, ni le siège social de la société,

- d'autre part que l'article 10 de la convention collective applicable prévoyant que 'Pour les salariés utilisant leur véhicule personnel pour les besoins de la société, il sera procédé au remboursement, par la société, des frais engagés, dans la limite de la base reconnue par les contributions directes, en fonction du véhicule utilisé avec plafond à 7 cv [...]' s'applique en l'espèce puisqu'il concerne une convocation professionnelle à laquelle la salariée indique s'être rendue au moyen de son véhicule personnel,

la demande de remboursement des frais exposés à cette occasion, soit la somme de 223,60 euros pour le péage (justificatif produit en pièce n°12-5) et 272,51 euros pour les frais d'essence calculés sur la base d'une indemnité kilométrique forfaitaire, la société Start People admettant que la carte essence et péage afférente au véhicule de fonction laissé à Mme [I] pendant la mise à pied était suspendue, soit 241,31 euros au total, déduction faite de la somme de 54,80 euros payée par l'employeur, est bien fondée, le jugement déféré étant infirmé sur ce point.

II - Sur la rupture du contrat de travail :

Il résulte des dispositions des articles L.1232-1 et L.1235-1 du code du travail que tout licenciement pour motif personnel doit être justifié par une cause réelle et sérieuse, et qu'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. Si un doute subsiste, il profite au salarié.

L'administration de la preuve en ce qui concerne le caractère réel et sérieux des motifs du licenciement n'incombe pas spécialement à l'une ou l'autre des parties, l'employeur devant toutefois fonder le licenciement sur des faits précis et matériellement vérifiables.

En l'espèce, les faits reprochés à la salariée sont les suivants :

- une attitude et des propos déplacés à plusieurs reprises à l'égard de M. [E] [Y], responsable du pôle de gestion d'[Localité 10], ce en mettant systématiquement en copie sa responsable de secteur Mme [H], et à l'égard de certains clients qui s'en sont plaints,

- des manquements professionnels imputables à Mme [I], à savoir :

* un défaut d'assiduité lors du paramétrage des contrats générant des erreurs de facturation,

* la saisie incorrecte des visites médicales,

* un défaut d'établissement des attestations clients signées et cachetées pour le traitement du chômage intempéries,

* la préparation non systématique de ses 'MBR' avec Mme [H] (pièce n°4).

La cour relève à cet égard que dans ses écritures l'employeur développe deux griefs supplémentaires (défaut d'information de sa direction sur l'évolution de son travail et renseignement incorrect du logiciel QUATTRO) qui ne figurent pas dans la lettre de licenciement, laquelle fixe les limites du litiges. Ils ne seront donc pas examinés.

Mme [I] conteste son licenciement aux motifs d'une part que les faits qui lui sont reprochés sont relativement anciens, sans pour autant alléguer d'une quelconque prescription de ceux-ci de sorte que les développements que la société Start People consacre dans ses écritures à cette question sont sans objet, et d'autre part sans grande consistance, admettant que si le contenu de ses courriers électroniques est certes 'un peu abrupt', il ne justifie aucunement un licenciement, elle-même ayant reçu des messages équivalents qu'elle n'a pu conserver du fait de la mise à pied conservatoire mais que M. [M] [U] confirme (pièce n°39).

Elle ajoute que :

- dès le mois de juillet 2020, l'employeur a engagé un recrutement sur son poste de responsable d'agence de [Localité 8] (pièce n°15), ce qui démontre sa volonté claire et non équivoque de l'évincer depuis le 15 juillet 2020 a minima, de sorte que son licenciement a par la suite été monté de toute pièce. Elle a d'ailleurs appris que préalablement à son entretien préalable, l'employeur avait déjà informé des salariés du projet de licenciement (pièce n°28) et il ressort d'un procès-verbal de réunion du CSE du 27 avril 2021 que les

représentants du personnel ont pointé le lancement confidentiel du recrutement d'un responsable d'agence en contrat de travail à durée indéterminée pour l'agence de [Localité 11] alors que le contrat de travail du responsable en place n'avait pas encore été rompu (pièce n°31),

- elle a été mise à pied à titre conservatoire alors que finalement la lettre de licenciement n'invoque pas de faute grave, cette stratégie n'ayant en réalité pour finalité que de l'empêcher de réunir des preuves durant la procédure de licenciement,

- si les griefs invoqués étaient réels, l'employeur aurait pu organiser un entretien afin de solutionner cette prétendue problématique,

- elle n'a jamais fait l'objet de la moindre sanction disciplinaire ni même remarque,

- l'enquête pour harcèlement moral de février 2020 qu'invoque l'employeur est en réalité un simple entretien entre elle-même, Mme [W] et Mme [H] faisant suite aux doléances d'une ancienne salariée (Mme [D]) qui ne supportait pas la moindre consigne de travail (pièce n°32),

- la pièce n°22 produite par l'employeur comme preuve de ses prétendus manquements professionnels est une vaine tentative de Mme [H] de trouver des griefs à lui reprocher, y compris le 'problème avec [S]' alors que 7 mois plus tôt lors de l'entretien du 12 février 2020 elle l'a mise hors de cause.

Au titre de la charge qui lui incombe de fonder le licenciement sur des faits précis et matériellement vérifiables, l'employeur produit les éléments suivants:

* Sur le grief relatif à son attitude et ses propos déplacés à l'égard de M. [Y] et de certains clients,

- divers courriers électroniques entre Mme [I], M. [Y] et/ou Mme [H] ainsi qu'un courrier électronique de Mme [H] du 24 décembre 2019 relatif à des plaintes de clients (pièces n°12 à 18),

- un compte-rendu d'enquête pour harcèlement moral établi en février 2020 (pièce n°19),

- une attestation de M. [Y] indiquant subir des 'échanges maladroits et inappropriés' avec Mme [I], la décrivant comme 'sèche et agressive verbalement', ajoutant 'elle masquait ses incompétences en repoussant la faute sur les autres' (pièce n°40)

- une attestation de Mme [T] indiquant 'lors d'un échange téléphonique, Mme [I] a pris rapidement un ton agressif et très désagréable, aucun moyen d'échange ne semblait être possible j'ai du mettre un terme à la discussion' (pièce n°41).

Néanmoins, la cour relève que si la lecture des courriers électroniques produits caractérisent une mésentente flagrante entre Mme [I] et M.[Y], il n'est pas trouvé trace du moindre propos grossier, insultant ou méprisant, tout au plus - comme l'admet la salariée elle-même - un mode d'expression abrupt, peu important d'ailleurs qu'elle-même ait été destinataire de messages ou de propos équivalents de l'intéressé comme l'indique M.[M] [U].

Par ailleurs, l'attestation de M.[Y] est imprécise quant aux 'échanges maladroits et inappropriés' qu'il impute à Mme [I], tout comme celle de Mme [T] qui se borne à évoquer un 'ton agressif et très désagréable' sans plus de précision sur le teneur des propos ni élément de contexte.

Enfin, ce que l'employeur décrit comme une 'enquête pour harcèlement moral' ayant impliqué Mme [I] se limite en réalité à un compte-rendu d'entretien par lequel l'employeur lui a demandé de s'expliquer, sans d'ailleurs donner une quelconque suite aux réponses fournies si ce n'est pour constater l'absence de harcèlement moral sur Mme [D].

Il s'en déduit que ce premier grief n'est pas fondé.

* Sur le grief relatif aux manquements professionnels :

- divers courriers électroniques échangés entre Mme [H] et Mme [I] entre février et juillet 2020 (pièces n°14, 20, 21, 23, 24),

- un courrier électronique de Mme [H] à M.[N] du 10 septembre 2020 listant plusieurs griefs (pièce n°22),

Néanmoins, la cour relève que s'il ressort des courriers électroniques produits qu'à plusieurs reprises entre février et juillet 2020 il a été constaté des erreurs dans l'exécution des tâches confiées à Mme [I], les termes des échanges ne caractérisent pas qu'il lui en a été fait le reproche ni même une quelconque évaluation de la gravité des erreurs constatées.

Par ailleurs, ces constats d'erreurs restent très ponctuels et les réponses apportées par la salariée ne permettent pas d'établir que celles-ci lui sont, pour tout ou partie, imputables.

Il s'en déduit que ce second grief n'est pas fondé.

En conséquence des développements qui précèdent, sans qu'il soit nécessaire de statuer sur le moyen tiré du fait que l'employeur aurait en réalité décidé de la remplacer avant même son licenciement et peu important que la mise à pied à titre conservatoire n'ait pas été suivie d'un licenciement pour faute grave dès lors qu'un rappel de salaire lui a été versé a posteriori pour la période considérée, la cour considère que le licenciement est sans cause réelle et sérieuse, le jugement déferé étant infirmé sur ce point.

Mme [I] sollicite à titre de dommages-intérêts pour licenciement sans cause réelle et sérieuse la somme de 14 351,39 euros correspondant à 3,5 mois de salaire.

L'employeur conclut au rejet de cette demande au motif que le licenciement repose sur une cause réelle et sérieuse.

Compte tenu des circonstances du licenciement, de la situation de la salariée qui justifie d'une ancienneté de 2 années complètes et d'un salaire moyen de 4040,95 euros calculé, faute de production de l'ensemble des bulletins de paye utiles, sur la moyenne des trois derniers mois (septembre-octobre et novembre 2020) et faisant application des dispositions de l'article L.1235-3 du code du travail, il lui sera alloué la somme de 12 122,86 euros à titre de dommages-intérêts pour licenciement sans cause réelle et sérieuse.

Elle sollicite en outre :

- 4 100, 40 euros nets à titre de dommages-intérêts pour les conditions vexatoires de la rupture, estimant avoir été 'éjectée de l'entreprise du jour au lendemain, notamment par la voie de la mise à pied conservatoire' et que les 'affirmations accusatrices contenues dans la lettre de licenciement, qui remettent en cause les qualités non seulement professionnelles, mais aussi humaines de la salariée, sont particulièrement désagréables et gravement préjudiciables pour la recherche d'un nouvel emploi'.

Néanmoins, le fait pour l'employeur de mettre en oeuvre, préalablement à un licenciement disciplinaire, une mise à pied conservatoire dans les conditions prévues par la loi ne saurait caractériser les circonstances vexatoires alléguées. Par ailleurs, Mme [I] n'explique pas quelle autre circonstance justifierait l'affirmation qu'elle a été 'éjectée de l'entreprise du jour au lendemain'. Enfin, l'énoncé de façon courtoise et mesurée dans la lettre de licenciement de griefs, même s'ils s'avèrent non fondés, ne caractérisent pas non plus une circonstance vexatoire. Au surplus, le fait que Mme [I] a rapidement retrouvé un nouvel emploi démontre que ceux-ci ne lui ont en réalité causé aucun préjudice.

La demande sera donc rejetée, le jugement déféré étant confirmé sur ce point.

- 4 100, 40 euros nets à titre de dommages-intérêts en réparation du préjudice lié au dénigrement postérieur à la rupture.

Mme [I] soutient sur ce point que la société Start People, notamment par le biais de Mme [H], la dénigre ou lui prête des faits qu'elle n'a pas commis auprès de professionnels. A l'appui de son affirmation, elle produit une attestation de M. [F] indiquant 'Madame [H] [Z] m'a répondu que Madame [I] [B] avait été licencié pour faute mais qu'elle ne souhaitait pas me donner plus de détails' (pièce n°5) et une autre de Mme [P] indiquant avoir contacté Mme [H] le 9 novembre (2020) et que 'c'est là que j'ai appris que Madame [I] ne faisait plus partie de la société et avait été licenciée pour faute' (pièce n°6).

Néanmoins, la cour relève que l'affirmation par Mme [I] d'un dénigrement de sa personne par la société Start People procède d'une lecture orientée des attestations produites, les deux témoins se bornant à indiquer qu'il ont été informés d'un fait (son licenciement) sans faire état du moindre commentaire, encore moins désobligeant, de Mme [H] à son endroit. Au contraire, M.[F] ajoute que celle-ci s'est refusée à donner plus de détails.

La demande sera donc rejetée, le jugement déferé étant confirmé sur ce point.

III - Sur la clause de non concurrence :

A titre liminaire, la cour relève que la société Start People consacre dans ses écritures des développements sur la validité de la clause de non concurrence alors que Mme [I] ne la conteste plus, soutenant seulement l'avoir respectée. Ces développements sont donc sans objet.

a - Sur la violation de la clause de non- concurrence :

Rappelant :

- d'une part que Mme [I] exerçait les fonctions de responsable d'agence à [Localité 8] et qu'elle a été licenciée le 7 octobre 2020 avec dispense de préavis et maintien intégral de sa rémunération,

- d'autre part que la clause de non-concurrence figurant dans le contrat de travail l'autorisait seulement, pendant un an à compter de la rupture de son contrat de travail, à exercer une autre activité dans un autre secteur que celui dans lequel exerce la société Start People,

l'employeur soutient que dès le mois d'octobre 2020 elle a été recrutée par la société Proman en qualité de responsable d'agence à [Localité 6], donc dans le périmètre géographique visé par la clause de non concurrence, que ses missions étaient similaires à celles exercées précédemment pour Start People, ce alors que la société Proman, tout comme la société Start People, est spécialisée dans le domaine de l'intérim.

Il ajoute qu'à la suite de la rupture de son contrat de travail avec la société Proman, elle a été embauchée aux mêmes fonctions par la société Team Emploi à compter du 8 janvier 2021, société également spécialisée dans le domaine de l'intérim.

A l'appui de son affirmation, il produit :

- un avis de signification d'une lettre adressée à Mme [I] par un huissier de justice du 5 novembre 2020 (pièce n°6)

- deux pages internet des sociétés Proman et Team Emploi (pièces n°26 et 27),
- une attestation de M.[K], salarié intérimaire au sein de la société Start People affirmant avoir été démarché sur son lieu de travail par Mme [I] (pièce n°28),
- un rapport d'enquête par un détective privé du 29 mars 2021 établissant que Mme [I] travaillait de manière pérenne à l'agence de Team Emploi de [Localité 8] (pièce n°29)
- un extrait de page 'google maps' établissant le trajet entre [O] et [Localité 10] (pièce n°27)
- un courrier électronique de Mme [X] du 30 mai 2022 indiquant que des salariés intérimaires sont sollicités par Team Emploi (pièce n°47),
- un enregistrement audio sur clé USB (pièce n°49),

et sollicite en conséquence le remboursement de la contrepartie financière et le versement de la clause pénale, outre des dommages-intérêts et la condamnation de Mme [I] à cesser toute activité concurrente.

Mme [I] oppose que la clause de non concurrence figurant au contrat de travail s'appliquait au département de la Côte d'Or ainsi qu'aux départements limitrophes (Aube, Jura, Haute-Marne, Nièvre, Haute-Saône, Saône et Loire et Yonne).

Elle ajoute qu'à la suite de son licenciement :

- elle a été embauchée le 19 octobre 2020 par la société Proman, domiciliée dans le département des Alpes de Haute Provence, pour exercer ses missions au sein d'une agence à [Localité 7]. (pièce n°17). Il ne peut donc selon elle lui être reproché d'avoir violé la clause de non-concurrence puisque le poste occupé était en dehors du champ d'application territorial de ladite clause,
- à compter du 8 janvier 2021, elle a été embauchée en qualité de responsable des fonctions supports au sein d'une agence intérim située à [Localité 10] (pièce n°27). Cet emploi respecte donc la clause de non concurrence.

Il résulte de l'article 15 du contrat de travail que '[...] les parties conviennent qu'une clause de non-concurrence est indispensable à la protection des intérêts légitimes de la société. Les parties conviennent que, compte tenu de sa formation, la présente clause de non concurrence n'a pas pour effet d'empêcher le collaborateur d'exercer une autre activité dans un autre secteur que celui dans lequel exerce la société. En conséquence, le collaborateur s'interdit pendant et à l'expiration du présent contrat et quel qu'en soit le motif [...] de s'intéresser directement ou indirectement, pour son compte ou celui d'un tiers, à quelque titre que ce soit, salarié ou non salarié, à une autre affaire créée ou en voie de création, visant les activités de services réalisées par la société Start People et susceptibles de lui faire concurrence. Sur le plan territorial, cette clause de non concurrence est territorialement limitée aux départements ou le collaborateur exerce ou a exercé son activité au cours des deux (2) années précédant la rupture de son contrat de travail, ainsi qu'aux départements limitrophes. Cette clause portera son plein effet pendant les 12 mois qui suivront la fin du contrat de

travail, sauf accord écrit de la Direction' (pièce n°1).

A cet égard, Mme [I] admet avoir été embauchée dès le 19 octobre 2020, soit 12 jours après la rupture du contrat de travail en suite de laquelle elle a été dispensée d'exécuter son préavis, par la société Proman spécialisée dans le domaine de l'intérim pour exercer les fonctions de responsable d'une agence à [Localité 7].

Néanmoins, le champ d'application territorial de la clause de non concurrence est limité :

- d'une part aux départements dans lesquels le collaborateur exerce ou a exercé son activité au cours des deux années précédant la rupture de son contrat de travail, or sur ce point la société Start People ne justifie d'aucun élément établissant que Mme [I] a, durant les deux années précédentes, exercé son activité dans le département du Doubs,

- d'autre part aux départements limitrophes, or géographiquement le département du Doubs n'est pas limitrophe de la Côte d'Or puisqu'il en est séparé par la Haute Saône et le Jura.

Enfin, les actes de notification par l'huissier de Justice en novembre 2020 désignent confusément son lieu de travail comme étant [Localité 6], précisant que ce ne serait qu'une 'intégration' et seulement le lundi, et qu'elle ne ferait pas partie des effectifs de l'agence de [Localité 7] mais de ceux de [Localité 6] sur la base de propos rapportés non précisés et non confirmés par d'autres éléments, concluant au final qu'elle n'était ni à [Localité 6] ni à [Localité 7] mais à [Localité 12].

Il s'en déduit que l'embauche de Mme [I] par la société Proman ne constitue pas une violation de la clause contractuelle de non concurrence.

Mme [I] admet par ailleurs qu'à compter du 8 janvier 2021, elle a été embauchée par la société Team Emploi en qualité de 'responsable des fonctions supports' au sein d'une agence intérim située à [Localité 10] ou dans une agence du groupe dans le département du Loiret.

La société Start People conteste cette affectation en considérant d'une part que le lieu de résidence de Mme [I] à [O] (21) se situe à plus de 3 heures de route d'[Localité 10] et d'autre part qu'il ressort de l'enquête qu'elle a fait mener qu'elle travaillait de manière pérenne à l'agence Team Emploi de [Localité 8]

Sur ce dernier point, Mme [I] conteste la recevabilité de ce moyen de preuve illicite car déloyal et portant atteinte à sa vie privée. Elle ajoute que cette enquête a été réalisée pendant la période de confinement, raison pour laquelle la société Team Emploi l'avait autorisée à travailler pour l'agence d'[Localité 10] en télétravail depuis un bureau à [Localité 8].

Elle produit en outre le témoignage de proches attestant l'héberger à [Localité 10] (pièces n°36 et 37) et soutient que l'attestation de M.[K] a été obtenue frauduleusement car celui-ci n'écrit pas le français (pièce n°41) et c'est M. [A] qui a rédigé son dossier d'inscription (pièce n°38).

En premier lieu, sur les moyens de preuves versés aux débats, la cour constate que s'agissant de l'attestation de M.[K], celle-ci n'est pas accompagnée d'une quelconque pièce d'identité de sorte que son authenticité n'est pas garantie. En outre, elle est rédigée en style indirect, laissant supposer qu'elle a été rédigée par un tiers, ce que corrobore l'attestation de son fils indiquant qu'il est dans l'incapacité d'écrire en français. Cette attestation douteuse sera donc écartée.

S'agissant de l'enregistrement audio produit en pièce n°49, ce dernier n'étant pas accompagné d'une retranscription permettant d'en authentifier le contenu, au delà de l'extrait que l'employeur reproduit dans ses écritures, et aucun élément ne permet d'identifier les interlocuteurs. Dans ces conditions, sans qu'il soit nécessaire de statuer sur son caractère illicite ou non, il ne sera pas pris en compte.

S'agissant de l'enquête menée par un détective privé, lorsque le droit à la preuve tel que garanti par l'article 6, §1, de la Convention de sauvegarde des droits de l'homme et des libertés fondamentales entre en conflit avec d'autres droits et libertés, notamment le droit au respect de la vie privée, le juge doit, lorsque cela lui est demandé, apprécier si une telle preuve porte une atteinte au caractère équitable de la procédure dans son ensemble, en mettant en balance le droit à la preuve et les droits antinomiques en présence, le droit à la preuve pouvant justifier la production d'éléments portant atteinte à d'autres droits à condition que cette production soit indispensable à son exercice et que l'atteinte soit strictement proportionnée au but poursuivi.

En l'espèce, le rapport produit répond à ces deux exigences en ce qu'il est établi par une agence déclarée et agréée, qu'il ne relate que des faits qui se sont déroulés dans des lieux publics ou dans les locaux d'une entreprise visibles depuis la voie publique et se borne à rapporter des éléments en lien avec une activité professionnelle aux abords et dans les locaux de la société Team Emploi à [Localité 8] les 23 et 25 mars 2020. Il est donc recevable au titre de la preuve d'un éventuel manquement de Mme [I] à son obligation de non-concurrence.

Sur le fond, nonobstant le fait que les surveillances effectuées se limitent à deux journées (mardi 23 et jeudi 25 mars 2021) dont une demi-journée (le 25 mars) durant laquelle l'agence était fermée au public, il ressort de son examen qu'il a pu être constaté que Mme [I] disposait au moins à ces dates des clés de l'agence Team Emploi de [Localité 8], qu'elle en a assuré l'ouverture le matin et la fermeture le soir et qu'elle a relevé la boîte aux lettres. Il a en outre été constaté le 23 mars l'exercice au sein de l'agence d'une activité de nature professionnelle (affichage de papiers sur un mur, accueil d'un individu et remise de documents à un individu accueilli au sein de l'agence).

Par ailleurs, si Mme [I] justifie d'un hébergement à [Localité 10], lieu d'exécution du contrat de travail avec la société Team Emploi qu'elle produit par ailleurs, les deux attestations produites émanent de proches, ce qui en l'absence de tout bail locatif ne permet pas de garantir l'objectivité de leurs affirmations et donc la réalité de cet hébergement.

Enfin, la cour relève que l'explication de Mme [I] pour justifier sa présence sur place (télétravail à [Localité 8] pour cause de confinement) n'est pas sérieuse puisque les surveillances ont été effectuées en mars 2021 alors que les périodes de confinement en France pour cause de crise sanitaire ont été du 17 mars au 11 mai 2020, du 30 octobre au 15 décembre 2020 et du 3 avril au 3 mai 2021, cette dernière période n'étant de surcroît qu'un confinement partiel, et en cas de télétravail c'est à son domicile qu'elle devait se trouver et non dans l'agence Team Emploi de [Localité 8].

Dans ces conditions, peu important que les courriers électroniques produits par l'employeur en pièces n°34, 35 et 47 se bornent à établir que le démarchage de salariés intérimaires travaillant avec la société Start People l'a été par la société Team Emploi et non par Mme [I] elle-même, la société Start People démontre qu'à compter du 8 janvier 2021, Mme [I] n'a pas respecté son obligation de non concurrence telle que définie par son contrat de travail.

Dans ces conditions, la société Start People est bien fondée à réclamer le paiement de la clause pénale figurant au contrat de travail, laquelle prévoit que 'le non-respect de la clause de non-concurrence exposerait le collaborateur d'une indemnité à titre de clause pénale, égale au salaire mensuel moyen (fixe et variable compris) perçu par le collaborateur au cours des 12 derniers mois passés au service du Groupe USG PEOPLE et ce, pour chaque mois civil où le collaborateur aurait commis une infraction à cette clause', et nonobstant le fait que dans le corps de ses écritures elle réclame la somme de 13 303,08 euros conformément au jugement déféré alors que celui-ci lui accord en réalité la somme de 12 195,15 euros à ce titre, puis demande dans le dispositif de ces mêmes conclusions la confirmation du jugement déféré en ce qu'il lui a alloué la somme de 12 195,15 euros, le jugement déféré sera confirmé en ce qu'il lui a alloué la somme de 12 195,15 euros tel qu'expressément demandé.

En outre s'agissant du remboursement des sommes perçues au titre de la contrepartie financière, il est constant que le paiement d'une telle contrepartie par l'employeur conditionne la validité d'une clause de non-concurrence et en cas de violation par le salarié de son obligation à cet égard, l'employeur est fondé à en obtenir le remboursement. La société Start People sollicite à ce titre la somme de 8 672,62 euros correspondant aux sommes versées entre janvier 2021 et janvier 2022 selon les bulletins de paye produits en pièce n°48.

Mme [I] conclut au rejet de cette demande au motif que la violation alléguée n'est pas établie et oppose que l'employeur dit avoir constaté la prétendue violation de la dite clause dès le 26 octobre 2020 mais qu'il a maintenu le versement de la contrepartie pécuniaire.

Compte tenu des développements qui précèdent, et peu important que la société ait poursuivi le paiement de la contrepartie financière malgré ses constatations, il sera alloué à la société Start People la somme de 8 672,62 euros à ce titre, le jugement déféré étant infirmé sur ce point.

Enfin, s'agissant de la demande de dommages-intérêts pour le préjudice subi, la société Start People soutient que Mme [I] a violé à deux reprises la clause de non concurrence, attitude qu'elle ne peut laisser perdurer en permettant à d'anciens salariés d'utiliser toutes les techniques et stratégies mises en place et qui relèvent du secret des affaires, outre la liste de ses intérimaires et clients pour les « offrir » à une autre société qui plus est dans le domaine extrêmement concurrentiel de l'intérim (pièce n°40), et qu'elle a démarché un certain nombre de clients et de salariés de la société Start People au profit de son nouvel employeur (pièces n°28, 34, 35, 36, 47).

Elle sollicite en conséquence la somme de 10 000 euros à titre de dommages-intérêts pour préjudice moral et financier.

Mme [I] oppose que la clause pénale a une double fonction comminatoire et indemnitaire de sorte que la société Start People ne peut légitimement solliciter à la fois l'application de la clause pénale et le versement de dommages et intérêts pour préjudice subi, préjudice qu'elle ne démontre pas.

Etant rappelé que la clause pénale n'est en principe pas cumulable avec des dommages-intérêts sauf si la partie victime du manquement démontre qu'elle a subi un préjudice distinct de celui couvert par la clause pénale, la cour constate que la société Start People ne justifie d'aucun préjudice distinct non indemnisé par ailleurs au titre de la clause pénale.

Le demande sera donc rejetée, le jugement déféré étant confirmé sur ce point.

S'agissant enfin de la demande de cessation sous astreinte de l'activité de Mme [I] au sein de la société Team Emploi, elle est sans objet puisque la clause de non concurrence n'est plus applicable depuis le 7 janvier 2022 et sera donc rejetée, le jugement déféré étant confirmé sur ce point.

IV - Sur les demandes accessoires :

- Sur la remise documentaire :

La société Start People sera condamnée à remettre à Mme [I] ses bulletins de paye rectifiés, le jugement déféré étant infirmé sur ce point.

En revanche, les circonstances de l'espèce ne font pas apparaître la nécessité d'assortir cette remise d'une quelconque astreinte. La demande sera en conséquence rejetée

Pour le surplus ('documents de fin de contrat rectifiés'), la demande telle que formulée ne permet pas à la cour de déterminer la nature des documents concernés. Elle sera donc rejetée, le jugement déféré étant confirmé sur ce point.

- Sur les intérêts au taux légal :

Le jugement déféré sera infirmé sur ce point.

Il sera dit que les condamnations au paiement de créances de nature salariale porteront intérêts au taux légal à compter de la réception par la société Start People de la convocation devant le bureau de conciliation du conseil de prud'hommes et que les condamnations au paiement de créances indemnitaires porteront intérêts au taux légal à compter de la mise à disposition du présent arrêt,

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

Le jugement déféré sera infirmé sur ces points.

La société Start People sera condamnée à payer à Mme [I] la somme de 1500 euros au titre de l'article 700 du code de procédure civile,

La demande de la société Start People au titre de l'article 700 du code de procédure civile sera rejetée,

La société Start People succombant pour l'essentiel, elle supportera les dépens de première instance et d'appel.

Dispositif

PAR CES MOTIFS

La cour, statuant par arrêt contradictoire,

INFIRME le jugement rendu le 7 février 2022 par le conseil de prud'hommes de Dijon sauf en ce qu'il a :

- rejeté toutes les demandes de dommages et intérêts formées par Mme [B] [I], à l'exception des dommages et intérêts accordés ci-après;

- rejeté la demande de remise sous astreinte des 'documents de fin de contrat rectifiés',

- rejeté la demande de la société Start People à titre de :

* dommages-intérêts en réparation du préjudice subi,

* cessation sous astreinte de l'activité de Mme [B] [I] au sein de la société Team Emploi,

- condamné Mme [B] [I] à payer à la société Start People la somme de 12 195,15 au titre de la clause pénale,

Statuant à nouveau et y ajoutant,

DIT que le licenciement de Mme [B] [I] est sans cause réelle et sérieuse,

CONDAMNE la société Start People à lui payer les sommes suivantes :

- 231.41 euros au titre du remboursement des frais exposés,

- 12 122,86 euros à titre de dommages-intérêts pour licenciement sans cause réelle et sérieuse,

- 1 500 euros au titre de l'article 700 du code de procédure civile,

DIT que Mme [B] [I] a violé la clause contractuelle de non concurrence à compter du 8 janvier 2021,

CONDAMNE Mme [B] [I] à payer à la société Start People la somme de 8 672,62 euros au titre du remboursement de la contrepartie financière,

CONDAMNE la société Start People à remettre à Mme [B] [I] ses bulletins de paye rectifiés,

REJETTE la demande d'astreinte,

DIT que les condamnations au paiement de créances de nature salariale porteront intérêts au taux légal à compter de la réception par la société Start People de la convocation devant le bureau de conciliation du conseil de prud'hommes et que les condamnations au paiement de créances indemnitaires porteront intérêts au taux légal à compter de la mise à disposition du présent arrêt,

REJETTE la demande de la société Start People au titre de l'article 700 du code de procédure civile,

CONDAMNE la société Start People aux dépens de première instance et d'appel,

Ledit arrêt a été prononcé par mise à disposition au greffe le 29 février 2024, signé par M. Olivier MANSION, président de chambre et Mme Juliette GUILLOTIN greffier.

Le greffier Le président

Juliette GUILLOTIN Olivier MANSION